

## **EBH/564/2006**

Év

2006

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

*Kérelmező álláspontja szerint egy gazdasági társaság megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert amikor a meghirdetett munkahelyre kérelmező jelentkezett, közölték vele, hogy nőket gépkezelői illetve betanított munkára nem alkalmaznak.*

Kérelmező benyújtotta önéletrajzát az eljárás alá vont cég egyik telephelyére, ahová az álláshirdetésről megjelent szórólap szerint gépkezelői munkára várták a jelentkezőket gipszkarton profilok és hálós élvédők gyártásához, három műszakos munkarendbe. Érdeklődésére azt a választ kapta, hogy nőket nem alkalmaznak, mivel nehéz fizikai munkáról van szó.

Kérelmező sérelmezte azt is, hogy lehetőséget sem kapott és ki sem próbálták a hirdetett munkára, amelyet mások nyolc általános iskolai végzettséggel végeznek, s amikor meghallották, hogy nő, szóba sem álltak vele. Az eljárás alá vont a hatóság eljárásában elismerte, hogy több időpontban kötött munkaszerződéseket, és vett fel dolgozókat a meghirdetett munkára.

A hatóság az eljárás során becsatolt iratok, az ügyfelek és a tanú által előadottak alapján megállapította, hogy a kérelem alapos. Az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben női nemhez tartozása miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, amikor a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző eljárásban kérelmezőt elsődlegesen a munka nehézségére hivatkozással nem választotta ki a gyárlátogatáson részt vevők közé, és kérelmező érdeklődésére is elutasító választ adott, arra hivatkozással, hogy női munkaerőt nem kíván alkalmazni.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

**Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.**

A hatóság a döntésénél figyelemmel volt az Alkotmányra, amely külön is foglalkozik a nők egyenjogúságával, (70/B.§) amelyet a gazdasági életben ugyanúgy biztosítani, kell, mint egyéb területeken.

Az Európai Parlament és a Tanács közös, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EKG tanácsi irányelv módosításáról szóló 2002/73/EK irányelvében rögzíti: „Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn a köz- vagy a magánszektorban, a következők vonatkozásában: a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei,- beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő -toborzás feltételeit, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve a szakmai előmenetelt.”

Az Európa Tanács Miniszteri Bizottság 1988-ban elfogadott nyilatkozatában összefoglalta a nők egyenjogúságával kapcsolatos legfontosabb kérdéseket, köztük a valamennyi foglalkozási ágban való részvételt, a munkában való részvételt.

A hatóság az eljárás alá vont céggel szemben alkalmazott szankció – jövőbeni eltiltás a jogsértő magatartás folytatásától, illetve pénzbírság kiszabásánál figyelemmel volt arra, hogy a női jogok védelme még megoldatlan abban az esetben, ha a sérelem nem a létező jogviszonyon belül következik be: így a nők alkalmazásának a megtagadása, álláspályázatuk hátrányos elbírálása (v.ö. CompLex Jogtár az Alkotmány 70/A§- magyarázata).

A pénzbírság elrendelését azért alkalmazta a hatóság, mert jelen ügy példa arra, hogy a toborzásánál még mindig a sztereotípiákat helyezik előtérbe a leendő munkaadók, és a női munkaerőt ki sem próbálják olyan munkakörökben, ahol a hagyományok szerint csak férfiakat alkalmaznak.

2006 december

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

**Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.**