

EBH/69/2010

Év

2010

Védett tulajdonság:

Életkor

Diszkrimináció területe

Szolgáltatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező azért fordult panasszal a hatósághoz, mert a hipermarketnél, amelyben árufeltöltőként szeretne elhelyezkedni, álláspályázatai megfelelőgyakorlata ellenére sikertelenek maradnak. Álláspontja szerint azért utasítják el, mert az érintett munkáltató nem akarja az idősebb korosztályok tagjait foglalkoztatni. Kérelmező első negatív tapasztalatát a karácsonyi árufeltöltői álláspályázatra jelentkezését követően szerezte. Közölték vele, hogy ebben az időszakban kizárólag diákmunkásokat alkalmaznak. Később is számos álláshelyet megpályázott, amelyekre általános jellegű elutasító leveleket kapott. Kérte a hatóságtól, hogy vizsgálja meg az érintett munkáltató gyakorlatát, és amennyiben az sértené az egyenlő bánásmód követelményét, tiltsa meg a jogsértő magatartást.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért 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.

Az eljárás alá vont munkáltató kimentésében kiemelte, hogy a karácsonyi ünnepek alkalmával kérelmező nem hirdetett állásra jelentkezett. Ezen túlmenően olyankor praktikusabb diákmunkát alkalmazni, mert tipikusan ez az a munkavállalói kör, amelyet rövid határidőre, átmenetileg és gyorsan lehet igénybe venni. E vonatkozásban a munkáltató diákszervezetekkel megállapodást is kötött. A diákmunka alkalmazásának ezt a módját álláspontja szerint gazdasági szükségszerűség motiválja, így az az egyenlő bánásmód követelményét nem sértheti. A kérelmező által megpályázott további álláshelyek vonatkozásában kiemelte, hogy a jelentkezők száma az álláshelyek számát folyamatosan, jelentősen meghaladja, így a rendszerbe „szűrőket” kell beépíteni. Ilyen szűrőként funkcionál, hogy a jelentkezőknek a társaság internetes oldalán kell regisztrálniuk és a munkáltató a rögzített adatokból nyeri ki a számára releváns információkat, mert az életrajzok elolvasására nem áll kellő idő a rendelkezésre. Elmondta továbbá, hogy két éjszakai árufeltöltői álláshelyre azért nem kérelmezőt választottak, mivel ő az internetes felületen preferált munkavégzési időként a nappali munkavégzést jelölte be. További két álláshely belső áthelyezéssel került betöltésre. A kérelmező által sérelmezett vidéki állások vonatkozásában pedig olyan jelentkezőket választottak, akik munkavégzési helyként az érintett városokat jelölték meg. Végezetül egy másik álláshely vonatkozásában pedig olyan pályázót választottak, aki Kérelmezőnél korábban nyújtotta be a pályázatát, tehát az álláshely kérelmező pályázatának benyújtásakor már betöltésre került.

A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapítható volt, hogy Kérelmező panaszja **részben megalapozott.**

A karácsonyi ünnepekre meg nem hirdetett diákmunka vonatkozásában a hatóság elfogadta az eljárás alá vont érvelését, mely szerint az alkalmazott munkaerő választását az adott esetben a munka jellege, természete közvetlenül indokolta (kifejezetten rövid időszakokra, ünnepekre vonatkozó, átmeneti munka), valamint, az jogszerű, illetve arányos intézkedésnek tekinthető. Ezen túlmenően az is megállapítható volt, hogy kérelmező ezen állásokat nem pályázta, csak érdeklődött a vevőszolgálatnál állás lehetőségéről.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért 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.

Hasonlóképpen nem találta a hatóság törvénybe ütközőnek azon állások betöltésének módját, melyekről az eljárás alá vont dokumentumokkal igazolta, hogy belső áthelyezéssel, elbocsátásokat elkerülve töltötték be. Az eljárás alá vont azzal sem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, hogy az egyik álláshelyet automatikus hírlevél rendszerében olyan időpontban is betöltetlenként hirdette, amikor az már ténylegesen be volt töltve. E tekintetben az is kiemelendő, hogy kérelmező sem tudta azt igazolni az álláspályázat benyújtásának pontos időpontját. Végezetül további álláshelyek vonatkozásában az eljárás alá vont pedig azt igazolta, hogy kérelmező Budapestet jelölte meg a munkavégzés helyeként, míg a sérelmes állások Csepel, Budaörs illetve Esztergom városokban voltak.

Két éjszakai árufeltöltői pozíciók vonatkozásában a munkáltató azonban megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Ezen álláshelyeknél kérelmező pályázatát ugyanis csupán azért nem vették figyelembe, mivel a pályázati űrlapon a délutáni műszakot jelölte be preferált műszakként, de a következő kérdésre azt a választotta, hogy egyebekben bármely műszakban szívesen vállal munkát. Kiemelendő, azonban hogy az internetes űrlapon más preferencia (délutáni műszak) be sem jelölhető. Az eljárás alá vont azon érvelése, hogy egyszerűségi okból csupán azon személyeket hívták be állás interjúra, akik az egyetlen választható preferenciát (nappali műszak) nem jelölték külön be (s ezzel gyakorlatilag „kifejezésre juttatták”, hogy ők éjszakai műszakban szeretnének dolgozni), a tények tükrében nem fogadható el a munka jellege, természete által indokolt, jogszerű, illetve arányos intézkedésnek, melynek a lefolytatott bizonyítás alapján az életszerűsége is kérdéses. A hatósági **eljárás keretében ugyanis az Ebktv. 19.§-a alapján munkáltató kötelezettsége annak részletes bizonyítása (kimentés), hogy Kérelmező védett tulajdonsága, valamint sérelme között ok-okozati összefüggés nem áll fenn.**

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért 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.

Az eljárásban megállapítható volt, hogy a munkáltató az érintett állásokat (valamennyit) kérelmezőnél lényegesen fiatalabb személyekkel töltötte be (más korosztály tagjaival), akik ugyanakkor kérelmezőhöz képest az adott munkakörben (árufeltöltő) kevesebb tapasztalattal rendelkeztek. Nem vitatott ugyanis, hogy kérelmező árufeltöltőként dolgozott az eljárás alá vontnál éveken keresztül, míg az eljárás alá vont az egyik álláshelyre felvett, kérelmezőnél 21 évvel fiatalabb személy korábban kizárólag cipőbolti eladóként, valamint bőrdíszműves segédmunkásként volt foglalkoztatva. A másik éjszakai árufeltöltői pozícióhoz az eljárás alá vont a konkrét személyt beazonosítható módon nem nevezett meg, a becsatolt, hiányos adatlapok pedig kizárólag azt tanúsították, hogy az érintett személyek valamennyien a kérelmezőnél lényegesen fiatalabb korosztály tagjai. Az eljárás alá vont további adatokat kimentésében nem csatolt, telefonon pedig a korábbiakhoz hasonlóan nem volt elérhető (kimentése előterjesztésével is jelentős, 2 hónapot meghaladó késedelembe esett).

A rendelkezésre álló adatokból megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont nem tett eleget az Ebktv. 19.§-ában rá háruló kimentési kötelezettségnek, így magatartása **az Ebktv. 5.§d), 8.§o), valamint 21-23.§-ai alapján sérti az egyenlő bánásmód követelményét** .

A hatóság **az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását a határozat kézhezvételétől megtiltotta, és egyben elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának nyilvános közzétételét 90 nap időtartamra**. Ezen túlmenően az eljárás alá vontat **3.000.000 Ft összegű bírság megfizetésére kötelezte**.

Az eljárás alá vont a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kezdeményezte, a bíróság azonban a keresetet elutasította és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért 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.