

EBH/291/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező egy iskolaszövetkezet Facebook-csoportjában közzétett – kizárólag lányoknak meghirdetett – munkára jelentkezett. A posztolt álláshirdetés hozzászólásában jelezte, hogy érdeklő a munka, valamint megkérdezte, hogy fiúk miért nem jelentkezhetnek az állásra, azonban választ nem kapott. A kérelmező álláspontja szerint a kizárólag lányoknak szóló álláshirdetéssel az iskolaszövetkezet a férfi nemhez tartozása miatt vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított és a rendelkezésre álló okiratok alapján megállapította, hogy a kérelmező az eljárás alá vonttal ún. iskolaszövetkezeti tagsági jogviszonyban állt. Az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony *az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (a továbbiakban: Ebktv.) 3. § (1) b) pontja alapján munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősül.

A hatóság az ügyben tartott tárgyalásra a feleken kívül tanúként idézte az eljárás alá vont koordinátorát. Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy az Ebktv. 5. § d) pontja alapján az adott jogviszony tekintetében nem kellett megtartania a kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét, mert álláspontja szerint a kérelmezőnek nem volt – *a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény* (a továbbiakban: Sztv.) 10/B. § (8) bekezdése szerinti – eseti megállapodása, melynek következtében az eljárás alá vont képviselője nem rendelkezett a kérelmező tekintetében utasítási jogosultsággal. Tehát az iskolaszövetkezet részéről nem volt olyan személy, aki az Ebktv. 5. § d) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményének a megtartására kötelezett lett volna. Ebben a körben a hatóság utal rá, hogy a jogalkotó szándéka éppen az volt a jogszabály megalkotásával, hogy minél szélesebb körben felölelje azt a személyi kört, amely az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság - tekintettel a csoport zártságára, valamint a felhívás ajánlat jellegére - nem fogadta el az eljárás alá vont érvelését arra vonatkozóan, hogy a zárt csoportban közzétett felhívás nem minősül nyilvános álláshirdetésnek. Az eljárás alá vont is elismerte, hogy a Facebook-csoportba kizárólag az iskolaszövetkezettel tagsági viszonyban állókat veszik fel, tehát a csoporttagok számára elérhetőek a posztok, azok is, amelyekben az eljárás alá vont a diákok számára munkalehetőséget tesz közzé. Megállapítható volt tehát, hogy a tagsági jogviszonnal rendelkező diákok számára az eljárás alá vont Facebook-csoportjában közzétett bármilyen információhoz nyilvánosan hozzáférhettek a diákok.

Az eljárás során a kérelmező az Ebktv. 8. §-ában előírt összehasonlítható helyzetben azzal a jelentkezővel volt, aki szintén az iskolaszövetkezet zárt Facebook-csoportjában közzétett adminisztrációs munkára jelentkezett, azonban a kérelmezővel ellentétben kiválasztásra került. Egyértelműen megállapítható volt a kérelmező által sérelmezett felhívás diszkriminatív jellege, hiszen csak a női nemhez tartozókhoz szólt.

Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy azért nem a kérelmezőt választotta, mert nem rendelkezett eseti megállapodással a másnap végzendő munkára. Az érvelést a hatóság nem fogadta el, mert az eljárás alá vont nem tudta igazolni, hogy a hölgy, aki a munkát megkapta rendelkezett eseti megállapodással. Az eljárásban meghallgatott tanú úgy nyilatkozott, hogy a megállapodásokat elektronikus rendszerben tartják nyilván, tehát amennyiben a kiválasztott diák valóban rendelkezett eseti megállapodással, azt az iskolaszövetkezetnek a hatóság rendelkezésére kellett volna bocsátania.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmező férfi nemével összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg. Az eljárás során megállapítható volt, hogy a kérelmező férfi neme szerepet játszott abban, hogy nem őt választották ki a zárt Facebook-csoportban – kizárólag lányoknak – meghirdetett munkára, és kérdésére arról sem tájékoztatták, hogy miért nem végezhetik férfiak is a meghirdetett munkát.

A hatóság a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltását azért írta elő, mert az eljárás alá vont gyakorlata is diszkriminatív, amennyiben csak az egyik vagy csak a másik nem számára hirdet meg valamely munkát. A határozat nyilvánosságra hozatalával a honlapon a hatóság arra hívja fel a figyelmet, hogy a férfiak és a nők egyenlő eséllyel kell lehetővé tenni a munkavállalást minden esetben, ha a munka jellege és természete alapján nem indokolt a különbségtétel.

(2018. június 21-i jogerős döntés.)