

EBH/280/2015

Év

2015

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező a hatóság Békés megyei egyenlőbánásmód-referensnél jegyzőkönyvbe mondott panaszában sérelmezte, hogy amikor hulladékszállító jármű vezetésére jelentkezett a megyei hírlapban közzétett álláshirdetés alapján, a cégnél közölték vele, hogy nőket nem vesznek fel, mert nincsenek meg a tárgyi feltételek.

Az eljárás alá vont cég jogi képviselője érdemi nyilatkozatában kifejtette, valóban csak férfiakat alkalmaznak a meghirdetett munkakörben, a kérelmező helyett is férfit vettek fel. Indokolásul előadta, hogy a munka nagy zajjal és porral jár, magas a fertőzésveszély, e körben hivatkozott számos jogszabályi rendelkezésre is. Hivatkozott arra is, hogy női dolgozók számára a cég nem tudja biztosítani a megfelelő tárgyi feltételeket, azok bővítésére likviditási helyzete miatt nem rendelkezik anyagi forrásokkal, így inkább férfiakat alkalmaz. Megjegyezte továbbá, hogy az eljárás alá vont munkáltatónak 10 gépkocsivezetője volt a 2013. március és 2015. március időszakában, valamennyien férfiak, ugyanis a szeméttelapi munkára tradicionálisan férfiak vállalkoztak. Ehhez alakították ki a tárgyi feltételeket is, az öltözőket, vizesblokkokat.

A hatóság az ügyfelek írásos nyilatkozatai és a csatolt dokumentumok alapján megállapította, hogy a kérelem az alábbiak szerint alapos.

Az eljárás alá vont cég a megyei hírlapban 2015. március 11-én adott fel álláshirdetést azonnali kezdéssel gépkocsivezető és rakodó munkakörre. Az álláshirdetés semleges tartalmú volt, nem hivatkozott arra, hogy a hirdető kizárólag férfi munkakerőre tart igényt. Kérelmező a közzététel napján 9 órakor felkereste a céget személyesen, a hulladéklerakó telephelyen, ahol a gépkocsivezetők munkaköri vezetője fogadta és közölte vele, hogy női gépkocsivezetők felvételéhez nem adottak a feltételek, mert nincs női öltöző,

zuhanyzó és mellékhelyiség sem. Kérelmező megjegyezte, hogy a cég már 9 éve is hasonló indokokkal utasította el a jelentkezését. Hivatkozott arra, hogy a kiírásnak megfelelő képesítéssel rendelkeznek.

Az eljárás alá vont érdemi nyilatkozatában nem vitatta a kérelmező által előadottakat. Megerősítette, hogy a hirdetett munkakörben korábban is férfiakat alkalmazott, most is férfi munkaeőt vett fel, mert a munkakör tradicionálisan férfiak alkalmazását kívánja meg, és ehhez alakították ki a cégnél a tárgyi feltételeket is.

A hatóság a hatáskörét vizsgálva megállapította, hogy az Ebktv. személyi hatálya kiterjed az eljárás alá vontra, aki az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 5. § d) pontjában foglaltak alapján munkáltatóként köteles az egyenlő bánásmód követelményét megtartani. Az Ebktv. 7. § (1) bekezdés alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

Az Ebktv. a bizonyítás szabályai körében a 19. §-ban az alábbiakat rögzíti:

(1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítetnie, hogy

a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és
b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy
b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

Kérelmező védett tulajdonsága női nemhez tartozása volt és a hátrányát is valószínűsítette.

Az Ebktv. 8. § a) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Ebktv. 21. § a) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményének

sérelmét jelenti, ha a munkáltató a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben alkalmaz a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést.

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

Jelen ügyben a hatóság azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont tárgyi feltételek hiányára alapított védekezése megfelel-e az Ebktv. fenti rendelkezésének. E körben áttekintette az eljárás alá vont által hivatkozott jogszabályi rendelkezéseket. A rendelkezések egyike sem tartalmazza azonban, hogy a meghirdetett munkakörben női munkavállalókat nem lehet alkalmazni. Az eljárás alá vont gyakorlata – melyet következetesen, hosszú évek óta alkalmaz – önkényes és indokolatlan, ugyanis a női öltöző, WC és zuhanyzó kialakítása nem a munka természetével illetve jellegével van összefüggésben, hanem a munkafeltételek biztosításával. Ezen az alapon nem tehető különbség férfiak és nők között, és nem tagadható meg a női munkaerő alkalmazása azon a jogcímen, hogy a munkáltató anyagi források hiányában nem tudja biztosítani a biztonságos és egészséges munkavégzéshez szükséges körülményeket.

A hatóság döntésénél figyelembe vette a hazánkban az 1982. évi 10. tvr.-re kihirdetett Egyezmény a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló CEDAW Egyezmény 11. Cikkének 1. a), b) és c) pontjában írtakat. Az Egyezmény szerint a munkához és az azonos foglalkoztatási lehetőségekhez való jog minden ember elidegeníthetetlen joga, illetve a férfiak és a nők közötti egyenlőséget a szabad munkavállalás és szakmaválasztás joga esetében is biztosítani kell.

A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról rendelkező 2006/54/EK Parlamenti és Tanácsi irányelv 19 bekezdése értelmében pedig a munkavállalásra és az azt eredményező szakképzésre való egyenlő jogosultság biztosítása alapvető jelentőségű a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazása szempontjából a foglalkoztatás és a munkavégzés területén. Az ezen elv alóli bármely kivételt olyan szakmai tevékenységek körére kell korlátozni, amelyeknél egy bizonyos nemhez tartozó munkavállaló alkalmazása szükséges azok természete vagy ellátásuk körülménye miatt, feltéve, hogy a kitűzött cél jogos, és megfelel az arányosság elvének.

Fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont azzal a gyakorlattal, hogy hulladékszállító jármű vezetésére pusztán a tárgyi feltételek hiányára hivatkozással nem alkalmaz női munkaerőt, a női nemhez tartozásával

összefüggésben megsértette kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét.

Az eljárás alá vont maga is elismerte, hogy női munkaerőt nem alkalmaz településtisztasági gépkezelő munkakörben, a meghirdetett pozícióra is férfi munkaerőt vett fel. A tényállás tisztázása ezért egyszerű volt, a felek személyes meghallgatására nem volt szükség és a hatóság az Ebktv. 16.§ (12) bekezdés a) pontja alapján az ügyben mellőzte a tárgyalás tartását.

A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és 100.000.- Ft, azaz egyszázezer ezer forint bírság megfizetésében marasztalta. Elrendelte továbbá a jogerős határozat nyilvános közzétételét 30 napra, a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyes azonosításra alkalmas módon, a www.egyenlobanasmod.hu honlapján.

Az Ebktv. 17/A §-ban felsorolt szankciók párhuzamos alkalmazásánál a hatóság figyelemmel volt arra a körülményre, hogy az eljárás alá vont magatartása olyan sztereotípiák rögzülésére és továbbélésére alkalmas, mint a hagyományosan női vagy férfi munkakörök. A hatóság különösen fontosnak tartotta ezért a határozat nyilvános közzétételével a közvélemény tájékoztatását. Figyelembe vette a hatóság azt is, hogy az eljárás alá vont jogsértő gyakorlatát évek óta következetesen folytatja, amelynek potenciálisan tehát több nő is áldozatául eshetett azzal, hogy pusztán a női nemhez tartozás miatt nem alkalmazták. Az eljárás alá vont a határozattal szemben keresetet nyújtott be Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon. A Bíróság 20.K.33.230/2015/4. számú ítéletével az eljárás alá vont keresetét elutasította és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta.

2015. július