

## **EBH/183/2015**

Év

2015

Védett tulajdonság:

Nemzetiséghez tartozás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

*Kérelmezők az eljárás alá vont cégnél akartak munkát vállalni betanított munkásként. A sikeres írásbeli vizsga után a szóbeli meghallgatáson szembesült az interjút vezető HR-es azzal, hogy kérelmezők roma származásúak. Sem őket, sem a velük együtt felvételiző másik két roma álláskeresőt nem alkalmazták, annak ellenére, hogy a felvett nem roma álláskeresőknek saját elmondásuk szerint kevesebb iskolai végzettségük, illetve szakmai gyakorlatuk volt. Kérelmezők panaszukban előadták, hogy az interjút követően a HR-es közölte velük, hogy nem feleltek meg az elvárásoknak. Kérelmezők a felvételi eljárást megalázóknak tartották.*

A hatóság értesítette a gazdasági társaságot az eljárás megindításáról és nyilatkozattételre hívta fel. Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy a munkakör ellátásához általános iskolai végzettséget várt el. Bizonyos esetekben előnyt jelenthetett a középfokú, műszaki jellegű végzettség, azonban ez nem volt elvárás. A munkakör betöltéséhez a nagyfokú monotónia-tűrés, a műszaki érzék, kiváló látás, a precíz, pontos munkavégzés valamint a három műszakos munkarend vállalása volt feltétel. Kifejtette, hogy nem szerepelt az elvárások között az autóiipari tapasztalat, illetve semmilyen egyéb munkatapasztalat sem. Kijelentette, hogy a szóbeli interjúra – amelyet a HR osztály munkatársai és a területi vezetők tartottak – azokat a jelentkezőket hívták be, akik az önéletrajzuk alapján a hirdetésben megjelölt elvárásoknak megfeleltek. A személyes beszélgetés célja, hogy felmérjék, hogy a jelölt a végzettségein, munkatapasztalatán túlmenően milyen személyes tulajdonságokkal, motivációval rendelkezik. Azt várták el, hogy az álláskereső meggyőzze a felvételi bizottságot arról, hogy hosszú távon számíthatnak a munkájára, képes a monoton munkavégzésre, az autóiipar szigorú szabályrendszerének meg tud felelni, és viselkedése illeszkedik a vállalat légköréhez. Hangsúlyozta, hogy a kérelmezők nem hozták a felvételi bizottság tudomására roma származásukat, származásukról a HR osztály munkatársa csak akkor szerzett tudomást, amikor kérelmezőkkel közölte, hogy nem nyertek felvételt, kérelmezők pedig felháborodottan adtak hangot annak a véleményüknek, hogy roma származásuk miatt nem vették fel őket. Kiemelte, hogy számos, magát roma származásúnak valló munkavállalót foglalkoztat, köztük B. M. rokonát, akiről maga a kérelmező tett említést a felvételi beszélgetés során. Kijelentette továbbá, hogy a januári felvételi eljárás során vettek fel vélhetően roma származású munkavállalót. A HR-es munkatársnak B. M. kérelmező által hivatkozott megjegyzését, miszerint „nincs mit tenni, a vezetők döntenek el”, álláspontja szerint kérelmezők kisarkítva, más szövegek környezetbe helyezve értelmezték. Az eljárás alá vont előadta, hogy a kérelmezők a társaság döntését nem tudták elfogadni, a vezetőkkel kívántak beszélni, és feljelentéssel fenyegetőzve, káromkodva távoztak.

Kérelmezőkkel kapcsolatban az eljárás alá vont előadta, hogy a felvételi elbeszélgetés során nem ítélte megfelelőnek a munkához való hozzáállásukat. H. I. J. az interjún elmondta, hogy az előző munkahelyén a munkaviszonya megszűnését maga kezdeményezte, mert a munkabérét alacsonynak találta. Utalt arra, hogy hirtelen felindulásból mondott fel, anélkül, hogy lett volna kilátásban számára másik állás. Eljárás alá vont álláspontja szerint ez a magatartás nem mondható felelősnek, továbbá a beszélgetés során nyilvánvalóvá vált, hogy a kérelmezőnek eljárás alá vontnál is hasonló nagyságrendű lenne a munkabére. B. M-mel kapcsolatban eljárás alá vont kifejtette, hogy kérelmezőnek 2012-ben szűnt meg a munkaviszonya legutóbbi munkahelyén, azóta nem rendelkezik munkahellyel. Nem dolgozott továbbá 2004 és 2008, illetve 2008 és 2010 között sem. Jelentkezési lapja zavaros kitöltése ellenére felajánlották neki az interjún való részvételt, de ennek során sem győzte meg a bizottságot arról, hogy megfelel a rendezettséget, összeszedettséget igénylő feladatoknak és hosszútávon számíthatnak a munkájára.

Eljárás alá vont a nyilatkozatához csatolta a felvételi eljárás résztvevőinek névsorát, az álláshirdetést, kérelmezők, valamint B. M. M. és B. G. jelentkezési lapját, tesztlapját és vizsgalapját, majd később, felhívásra a felvételt nyert húsz munkavállaló jelentkezési lapját és önéletrajzát.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, amelyen tanúként meghallgatta B. M. M-et és B. G-t (akinek tanúvallomását kirekesztette a bizonyítékok közül), valamint a felvételi eljárásnál jelen lévő HR munkatársat és az egyik termelési csoportvezetőt. Kérelmezők a tárgyaláson fenntartották a kérelmükben, eljárás alá vont pedig az írásbeli nyilatkozatában foglaltakat.

A hatóság megállapította, hogy a kérelmek alaposak.

A hatóság vizsgálata jelen ügyben arra irányult, hogy az eljárás alá vont gazdasági társaság kérelmezőkkel szemben megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét védett tulajdonságukkal, tehát nemzetiséghez való tartozásukkal, és bőrszínükkel összefüggésben, amikor nem alkalmazta őket a meghirdetett operátori állásra.

A hatóság tényként állapította meg, hogy kérelmezők, valamint B. M. M. és B. G. a másik négy jelentkezővel ellentétben nem nyertek felvételt. Megállapította továbbá, hogy kérelmezők roma származásúak, míg az a négy fő, akikkel a cég munkaszerződést kötött – eljárás alá vont által sem vitatottan – nem roma származású.

A hatóság megállapította továbbá, hogy a kérelmezőkkel az Ebktv. 8. §-ában megkívánt összehasonlítható helyzetben a jelentkezőknek az a húsz főből álló csoportja van, akik szintén megpályázták az eljárás alá vont által meghirdetett operátori állást, azonban kérelmezőkkel ellentétben felvételt nyertek.

A hatóság az eljárás alá vont védekezés körében tett nyilatkozatait részletesen vizsgálta, és megállapította, hogy eljárás alá vont az Ebktv. 22. §-ában foglalt ágazat-specifikus kimentési okkal nem tudta bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg.



M. vonatkozásában az eljárás alá vont kimentésként azt adta elő, hogy a kérelmező munkaviszonya 2012-ben szűnt meg legutóbbi munkahelyén, azóta nem rendelkezik munkahellyel, nem dolgozott továbbá 2004 és 2008, valamint 2008 és 2010 között, jelentkezési lapját zavarosan töltötte ki, a felvételi beszélgetés alatt pedig nem győzte meg a bizottságot arról, hogy megfelel az összeszedettséget, rendezettséget igénylő feladatoknak, és hosszú távon számíthatnak a munkájára. A hatóság a nem folyamatos munkaviszonyra vonatkozó kimentést nem fogadta el, tekintettel arra, hogy az nem tekinthető ésszerű magyarázatnak egy betanított munkára való alkalmazás elutasításakor. Nem fogadta el a hatóság a kimentést azért sem, mert a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő felvételt nyert munkavállalók közül öt személy esetében szintén voltak olyan időszakok, amikor nem álltak alkalmazásban, további öt személy esetében pedig erre vonatkozóan a jelentkezési lap hiányos kitöltése miatt nem is lehetett megállapítást tenni. Nem fogadta el a hatóság kimentési okként a jelentkezési lap „zavaros kitöltését” sem. A hatóság megállapította, hogy kérelmező jelentkezési lapján kizárólag két korábbi munkahelyének időrendi sorrendje volt felcserélve, ennyi „hiba” pedig nem tesz átláthatatlanná, zavarossá egy dokumentumot. A felvételt nyert jelentkezők közül többen átláthatatlanabb, követhetlenebb módon töltötték ki a jelentkezési lapjukat: hét személy nem tüntette fel vagy a korábbi munkaviszonyai időtartamát, vagy a betöltött munkakörét, vagy egyiket sem. Nem fogadta el a hatóság azt a kimentésként felhozott érvelést sem, hogy B. M. a felvételi beszélgetés alatt nem győzte meg a bizottságot arról, hogy megfelel az összeszedettséget, rendezettséget igénylő feladatoknak, és hosszú távon számíthatnak a munkájára. A HR munkatárs tanúként úgy nyilatkozott, hogy a felvételizőktől azon kívül, hogy kitől hallottak a cégről, korábbi munkatapasztalatukat, a munkahelyváltás okát, és azt kérdezték, hogy miért szeretnének a cégnél dolgozni. B. M. vonatkozásában sem állította, hogy a fentiekől eltérő kérdésekre kellett volna a kérelmezőnek válaszolnia. Ezek a kérdések azonban nem alkalmasak arra, hogy az azokra adott válaszokból a jelentkező összeszedettségére, rendezettségére, illetve arra lehessen következtetni, hogy hosszú távon kíván-e munkaviszonyban állni. Arra vonatkozó következtetés, hogy a jelentkező összeszedettséget, rendezettséget igénylő feladatnak meg tud-e felelni, sokkal inkább levonható a kitöltött figyelem és koncentrációs tesztlap és a vizsgalap eredményéből. B. M. pedig a tesztlapot és a vizsgalapot is sikeresen töltötte ki, hiszen ellenkező esetben nem vehetett volna részt a szóbeli interjúban. Az eljárás alá vont maga nyilatkozott úgy érdemi védekezésében, hogy azt várták el a jelentkezőktől, hogy meggyőzzék a felvételi bizottságot arról, hogy képesek a monoton munkavégzésre, illetve az autóipar szigorú szabályrendszerének meg tudnak felelni. Az a tény, hogy B. M. két ízben is dolgozott már autóipari cégnél kellő bizonyítékul szolgálhatott volna arra nézve, hogy úgy a monoton munkavégzés követelményének, mint az autóipar szigorú szabályrendszerének meg tud felelni. Eljárás alá vont saját állítása szerint azt várta el a jelentkezőktől, hogy hosszú távon számíthatson a munkájukra. Az

I. J. vonatkozásában az eljárás alá vont azt adta elő kimentésként, hogy azért nem vette fel a kérelmezőt, mert kérelmező saját állítása szerint hirtelen felindulásból maga kezdeményezte előző munkahelyén a munkaviszonya megszüntetését, tekintettel arra, hogy nem volt elégedett a fizetés mértékével, és eljárás alá vont is hasonló nagyságrendű munkabért tudott volna neki fizetni. A bizonyítékok ellentmondásosságára figyelemmel a hatóság nem tudta megállapítani, hogy fentiek valóban elhangzottak-e, így az erre való hivatkozást kimentésként elfogadni nem tudta. A hatóság rámutatott arra, hogy még ha megállapítható lenne is, hogy H. I. J. kérelmező az interjún valóban a fentieket nyilatkozta, a hatóság akkor sem tudná elfogadni fenti érvelést kimentési okként, mert az nem képezheti a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indokát annak, hogy valamely, egyébként az adott munkakörre mindenben megfelelő jelentkezőt elutasítsanak, illetve nem tekinthető a munka jellege, természete alapján indokolt lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetésnek.

Eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy semmilyen elvárása nem volt a jelentkezők korábbi munkatapasztalatára vonatkozóan. Ennek azonban ellentmond az, hogy a jelentkezési lapra a jelentkezőknek fel kellett vezetniük a korábbi munkahelyeikre vonatkozó adatokat, illetve az interjún is kérdezték őket korábbi munkahelyeikről. Ezzel kapcsolatban a hatóság megállapítja, hogy a felvételt nyert húsz személy közül tizenegynek – bizonyos esetekben jóval – kevesebb munkatapasztalata volt, mint a kérelmezőknek. Az eljárás alá vont által becsatolt álláshirdetés tanúsága szerint a műszaki érzék a munkára való alkalmasságnak feltétele volt. Kérelmezőknek mind a végzettsége, szakképzettsége, mind a korábbi szakmai tapasztalata bizonyította, hogy műszaki érzékkel rendelkeznek. A kérelmezőkkel összehasonlítható helyzetben lévő felvételt nyert jelentkezők közül tizenegy főnek a jelentkezési lapjából kitűnően vagy jóval kevesebb műszaki jellegű munkatapasztalata volt, vagy egyáltalán nem is rendelkezett ilyennel. Az ő esetükben tehát – szemben a kérelmezőkével – a műszaki érzék meglétére az eljárás alá vont nem következtethetett alappal akkor, amikor úgy döntött, hogy őket alkalmazza. A hatóság nem fogadta el kimentési okként az eljárás alá vont cégnek azt az állítását sem, amely szerint a gazdasági társaság alkalmaz roma származású munkavállalókat, illetve, hogy a felvételt nyert húsz fő között vélhetően van roma származású is, tekintettel arra, hogy ezek jelen ügy eldöntése szempontjából nem voltak relevánsak. Nem fogadta el kimentési okként továbbá azt sem, hogy a HR-es munkatárs, illetve a felvételiztető bizottság az interjú lebonyolításakor nem tudták, hogy kérelmezők roma származásúak, hiszen a roma nemzetiséghez való tartozásuk a bőrszínük alapján egyértelmű volt, illetve a HR-es munkatárs maga állította, hogy B. M. kérelmező a tanú által tudottan roma nemzetiséghez tartozó rokonát említette az interjún, mint aki eljárás alá vonttal áll munkaviszonyban.

**Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az eljárás alá vont részére megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős határozatának anonimizált formában 30 napra történő nyilvánosságra hozatalát a hatóság honlapján, valamint 1.500.000,- Ft, azaz egymillió-ötszázezer forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.**



A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság mérlegelte az eset összes körülményeit, így azt is, hogy a sérelem két kérelmezővel szemben következett be. A hatóság figyelemmel volt különösen arra, hogy eljárás alá vont tekintetében korábban már állapított meg jogsértést, ugyancsak az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a kérelmezők nemzetiséghez tartozásával és bőrszínével összefüggésben.

2015. június 9.

Az eljárás alá vont a határozat felülvizsgálatát kérte a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól. A bíróság 2016. január 27-én kelt ítéletével a keresetet elutasította és a hatóság határozatát helybenhagyta.