

EBH/475/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Életkor

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

Az 57 éves kérelmezőt az illetékes kormányhivatal foglalkoztatási osztálya közvetítette ki a bepanaszolt munkáltatóhoz udvari munkás, karbantartó munkakörbe. Amikor a kérelmező megjelent az állásinterjún, arról tájékoztatták, hogy az életkora miatt nem felel meg, mivel a munkáltató bizonyos állami támogatást kíván igénybe venni, aminek a feltétele 25 év alatti munkavállaló foglalkoztatása. A munkáltató a közvetítői lapon rögzítette, hogy a kérelmezőt a kora miatt nem alkalmazza. A kérelmező úgy vélte, hogy életkora miatt hátrányos megkülönböztetésben részesült.

A munkáltató a hatóság eljárás megindításáról szóló értesítésére úgy nyilatkozott, hogy gyakornoki program keretében kívánt alkalmazni két fő új dolgozót karbantartó, illetve autószerelő munkakörben. Az új munkavállalók alkalmazása a csatolt pályázati felhívás alapján, bértámogatással valósult volna meg, ezért a pályázati feltételeknek megfelelően 25 év alatti munkatársakat kerestek. A kérelmező által megpályázott karbantartói állást végül megfelelő pályázó hiányában nem töltötték be, a feladatokat már meglevő kollégák látják el. Az autószerelői állásra találtak alkalmas jelentkezőt, akinek vonatkozásában a pályázat benyújtásra került, erről a munkáltató csatolta a támogatási kérelem beérkezéséről szóló értesítést.

A hatóság a munkáltató nyilatkozatát megküldte a kérelmezőnek, hogy amennyiben a kérelmét fenntartja, tegye meg észrevételeit, ellenvetéseit. A kérelmező a felhívásra nem válaszolt.

A hatóság a kérelmet elutasította.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 8. § o) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport életkora miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Ebktv. 5. § d) pontja alapján a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tekintetében köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Az Ebktv. 21. § a) és c) pontjai alapján az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, illetve a foglalkoztatási jogviszony létesítésében és megszüntetésében.

Az Ebktv. 11. § (1) a) pontja szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól.

Az ügyben nem volt vitás, hogy a kérelmező rendelkezett az Ebktv.-ben meghatározott védett tulajdonsággal, és az sem, hogy ezzel kapcsolatosan érte hátrány, amikor nem foglalkoztatták. A védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati kapcsolat azonban nem minden esetben vezet az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához.

Az eljárás alá vont a kérelmezőt már a felvételi elbeszélgetés alkalmával arról tájékoztatta, hogy állami támogatás igénybevétele miatt keres 25 év alatti munkavállalót, a hatóság felé pedig igazolta, hogy nyújtott be pályázatot ilyen támogatás iránt.

A csatolt iratok alapján az eljárás alá vont a „Gyakornoki program a pályakezdők támogatására” elnevezésű, a Nemzetgazdasági Minisztérium Gazdaságfejlesztési Programok Végrehajtásáért Felelős Helyettes Államtitkársága által meghirdetett pályázat keretében kívánt új munkatársakat foglalkoztatni. A pályázati felhívásból megállapíthatóan a pályázat célja a fiatalok munkaerő-piaci integrációjának elősegítése, ennek érdekében nyújt gyakornokok foglalkoztatásához támogatást, a pályázat célcsoportjába a 25 évesnél fiatalabb személyek tartoznak. A pályázati felhívás megjelölte azokat a törvényi, illetve kormányrendeleti rendelkezéseket is, amelyek alapján a pályázat kiírásra került.

A hatóság megállapította, hogy a kérelmezőt ért hátrány olyan állami esélykiegyenlítő intézkedésen alapult, amely a vállalkozásokat a 25 éven aluli fiatalok mint a munkaerőpiacon hátrányban lévő csoport foglalkoztatására kívánja ösztönözni, és az Ebktv. 11. §-a szerinti előnyben részesítésnek felel meg. Erre tekintettel az eljárás alá vont nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a kérelmezőt a pályázatnak meg nem felelő életkora miatt nem alkalmazta.

Döntésében a hatóság rámutatott arra, hogy az egyes hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét szolgáló állami támogatások, ösztönzők nyilvánvalóan nem tudnák elérni céljukat, ha azok igénybevétele a vállalkozások részéről az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelentené.

(2017. november 10-i döntés)