



## EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

Ügyiratszám: EBH/291/ /2018.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B; a továbbiakban: hatóság) a **Kérelmezőnek** (a továbbiakban: kérelmező) a **FÜRGE DIÁK Iskolaszövetkezettel** (9700 Szombathely, Belsikátor 3. 1. em. 2.; a továbbiakban: eljárás alá vont/iskolaszövetkezet) **szemben** az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásban az alábbi

### H A T Á R O Z A T O T

hozta.

**A hatóság megállapítja, hogy az eljárás alá vont iskolaszövetkezet a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.**

**A hatóság megtiltja az eljárás alá vontnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és 100.000 Ft (azaz egyszázezer forint) bírság megfizetésére kötelezi.**

**A bírság összegét az eljárás alá vont a határozat kézbesítésétől számított 30 napon belül köteles megfizetni a központosított bevételek 10032000-01040401-000000000 számú beszedési számlájára történő átutalással.**

**A hatóság továbbá elrendeli a jogerős és végrehajtható – az eljárás alá vont adatainak kivételével anonimizált – határozatának nyilvános közzétételét 30 napra – a hatóság [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu) internetes oldalán.**

**Az eljárásban a hatóság 16.759.- Ft, azaz tizenhatezer-hétszázötvenkilenc forint eljárási költséget állapított meg. Az eljárási költség összegét az eljárás alá vont a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül köteles az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10032000-00288413-000000000 számú számlájára utalással megfizetni. Amennyiben a kötelezett a pénzfizetési kötelezettségének határidőben nem tesz eleget, késedelmi pótlékot kell fizetni, amelynek mértéke minden naptári nap után a felszámítás időpontjában érvényes jegybanki alapkamat 365-öd része.**

A határozat ellen a közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek helye nincs.

A Fővárosi Törvényszék előtt a határozattal szemben jogszabálysértésre hivatkozással közigazgatási per kezdeményezhető. A keresetlevelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál a jelen határozat közlésétől számított harminc napon belül kell benyújtani eggyel több példányban, mint ahány fél a perben érdekelve van. A jogi képviselővel eljáró fél a keresetlevelet az űrlapbenyújtás támogatási szolgáltatás igénybevételével köteles benyújtani az Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH Hivatali Kapuján (KRID: 101221969) keresztül. A Fővárosi Törvényszék előtt a jogi képviselet kötelező.

## INDOKOLÁS

A kérelmező a hatósághoz 2018. március 26. napján érkezett kérelmében előadta, hogy 2017. március 22-én jelentkezett az eljárás alá vont pécsi kirendeltségének a Facebook-csoportjában közzétett – kizárólag lányoknak meghirdetett – adminisztrációs állásra. Ekkor a kérelmező a „BARANYA FÜRGE Diák Munkacsoport” elnevezésű Facebook-csoport hozzászólásában jelezte, hogy ráér, érdekli a munka, valamint megkérdezte azt is, hogy fiúk miért nem jelentkezhetnek a szóban forgó munkára, azonban ezekre az eljárás alá vont semmilyen választ nem adott.

A kérelmező álláspontja szerint ezzel az eljárás alá vont a férfi nemhez való tartozása miatt vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, melyet azzal is alá kívánt támasztani, hogy számos képernyőfelvételt csatolt annak alátámasztására, hogy az eljárás alá vontál bevett gyakorlat, mely szerint a munkát kizárólag lányoknak vagy fiúknak hirdetik meg.

A kérelmező az előadottak alátámasztására csatolta azt a képernyőfelvételt, melyen az állásra jelentkezését tartalmazó hozzászólása látható.

A hatóság 2018. március 28. napján tájékoztatta az eljárás alá vontat az eljárás megindításáról, és nyilatkozattételre hívta fel. Az eljárás alá vont képviseletében eljáró igazgatóság elnöke a 2018. április 9. napján érkezett nyilatkozatában előadta, hogy az iskolaszövetkezet a tagsági jogviszonyban álló nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszonnal rendelkező diákok számára szervez munkalehetőségeket. A munkavégzés alapja egyrészt az iskolaszövetkezet és a megrendelő partnerei között – szolgáltatástípustól függően – a *Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény* (a továbbiakban: Ptk.) megbízásra vagy vállalkozásra vonatkozó szabályai alapján létrejött megbízási vagy vállalkozási szerződés, másrészt az eljárás alá vont iskolaszövetkezet diáktagjai és az iskolaszövetkezet között *A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény* (a továbbiakban: Sztv.) 10/B § (1) bekezdése szerinti külső szolgáltatásra irányuló, személyes közreműködésre irányuló megállapodás.

I. Az eljárás alá vont képviselője az érdemi védekezése körében az alábbiak szerint cáfolta azt, hogy miért nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét:

- Előadta, hogy a kérelmező az iskolaszövetkezet tagja, akivel az eljárás alá vont az Sztv. 10/B § (1) és (7) bekezdései értelmében az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott külső szolgáltatás keretében teljesítendő személyes közreműködésre kötött megállapodást. Ennek alátámasztására csatolt a releváns dokumentumot.
- Hivatkozott arra, hogy a felek között létrejött jogviszony jellegére tekintettel nem az *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (a továbbiakban: Ebktv.) 3. § a) pontja (a foglalkoztatási jogviszony), hanem Ebktv. 3. § b) pontját – a munkavégzésre irányuló egy jogviszonyt – kell irányadónak

tekinteni. Ebből következően álláspontja szerint az Ebktv. 21. § a) pontja azért nem alkalmazható a kérelmező által kifogásolt eljárás vonatkozásában, mivel az iskolaszövetkezet nem munkaáltató, a kérelmező pedig nem munkavállaló. Nyilatkozata szerint a szóban forgó jogviszonyra az Ebktv. 21. § b) és c) pontjai tartalmazznak rendelkezéseket a munkavégzésre irányuló jogviszony tekintetében. Mindebből azt a következtetést vonta le, hogy mivel a kérelmező az eljárás alá vont tagi jogviszonyban állt – mely jelenleg is fennáll –, azonban kizárólag a jogviszonya létesítését követő eljárást kifogásolta, ezért álláspontja szerint az Ebktv. 21. § b) és c) pontjai szerinti sérelem anyagi jogilag kizárt.

- A fentiek tükrében kijelentette, hogy az Ebktv. 21. § a) pontja jelen ügyben fennálló jogviszonyra nem alkalmazható, ugyanakkor leszögezte azt is, hogy a kérelmező által kifogásolt hirdetés nem tekinthető az Ebktv. 21. § a) pontja szerinti nyilvános álláshirdetésnek az alábbiak szerint:
  - Azért nem nyilvános, mivel a kérelmező az iskolaszövetkezet Baranya megyei tagjai számára létrehozott zárt csoportban olvasta a munkaajánlatot.
  - Állásnak azért nem minősül, mert a kifogásolt poszt egyrészt a tagi közreműködésről szóló megállapodás 4. pontja szerinti ajánlat, melyre az Sztv. rendelkezései szerint primer szabályként a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályai az irányadóak, másrészt egynapos személyes közreműködésről volt szó.
  - Szintén a tagi megállapodás 4. pontjára hivatkozott azzal összefüggésben, hogy miért nem minősül hirdetésnek.
- A fentiek alapján álláspontja szerint ebben a sajátos (sui generis) jogviszonyban az eljárás alá vontnak nem állt fenn a taggal szemben foglalkoztatási kötelezettsége, a tagnak pedig nem állt fenn munkavégzési kötelezettsége. A képviselő vélekedése szerint az iskolaszövetkezeti taggal szemben utasítási jogosultsága a szövetkezet képviselőjének kizárólag abban az esetben keletkezik, amennyiben a tag és a szövetkezet az Sztv. 10/B. § (8) bekezdése alapján megállapodnak a konkrét feladatra vonatkozó feltételekben. Hangsúlyozta, hogy a hivatkozott megállapodás a felek között nem állt fenn, ezért az eljárás alá vont képviselője nem rendelkezett a kérelmező tekintetében utasítási jogosultsággal, ezért a vizsgált esetben az Ebktv. 5. § d) pontja alapján nem volt olyan személy, aki az egyenlő bánásmód követelményének a megtartására kötelezett lett volna, ezért álláspontja szerint annak megsértése alanyi szempontból sem volt lehetséges.

Mindezekből a képviselő azt a következtetést vonta le, hogy az eljárás alá vont nem volt köteles a kérelmező által kifogásolt jogviszony tekintetében megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

II. Az eljárás alá vont képviselőjének a nyilatkozata szerint az iskolaszövetkezet megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét az alábbiak szerint:

- Az iskolaszövetkezet tagja külső szolgáltatásban történő személyes közreműködésének az a feltétele, hogy a tag és az iskolaszövetkezet között legyen az Sztv. 10/B. § (7) bekezdése szerinti személyes közreműködésre irányuló megállapodás (keretszerződés), illetve a tag és az iskolaszövetkezet között legyen az Sztv. 10/B. § (8) bekezdése szerinti konkrét feladatkörre vonatkozó megállapodás (eseti megállapodás).
- Előadta, hogy az eljárás alá vont munkatársa a munkaideje – a pécsi iroda hivatalos nyitvatartási ideje – lejárt előtt néhány perccel az iskolaszövetkezet szerződött

partnerétől a következő napra vonatkozó megrendelést fogadott be, amely egynapos munkára szólt. A lehető leggyorsabb kiszolgálás érdekében – a szóban forgó munkára – a zárt Facebook-csoportban tette közzé a felhívást.

- Hivatkozott arra, hogy a feladatkört korábban csak nőnemű tagok vállalták el, ezért a munkatárs ezt figyelembe vette a munkaaajánlat megszövegezésénél, illetve a csatornának (Facebook) megfelelő köznapi szóhasználattal, közvetlen hangvételben írta le a jellemző paramétereket.
- Miután a munkatárs a munkanapja végén kitette az ajánlatot, hazament, majd otthon látta a két tag jelentkezését a Facebook-csoportban. Hivatkozott arra, hogy mivel a kérelmező a szóban forgó munkalehetőség tekintetében nem rendelkezett eseti megállapodással, illetve a munkavégzést másnap reggel el kellett kezdeni, ezért a kérelmező csak abban az esetben láthatta volna el a munkát, amennyiben aznap bemegy az irodába, hogy a közreműködéséhez – a törvény által előírt követelmények szerint – az eseti megállapodást megkösse, erre azonban már nem volt idő.
- Vélekedése szerint a munkatárs helyesen döntött, amikor a közel egy időben jelentkező két tag közül az eseti megállapodással rendelkező tagnak biztosított lehetőséget a teljesítésben való személyes közreműködésre. Hangsúlyozta, hogy nem a kérelmező neme játszott közre abban, hogy nem kapta meg a „lehetőséget”, hanem munkaszervezési szempontból fellépő akadály képezte a teljesítésen történő jogszerű személyes közreműködést.
- A nyilatkozatban foglaltak szerint a kérelmező által a Facebook-csoportban feltett kérdésére elmaradt válasz ugyan morálisan kifogásolható, azonban azáltal, hogy rövid határidőre (másnapra) kiírt, egynapos közreműködésről volt szó, álláspontja szerint okafogyottá vált a további egyeztetés, melynek következtében a kérelmező kérdésére nem válaszoltak.
- Előadta, hogy három nappal korábban a kérelmező az iskolaszövetkezettől kapott egy munkaaajánlatot, mellyel kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy érdeklő, azonban azt mégsem fogadta el. Ennek alátámasztására csatolta a vonatkozó képernyőfelvételt.

Összességben kijelentette, hogy az eljárás alá vont a fenti okfejtésre tekintettel a kérelmezővel szemben megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét.

Az eljárás alá vont képviselője úgy nyilatkozott, hogy nem áll szándékában a kérelmezővel egyezsége kötni.

A hatóság az ügyben 2018. május 10. napján tárgyalást tartott, melynek során meghallgatta az eljárás alá vont képviselőjében eljáró igazgatósági tagot, valamint ..... tanút. A kérelmező a tárgyaláson nem jelent meg.

Az eljárás alá vont képviselője a 2018. április 5-én kelt eljárás alá vonti nyilatkozat I. részében foglaltakat – mely szerint az Ebktv. alapján az eljárás alá vont az egyenlő bánásmód követelményét nem köteles megtartani – fenntartotta. A szóban forgó nyilatkozat II. részével kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy „nem tudom fenntartani”, mert nem tudja azt igazolni, hogy a hölgy, aki végül a munkát megkapta rendelkezett-e eseti megállapodással. Előadta, hogy a hatóság felhívásának megfelelően megpróbálták megkeresni a szóban forgó dokumentumot, azonban nem találták.

A tárgyaláson elmondta, hogy álláspontja szerint a konkrét tényállásra az Ebktv. azért nem alkalmazható, mert nem munkaviszonyról, illetve nem álláshirdetésről volt szó. Ezzel összefüggésben kifejtette, az Ebktv. 21. § b) azért nem alkalmazható, mert az eljárás alá vont a kérelmezővel jogviszonyban állt. A munkaerő-kölcsönzésre azért nem hasonlít a jogviszony, mert az eljárás alá vontnál a diákoknak nincs munkavégzési kötelezettsége, a szövetkezetnek pedig nincs foglalkoztatási kötelezettsége. A vonatkozó esetben szövetkezeti tagsági jogviszony, illetve személyes közreműködésre irányuló megállapodás jön létre a felek között.

Kifejtette, hogy azért nem beszélhetünk nyilvános álláshirdetésről, mert az egynapos munkavégzés nem minősül állásnak, ez utóbbi ugyanis egy folyamatosan végzett tevékenység, ugyanakkor nyilvános álláshirdetésnek sem minősül a felhívás, mert azt az iskolaszövetkezet zárt Facebook-csoportjában tették közzé. Azt, hogy hirdetésnek miért nem minősül a szóban forgó felhívás azzal hozta összefüggésbe, hogy ezekről a lehetőségekről egy zárt, a tagok számára fenntartott felületen tájékoztatja az eljárás alá vont a tagokat.

A képviselő előadta, hogy a diákok több iskolaszövetkezetbe is beléphetnek, melynek keretében az Sztv. 10. § (7) bekezdése alapján létrejön egy megállapodás a szövetkezeti tagsági jogviszony létesítéséről, illetve az Sztv. 10. § (8) bekezdése szerinti személyes közreműködési megállapodást kötnek a felek. Az iskolaszövetkezet különböző munkalehetőségeket hirdet, melynek keretében a diákok jelentkezhetnek a meghirdetett munkákra, majd egy eseti – a konkrét feladatra vonatkozó – megállapodást kötnek a felek.

Az eseti megállapodással kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy nem szerepel benne munkavégzési időszak, illetve akkor kötik meg, amikor a diákot kiválasztották az elvégezendő konkrét feladatra. Például a diákok bemennek érdekelődni az iskolaszövetkezet irodájába, hogy van-e valamilyen munka, és ha van, akkor megkötik az arra vonatkozó eseti megállapodást, feltéve, hogy a diák korábban nem rendelkezett azzal.

A képviselő elmondta, hogy az eseti megállapodások másodpéldányát az eljárás alá vont lefűzi megőrzésre, az első példány pedig a diáknál marad.

Azzal kapcsolatban, amikor beérkezik egy megrendelés a partnertől, a képviselő kifejtette, hogy először azokat keresik meg, akik korábban már végezték a felhívásban szereplő munkát. Ezután azokat, akik – szövetkezeti tagsági jogviszonnyal rendelkeznek –, azonban még nem végezték a felhívásban szereplő munkát. Hozzátette, hogy az eljárás alá vont zárt Facebook-csoportjába kizárólag szövetkezeti tagok nyerhetnek felvételt.

A kérelmező esetével kapcsolatban a képviselő úgy nyilatkozott, hogy az eljárás alá vont azért nem volt köteles az adott tényállás tekintetében a kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét megtartani, mert a köztük lévő jogviszony nem önálló, újabb jogviszony pedig nem jött létre. A felek között kizárólag megbízási jellegű jogviszony állt fenn. Ezzel összefüggésben kijelentette, hogy utóbbi jogviszonyra vonatkozik az Ebktv. hatálya, tehát álláspontja szerint a hatóság azt vizsgálhatja, hogy a kérelmezővel azért nem létesítettek szövetkezeti tagsági viszonyt, mert férfi.

A tanú előadta, hogy az eljárás alá vontnál 2016. augusztus óta projektvezetőként dolgozik, mely közelebbről azt jelenti, hogy a diákokkal tartja a kapcsolatot, illetve az ő közreműködésével közvetítik ki a diákokat az adott munkára.

A tanú előadta, hogy a diákok az állásra személyesen, telefonon vagy a zárt Facebook-csoporton keresztül jelentkezhetnek, így a számukra legmegfelelőbb időpontban a számukra legmegfelelőbb munkát ki tudják választani. Ezzel összefüggésben a tanú kifejtette, hogy

alapvető feltétel a szövetkezeti tagsági jogviszony, ezután pedig azt vizsgálják meg, hogy van-e életkori kötöttség (pl. az adott munka csak éjjel végezhető, akkor nem lehet 18 éven aluli a diák). A tanú elmondta, hogy előfordulnak olyan esetek, amikor a megbízóik lányokat szeretnének alkalmazni, tekintettel a munkakör jellegére, ugyanis egyes területeken precízebben dolgoznak a lányok.

A tanú kifejtette, hogy az eseti megállapodást az eljárás alá vont személyesen köti meg a tagokkal. Aki már rendelkezik eseti megállapodással – az adott munkára – jelentkezhet a Facebook-csoportban, az iskolaszövetkezet honlapján vagy telefonon, ugyanis amennyiben a meghirdetett munkában nincs változás (például a bér tekintetében), akkor nem kell újabb eseti megállapodást kötni.

A tanú nyilatkozata szerint amikor egy diák a zárt Facebook-csoporton belül jelentkezik, a neve alapján beazonosítják az eljárás alá vont rendszerében, hogy rendelkezik-e tagsági jogviszonnal, eseti megállapodással, illetve foglalkozás-egészségügyi alkalmassági igazolással. A kiválasztásnak nem kritériuma az eseti megállapodás, azonban a munkavégzéshez mindenképpen szükséges, tehát a tanú elmondása szerint az a diák nem élvez előnyt, aki rendelkezik a szóban forgó megállapodással. A tanú hangsúlyozta, hogy másnapi munkavégzés esetén, amennyiben a diák az előző napon nem köti meg az eseti megállapodást, akkor nem tudják kiközvetíteni a felhívásban szereplő munkára.

A kérelmezővel kapcsolatban a tanú úgy nyilatkozott, hogy emlékszik a konkrét esetre. Kifejtette, hogy azért nem válaszolt a kérelmező kérdésére, mert az eljárás alá vont Facebook-csoportja kizárólag akkor működik, amikor nyitva van az iroda (9-től 17 óráig), a kérelmező azonban a nyitvatartási időn túl jelentkezett a felhívásban szereplő munkára. A másik ok amiért nem válaszolt, hogy – a másik jelentkező – Cs. B. már többször ellátta a szóban forgó munkát, valamint rendelkezett eseti megállapodással, ezért végül őt közvetítették ki a munkára. A tanú elmondta, hogy Cs. B. folyamatosan szokott munkát vállalni az iskolaszövetkezetnél, ezért tudott róla, hogy van eseti megállapodása, így annak külön már nem kellett utána néznie a rendszerben. Cs. B. telefonon is megkereste, illetve neki munkaidőn túl azért válaszolt, mert telefonon 0-24 óráig elérhető.

Összességében a tanú kijelentette, hogy „azért Cs. B-t közvetítettük ki végül, mert már részt vett az adott munkán, rendelkezett eseti megállapodással, továbbá azért, mert a megbízóink lányt szeretett volna felvenni az adott feladat elvégzésére”.

**A hatóság a kérelmet érdemben megvizsgálta, az abban foglaltak, a becsatolt iratok, a felek által írásban, illetve a tárgyalás során tett nyilatkozatok és a tanúvallomás alapján, valamint az alkalmazott jogszabályokra figyelemmel megállapította, hogy a kérelem az alábbiak szerint alapos.**

Az Ebktv. 14. § (1) a) pontja szerint a hatóság kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, a vizsgálat alapján határozatot hoz.

Az Ebktv. alapján a hatóság a kérelem beérkezését követően hatáskörét vizsgálva megállapította, hogy az Ebktv. személyi hatálya az eljárás alá vontra a törvény 5. § d) pontja értelmében kiterjed. Az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy

a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Az Ebktv. 3. § (1) bekezdésének b) pontja szerint az Ebktv. alkalmazásában munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoporti tagsági viszony, valamint a szövetkezeti tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei.

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

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés.

Az Ebktv. 19. §-a szerint az eljárás során a sérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítetnie, hogy hátrány érte, és hogy annak elszívésekor rendelkezett az Ebktv-ben felsorolt védett tulajdonságok valamelyikével. A másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

Az Sztv. 6. § szerint az e törvényben szabályozott sajátos szövetkezetekre az e törvényben foglalt eltérésekkel kell a Ptk. szövetkezetekre vonatkozó rendelkezéseit alkalmazni.

Az Sztv. 10/A (1) bekezdése alapján az iskolaszövetkezet és a tagja közötti gazdasági együttműködést, a személyes közreműködés módját - az alapszabály keretei között - a tagsági megállapodásban kell meghatározni.

Az Sztv. 10/B szakasza rendelkezik az eseti megállapodásról:

(1) Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében is teljesítheti.

(2) A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján létrejött, olyan sajátos jogviszony, amelynek keretében az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja teljesíti személyes közreműködését, és amelyre a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint a *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: Mt.) e törvényben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(7) A (2) bekezdés szerinti megállapodásnak tartalmaznia kell

- a) a tag által vállalt feladatok körét,
- b) a tagnak a külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítése tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint
- c) az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra.

(8) A személyes közreműködés külső szolgáltatás keretében történő teljesítése megkezdésének feltétele, hogy az iskolaszövetkezet és a tag írásban megállapodjanak

- a) a szolgáltatás fogadójának személyében,
- b) a teljesítendő konkrét feladatban,
- c) a tag díjának és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegében és az összeg kifizetésének időpontjában,
- d) a feladat teljesítésének helyében, valamint
- e) a feladat teljesítésének időtartamában.

A hatóság vizsgálata jelen ügyben arra irányult, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét védett tulajdonságával, tehát férfi nemhez tartozásával összefüggésben, amikor a meghirdetett munkára jelentkezését az eljárás alá vont figyelmen kívül hagyta és nem kívánta kiközvetíteni.

A hatóság megállapította, hogy az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglalt valószínűsítési kötelezettségének a kérelmező eleget tett védett tulajdonsága és a hátrány tekintetében.

A hatóság osztotta az eljárás alá vont érvelését és megállapította, hogy az eljárás alá vontra nem az Ebktv. 3. § a) pontja (a foglalkoztatási jogviszony), hanem az Ebktv. 3. § b) pontja – a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony – az irányadó. Erre az álláspontra a hatóság az eljárás alá vont által csatolt tagsági megállapodás, valamint az Sztv. vonatkozó rendelkezései következtében jutott. Megállapítható, hogy a szövetkezet és a diák között tartós jogviszony jön létre, melynek keretében a szövetkezet a diákat egyedi megállapodás alapján „kiközvetíti” a szövetkezet szolgáltatásait igénybe vevő céghez (a szolgáltatás fogadójához). A szolgáltatás fogadója részére történő munkavégzést a diák, mint az iskolaszövetkezet tagja személyes közreműködése részeként végzi, melynek keretében a diák és az iskolaszövetkezet között ún. tagsági megállapodás jön létre, melyre az Sztv. speciális szabályait, illetve – amennyiben valamely kérdést az nem rendez – a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó előírásait kell alkalmazni.

Nem fogadta el a hatóság az eljárás alá vont arra vonatkozó érvelését, hogy az Ebktv. 5. § d) pontja alapján az eljárás alá vontnak az adott jogviszony tekintetében nem kellett megtartania a kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét, mert álláspontja szerint a kérelmezőnek nem volt – az 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 megjegyzi, hogy a jogalkotó szándéka éppen abban rejlett a szóban forgó jogszabály megalkotásával, hogy minél szélesebb körben felölelje azon személyi kört, akik az adott jogviszony tekintetében kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A rendelkezésre álló okiratok alapján megállapítható, hogy a kérelmező az eljárás alá vonttal ún. iskolaszövetkezeti tagsági jogviszonyban állt. Az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony az



Ebktv. 3. § (1) b) pontja alapján munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősül, ezért a szóban forgó jogviszony mint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony tekintetében az Ebktv. 5. § d) pontjának második fordulója irányadó: az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében köteles az egyenlő bánásmód követelményét megtartani.

A hatóság megjegyzi, hogy az Ebktv. hatályának az utasításadásra jogosult személyre való kiterjesztése tulajdonképpen egy szükséges „kiegészítő szabály”. A jogalkotó szándéka nyilvánvalóan arra irányult, hogy az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatás területén minél szélesebb körben érvényesüljön, és ne korlátozódjon pusztán a hagyományos foglalkoztatási formákra, hanem a ritkább, atipikusabb (például az iskolaszövetkezet) foglalkoztatási jellegű jogviszonyokra is kiterjedjen.

Mivel maga az eljárás alá vont is elismerte, hogy az Ebktv. 3. § b) pontja alapján a törvény személyi hatálya kiterjed rá, ezért a hatóság leszögezi, hogy következetes joggyakorlata szerint az Ebktv. személyi hatálya az eljárás alá vontra a törvény 5. § d) pontja értelmében kiterjed.

A hatóság álláspontja szerint nem helytálló azon eljárás alá vonti védekezés sem, hogy az Ebktv. 21. § a) pontja azért nem alkalmazható a kérelmező által kifogásolt eljárás vonatkozásában, mert az iskolaszövetkezet nem munkáltató, a kérelmező pedig nem munkavállaló. Ebben a körben a hatóság a fenti okfejtésének tükrében leszögezi, hogy az Sztv. speciális szabályai szerint a felek között iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony állt fenn, mely az Ebktv. 3. § b) pontjának felel meg. Ebben a kontextusban pedig az Ebktv. 21. § a) pontját – mint ágazatspecifikus szabályt – alkalmazni kell az eljárás alá vontra, ugyanis az nem kizárólag a foglalkoztatási jogviszonyra (munkáltatóra és a munkavállalóra) ír elő különös szabályozást, hanem a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok tekintetében is.

A hatóság azt az érvelését sem fogadta el az eljárás alá vontnak, hogy az iskolaszövetkezetnek a zárt Facebook-csoportjában közzétett felhívása ne minősülne nyilvános álláshirdetésnek, egyrészt a csoport zártságára tekintettel, valamint a felhívás ajánlat jellegére. Mivel maga az eljárás alá vont is elismerte, hogy a szóban forgó Facebook-csoportba kizárólag az iskolaszövetkezettel tagsági viszonyban álló tagok nyerhetnek felvételt, ezért a hatóság leszögezi, hogy a szóban forgó csoporthoz tartozó tagok számára elérhetőek azok a posztok, amikor az eljárás alá vont a diákok számára közzétesz egy munkalehetőséget. Megállapítható, hogy a tagsági jogviszonnyal rendelkező diákok számára az eljárás alá vont Facebook-csoportjában közzétett bármilyen információhoz nyilvánosan hozzáférhetnek a diákok. A hatóság álláspontja szerint attól, hogy a tagsági megállapodás 4. pontjában ajánlat került megfogalmazásra, a Facebook-csoportban posztolt munkalehetőségek hirdetésnek minősülnek a szóban forgó jogviszonnyal rendelkező diákok számára.

A rendelkezésre álló bizonyítékokból tényként volt megállapítható, hogy a kérelmező rendelkezett iskolaszövetkezeti tagsági jogviszonnyal, valamint az eljárás alá vont zárt Facebook-csoportjának is a tagja volt.

A fentiekre tekintettel a hatóság összességében megállapította, hogy a kérelmező által sérelmezett ügyben az iskolaszövetkezetre kiterjed az Ebktv. személyi hatálya. Ebben a körben pedig a hatóság vizsgálata arra irányult, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában megsértette-e az egyenlő bánásmód

követelményét a kérelmező védett tulajdonságával összefüggésben az Ebktv. 5. § d), illetve a 21. § a) pontjai tekintetében.

A hatóság megállapította, hogy a kérelmező az Ebktv. 8. §-ában megkívánt összehasonlítható helyzetben azzal a jelentkezővel volt, aki szintén az iskolaszövetkezet zárt Facebook-csoportjában közzétett adminisztrációs munkára jelentkezett, azonban a kérelmezővel ellenében kiválasztásra került. Az is egyértelműen megállapítható, hogy a kérelmező által sérelmezett felhívás diszkriminatív volt, hiszen egyértelműen csak a női nemhez tartozókhoz szólt.

A hatóság részletesen megvizsgálta az eljárás alá vont nyilatkozatait és megállapította, hogy az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt ágazat specifikus kimentési okkal nem tudta bizonyítani, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét az alábbiak szerint:

- A rendelkezésre álló bizonyítékokból tényként volt megállapítható, hogy a meghirdetett adminisztrációs feladatra az eljárás alá vont a zárt Facebook-csoportjában kifejezetten egy lányt keresett.
- A hatóság fel kívánja hívni a figyelmet arra az eljárás alá vonta ellentmondásra, mely szerint a 2018. április 5-án kelt nyilatkozatának védekezése körében azt hozta fel, hogy a kérelmező – szemben a hölgy jelentkezővel – nem rendelkezett eseti megállapodással a másnap végzendő munkára, így ezért nem órá esett a választás. Ekkor az eljárás alá vont elismerte, hogy morálisan kifogásolható az a körülmény, hogy nem válaszoltak a kérelmező posztjában feltett kérdésére, azonban – az eljárás alá vont álláspontja szerint – a fenti okfejtése miatt okafogyottá vált, hogy magyarázatot adjanak arra a kérdésére, hogy fiúk miért nem mehetnek a szóban forgó feladatot elvégezni.

Ezzel szemben az eljárás alá vont képviselője a tárgyaláson a fenti nyilatkozatát már nem tartotta fenn, mivel nem tudta igazolni, hogy a hölgy, aki végül a munkát megkapta rendelkezett-e eseti megállapodással. A hatóság által meghallgatott tanú viszont úgy nyilatkozott, hogy a megállapodásokat egy elektronikus rendszerben tartják nyilván, az eljárás alá vont képviselője pedig elmondta, hogy azokból egy példányt mindig lefűznek. A hatóság álláspontja szerint, amennyiben a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő Cs. B. valóban rendelkezett az adott adminisztrációs munkakörre eseti megállapodással, akkor az eljárás alá vont rendszeréből vagy a lefűzött dokumentumok közül azt a hatóság rendelkezésére kellett volna bocsátania, de ilyen megállapodást az eljárás alá vont a hatóság felhívása ellenére nem csatolt.

A fentiek okán a hatóság nem tudta elfogadni a tanú nyilatkozatát, mely szerint azért a női jelentkezővel vette fel a kapcsolatot, mert a szóban forgó diák már többször ellátta a Facebook-csoportban közzétett munkát, így rendelkezett eseti megállapodással, melyet végül azért nem kellett megnéznie a rendszerben, mert a jelentkezőt már jól ismerte.

- Azzal sem tudta kimenteni magát az eljárás alá vont, hogy a tanú elmondása alapján azért nem válaszolt a kérelmező kérdésére, mert az eljárás alá vont Facebook-csoportja kizárólag akkor működik, amikor nyitva van az iroda (9-től 17 óráig), a kérelmező azonban a nyitvatartási időn túl jelentkezett a felhívásban szereplő munkára. A hatóság megvizsgálta a kifogásolt posztot, melyből világosan megállapítható, hogy a kérelmező érdeklődött hamarabb a közzétett munka felől, ezt követően jelenik meg Cs. B. posztja azzal kapcsolatban, hogy őt is érdekli a munka. Ebből a hatóság azt a következtetést vonta le, hogy a tanú vallomása alapján mindkét jelentkező az eljárás alá vont irodájának a nyitvatartási idején túl érdeklődött, a tanú ennek ellenére Cs. B. hozzászólására adta azt a választ, hogy „Szia. Irok privátba”, a kérelmező hozzászólását pedig válasz nélkül hagyta, melyet az eljárás alá vont és a tanú is elismert. Azzal sem tudta kimenteni magát

az eljárás alá vont, hogy Cs. B. telefonon is megkereste a tanút, ugyanis a csatolt bizonyíték azt támasztja alá, hogy a telefonon kívül a zárt Facebook-csoportban is felvette vele a kapcsolatot.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont védekezését abban a körben sem, hogy három nappal korábban a kérelmező az iskolaszövetkezettől kapott egy munkaaajánlatot, mellyel kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy érdeklő, azonban azt mégsem fogadta el. A csatolt képernyőfelvételtől világosan látszik, hogy a kérelmezőt valóban érdekelte a munka, amely felől érdeklődött, azonban végül azért nem fogadta el az ajánlatot, mert nem ért rá. Azt maga az eljárás alá vont is elismerte, hogy a diákok az időbeosztásuknak megfelelően válogathatnak az iskolaszövetkezet ajánlatai közül. Ebben a körben a hatóság leszögezi, hogy kizárólag a 2018. március 22-én a kérelmezőt ért panaszt vizsgálta, tehát azt, hogy közrejátszott-e a férfi nemhez való tartozása abban, hogy végül nem őt választották a meghirdetett munkára. A hatóság hangsúlyozza, hogy az eljárás alá vont korábbi munkaaajánlatának ebben a körben nincs relevanciája.

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, ugyanis megállapítható, 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 ezt a munkát.

**Összességében a hatóság megállapította az okozati összefüggést a kérelmező védett tulajdonsága és a hátrány között, ugyanis az eljárás alá vont az Ebktv. 22. § (1) bekezdése a) pontja alapján – mely 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 – nem tudta magát kimenteni.**

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság tekintettel volt az eset összes körülményére, ezért az ügyben az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdésének b) c) és d) pontjaiban megállapított szankciók egymás melletti alkalmazásáról döntött. Az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdés b) pontja szerinti szankció a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltását írja elő, amelynek alkalmazása azért is szükséges, mert az eljárás alá vont gyakorlata is diszkriminatív, amennyiben csak az egyik vagy csak a másik nem számára hirdet meg valamely munkát.

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság tehát mérlegelte az egyéni szempontokat is, különösképpen azt, hogy a jogsértő magatartás egy bevett gyakorlat az eljárás alá vontnál, személyek nagyobb körét érinti, így a férfi nemhez tartozó – iskolaszövetkezeti tagsággal rendelkező – tagokat teljes mértékben kizárja a kizárólag lányoknak meghirdetett munkákból. Erre tekintettel a hatóság a döntés nyilvánosságra hozatalával arra kívánja felhívni a figyelmet, hogy a férfiak és a nők egyenlő eséllyel vállalhassanak munkát olyan esetekben, ahol a munka jellege és természete alapján nem indokolt a különbségtétel.

A szankció meghatározásánál a hatóság arra is tekintettel volt, hogy a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán túl szükséges egy csekély mértékű, az eljárás alá vont teherviselő képességét figyelembe vevő bírság kiszabása is, amely összegének megállapításakor figyelembe vette, hogy az eljárás alá vonttal szemben korábban eljárás nem indult.

Határozatomat az Ebktv. 14. § (1) bekezdés a) pontjában biztosított hatáskörömben eljárva hoztam meg.

A határozat elleni fellebbezést az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (Ákr.) 116. § (4) bekezdésének a) pontja zárja ki. A jogorvoslatról szóló tájékoztatást az Ákr. 114. § (1) bekezdése, továbbá a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kpr.) 12. § (2) bekezdésének a) pontja, a 13. § (11) bekezdése, a 27. § (1) bekezdése, továbbá a 39. § (1) bekezdése alapján állapítottam meg.

Budapest, 2018. június 21.

Dr. Honecz Ágnes  
elnök