

47/2020

Év

2020

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező az eljárás alá vont egyik telephelyén sertéstartó és -tenyésztő munkakörben dolgozott. Beszámolt arról, hogy sokat kellett túlóráznia, illetve legalább egy hétvégén is dolgoznia, mivel a telepen kevés dolgozónak kellett ellátnia nagyon sok állatot.

Sérelmezte, hogy az eljárás alá vont azért szüntette meg a munkaviszonyát, mert 10 napot betegállományban töltött. Erre abból következtetett, hogy a vezérigazgató akkor adta át neki a felmondásról szóló okiratot, amikor betegszabadságát követően először bement a telephelyre. Hivatkozott a felmondási okiratában szereplő munkáltatói indoklásra, mely szerint az eljárás alá vont „a munkáltatónál történő munkafolyamatok optimalizálásával összhangban, átszervezés” miatt szüntette meg a munkaviszonyát. A kérelmező cáfolta, hogy az eljárás alá vontnál átszervezés történt volna, ugyanis a munkafeladatok nem változtak, a sertésállomány száma sem csökkent.

Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy a kérelmező munkaviszonyának megszüntetésére „a munkáltatónál történő munkafolyamatok optimalizálásával összhangban, átszervezés következtésben került sor”, melyet már a felmondásról szóló okirat indoklásában is megjelölt. Hangsúlyozta, hogy „a kérelmező munkaviszonyával egyidejűleg több munkavállaló munkaviszonya megszűnt”. Előadta, hogy csupán a véletlen műve, hogy a kérelmező éppen akkor tért vissza táppénzről, amikor az átszervezések következtében kénytelenek voltak megszüntetni a munkaviszonyát. Leszögezte, hogy nem a kérelmező egészségi állapota miatt döntöttek az elbocsátása mellett.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont nem tudta azt bizonyítani, mely szerint a kérelmezővel egyidejűleg ugyanazon indok miatt (átszervezés) más dolgozóknak is megszüntette a munkaviszonyát, mivel a hatóság rendelkezésére bocsátott táblázat szerint csupán egy munkavállalónak mondott fel a kérelmezővel egyidejűleg. Ugyanakkor az eljárás alá vont azt semmivel sem támasztotta alá, hogy a szóban forgó dolgozót milyen indokkal bocsátotta el, holott a hatóság ebben a körben kérte, hogy okirattal igazolja. Így az eljárás alá vont a becsatolt táblázattal nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatónál véghezvitt átszervezés miatt más munkavállalók munkaviszonyát is megszüntetni kényszerült.

A hatóság a kérelmezővel összehasonlítható személyek csoportjával kapcsolatban is adatokat kért, azonban azokat az eljárás alá vont nem szolgáltatta, arra vonatkozóan sem nyilatkozott, hogy az általa csatolt táblázat mely telephelyre/telephelyekre vonatkozik, illetőleg arra a kérdésre sem válaszolt, hogy a kérelmezővel azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók közül volt-e még valaki táppénzen, és ha igen, mennyi ideig.

A hatóság nem tudta elfogadni azt az eljárás alá vonti védekezést sem, hogy a társaságnál véghezvitt átszervezést az állatlétszám és a sertéstartó technológia modernizálása tette szükségessé, mivel ezen körülményeket az eljárás alá vont egyáltalán nem ismertette, illetve semmilyen dokumentummal nem támasztotta alá az állítását. Ebben a körben a hatóság ugyancsak többször felhívta az eljárás alá vont figyelmét, hogy a nyilatkozatát bizonyítékokkal is támassza alá.

A fentiek alapján megállapítható, hogy az eljárás alá vont nem bizonyította, hogy a társaságuknál átszervezés történt, holott a hatóság ebben a körben számos alkalommal nyilatkozattételre hívta fel.

Mivel az eljárás alá vont védekezése hiányos volt, nem felelt meg az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltaknak, és a nyilatkozataiban általa előadottakkal sem tudta megfelelő indokát adni annak, hogy a társaságuknál végbement átszervezés következtében szüntette meg a kérelmező munkaviszonyát, a hatóság álláspontja szerint ezért nem mentette ki magát.

Mindezek alapján a hatóság megállapította, hogy **az eljárás alá vont - figyelemmel a hatóság előtti eljárásban érvényesülő speciális bizonyítási szabályokra, azaz az Ebktv. 19. §-ában foglaltakra - az eljárás során nem bizonyította, hogy a kérelmezőnek - az eljárás alá vont gazdasági társaságnál történt munkafolyamatok optimalizálásával összhangban - átszervezés miatt szüntette meg a munkaviszonyát. Megállapítható, hogy 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 hatóság az eljárás alá vonttal szemben a szankció meghatározásánál a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán és a határozat nyilvános közzétételén túl szükségesnek tartotta az eljárás alá vont gazdasági társasággal szemben bírság kiszabását is.

(2020. március 23-i végleges döntés)

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.