

67/2019

Év

2019

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Zaklatás

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező néhány hónapja dolgozott a bepanaszolt munkáltatónál, amikor megtudta, hogy HIV-fertőzött. Ezt az információt csak közvetlen felettesével közölte, azonban arról egy beosztottja is tudomást szerzett, majd a többi munkatárs is. Ezt követően fertőtlenítőszeret helyeztek ki az irodában, majd a kérelmezőt a felettese arra kérte, hogy hozzon a munkahelyre saját étkészletet, és tegyen óvintézkedéseket. A munkahelyen ellenségessé vált a hangulat, a kérelmezőt az egyik munkatárs beteg embernek is nevezte. Mindez pszichésen nagyon megviselte a kérelmezőt, akinek végül a munkáltató megszüntette a munkaviszonyát. A kérelmező a hatóságtól annak megállapítását kérte, hogy őt a munkáltató részéről zaklatás érte a fertőtlenítőszeres kihelyezése, a saját étkészlet beszerzésére kötelezés, valamint a felettese és más munkatársak megnyilvánulásai révén. Kérelme alátámasztására csatolta a felettesével folytatott beszélgetésről készített hangfelvétel leiratát és fényképeket a kihelyezett fertőtlenítőszerokről. Hivatkozott arra, hogy HIV-fertőzöttsége irodai munkakörnyezetben nem lehet veszélyes a munkatársakra.

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 bepanaszolt munkáltató azzal védekezett, hogy a fertőtlenítőszeret az egyik munkatárs helyezte ki a munkáltató tudomása nélkül, ami egyébként gyakran előfordul a munkahelyeken, és nem sérti az emberi méltóságot. A felettes valóban kérte a kérelmezőt óvintézkedések megtételére és arra is, hogy hozzon saját étkezésletet, ez azonban nem kötelezés volt, és a kérelmező továbbra is a közös evőeszközöket használta. Az óvintézkedéseket a munkatársak azért tartották szükségesnek, mert a kérelmező véresre rágta a körmeit és visszatérő herpesze volt, ami a munkáltató álláspontja szerint észszerű indoknak tekinthető. A kérelmező által a munkatársaknak tulajdonított kijelentések a munkáltató szerint nem voltak lealacsonyítóak, nem gúnyolták őt ki, ezért nem sértették az emberi méltóságát. Annak alátámasztására, hogy a kérelmező körül ellenséges, megfélemlítő, megalázó környezet nem alakult ki, a munkáltató csatolta a kérelmező és felettese közötti SMS-váltást, amely a munkáltató szerint arról tanúskodik, hogy a kérelmezővel felettese megértő, támogató volt. A munkáltató úgy vélte, hogy a kérelmező emberi méltóságát nem sértették a munkatársak kijelentései, ezekben csupán mások alapjogának, érzékenységének kölcsönös tiszteletben tartásáról volt szó.

Tekintettel arra, hogy a kérelmező az ügyben bírósághoz is fordult, a hatóság az Ebktv. 15/B. § (1) bekezdése szerint eljárását felfüggesztette, majd a határozatát a jogerős bírósági ítélet alapján hozta meg.

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 bíróság ítéletében egyértelműen megállapította az okozati összefüggést a kérelmező egészségi állapotával, bizonyítást nyert az emberi méltóságot sértő magatartás, valamint az, hogy e magatartások hatására a kérelmező körül a megszégyenítő, megalázó környezet kialakult. A kérelmező és a felettese beszélgetését rögzítő hangfelvételen ugyanis több alkalommal elhangzott, hogy a kérelmezőt megszégyenítően érintette a munkatársi hozzáállás, viselkedés. Hangsúlyozta a bíróság, hogy a törvényi megfogalmazásból következően a zaklatás abban az esetben is megvalósulhat, ha az elkövetőnek nem volt célja a megfélemlítés, megalázás, gúnyúzás, de a cselekmény ettől függetlenül kiváltotta ezt a hatást. A bíróság megállapította azt is, hogy a zaklató magatartás a munkáltató előtt ismert volt. A hangfelvétel tanúsága szerint a munkáltatót képviselő közvetlen vezető tisztában volt az ellenséges munkahelyi környezet kialakításával. Az étkezés iránti kérést önmaga fogalmazta meg, a kézfertőtlenítőkkel kapcsolatos aggodalmakat ismerte. Mindezek ellenére semmit nem tett a helyzet felszámolása érdekében, sőt a kérelmező felé azt közvetítette, hogy nem a kollégáknak, hanem a kérelmezőnek kell a többiek érdekének szem előtt tartásával lépéseket tennie és elviselnie a kialakult helyzetet.

Nem fogadta el a bíróság a munkáltató azon védekezését, hogy a saját étkezés használatára irányuló kérés ugyan okozati összefüggésben volt a kérelmező védett tulajdonságával, azonban a kérésnek objektív és észszerű indoka volt a többi munkatárs egészséghez való jogának védelme. Az ítélet szerint a rendelkezésre álló ismeretek alapján a közös étkezés használata semmilyen módon nem veszélyeztette a kollégák egészséghez való jogát, így annak védelme sem merült fel.

A bíróság jogi értékelése kötötte a hatóságot a döntéshozatal során, azzal a hatóság teljes mértékben egyet is értett. Ennek megfelelően megállapította, hogy a kézfertőtlenítők kihelyezése, a saját étkezés használatára irányuló kérés, a munkatársaknak és kérelmező felettesének az azokkal kapcsolatos kommunikációja révén a kérelmező körül az egészségi állapota miatt megszégyenítő, megalázó, ellenséges környezet alakult ki a munkahelyén. A munkáltató e légkör kialakulásának megelőzésére, felszámolására nem intézkedett, ezért zaklatást valósított meg a kérelmező egészségi állapotával összefüggésben.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot 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 jogsértés szankciójaként a hatóság eltiltotta az eljárás alá vontat a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, és a hasonló esetek megelőzése érdekében elrendelte a határozat nyilvánosságra hozatalát. A bíróság alkalmazásától a hatóság eltekintett, mivel a munkaügyi per közbejöttével a jogsértéstől a határozat meghozataláig hosszú idő telt el, a bíróság pedig jelentős mértékű anyagi kompenzációt ítélt meg a kérelmező számára, így bíróság kiszabása az eljárás célját már nem szolgálta volna.

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.