

EBH/1144/2010

Év

2010

Védett tulajdonság:

Érdekképviselethez tartozás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert álláspontja szerint a bepanaszolt munkáltatója megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Kérelmében előadta, hogy a kiírt belső pályázat szakmai feltételeinek megfelelt (lendületes, alapos és jó szólam betanítói készség, zongoratudás), pályázatát a tenor szólam, illetve az elbírálásban közreműködő egyéb szakemberek egyaránt támogatták, így meglepődve értesült arról, hogy a munkáltató ügyvezetője nem tartotta őt alkalmas személynek. A felek közti levélváltásból derült ki később, hogy azért utasították el, mivel az ügyvezető szerint hiányzik belőle a munkáltató iránti feltétlen lojalitás, a nyitottság, a beosztottak vezetésére való képesség, melyek az állás betöltésének nélkülözhetetlen feltételei. Sérelmezte, hogy a tenor szólamvezetői poszt betöltése nem csupán a pályázati kiírásban szereplő, szakmai szempontokon alapult és nem tartotta életszerűnek azt sem, hogy a megpályázott állás vezetői pozíciónak minősül. Végezetül több dokumentummal alátámasztotta, hogy érdekképviseleti tevékenysége számos konfliktus forrásává vált és a munkáltató számos felelősségrevonási eljárást kezdeményezett vele szemben. Kérte a hatóságtól, hogy vizsgálja meg pályázata elbírálásának körülményeit és amennyiben azok sértenék az egyenlő bánásmód követelményét hozzon érdemi határozatot.

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.

Az eljárás alá vont kimentésében előadta, hogy a vitás pozíció vezetői állás, ezért a betöltésénél a vezető iránti lojalitásnak kiemelt szerepe van. Rámutatott továbbá, hogy vezetői állás betöltésekor a pályázó munkahelyen tanúsított magatartása, valamint együttműködési készsége (illetve annak hiánya) különös hangsúlyt kapnak. Ennek keretében a munkáltató volt ügyvezetője, mint tanú, kiemelte a tárgyaláson, hogy kérelmező a vezetést többször élesen kritizálta, egy alkalommal szándékosan „beleénekelte a kórust” az elnöki beszédbe, illetve volt rá példa, hogy a szervezeti egység egyik vezetőjével is minősíthetetlen hangon beszélt. A munkáltatótól pedig nem várható el, hogy olyan személynek adjon vezetői kinevezést, akivel alapvető szakmai, stratégiai, koncepcionális kérdésekben nem ért egyet. A tanú ilyennek tartotta az énekkar méretével (nagy vagy közepes), valamint a bemutatandó darabokkal kapcsolatosan felmerülő vitákat. Azt is sérelmezte, hogy kérelmező álláspontjával még a parlament kulturális bizottságát is megkereste. Elmondta azt is, hogy a pályázat elbírálásában részt vevő szakemberek, valamint a tenor szólam kizárólag véleményezési joggal rendelkeznek, ajánlásuk az ügyvezetőt nem köti. Végezetül kijelentette, hogy a pályázat elbírálásának eredményét az előbbiekre tekintettel kérelmező vezetői pozícióra való alkalmatlan volta okozta, abban annak érdekképviseleti tevékenysége, illetve szakmai felkészültsége nem játszottak szerepet.

A lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont magatartása az Ebktv. 5.§d), 8.§s), valamint 21-23.§-ai alapján sérti az egyenlő bánásmód követelményét .

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.

Az egyenlő bánásmód követelménye abban az esetben sérül, ha valakit vagy valamely csoportot valamely un. védett tulajdonsága miatt más, vele összehasonlítható személyhez, vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, és ennek a hátrányos megkülönböztetésnek tárgyilagosszerű mérlegelés szerint nincsen ésszerű indoka. Az Ebktv. az érdekképviselési tevékenységet védett tulajdonságként ismeri el (8.§(s)). Az Ebktv. 5.§ (d), illetve 21.-23.§-ai az egyenlő bánásmód követelményét kiterjesztik a foglalkoztatás területére is. Ezen rendelkezések szerint az egyenlő bánásmód sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz többek között a munkafeltételek megállapításában és biztosításában, a munkavégzéshez kapcsolódó képzések vonatkozásában, a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatosan a munkavállalók szervezeteiben, valamint az előmeneteli rendszerben. Az Ebktv. 22.§-a alapján nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan jogszerű és arányos intézkedés, amelyet a munka jellege, vagy természete indokolt.

A lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont az Ebktv. 22.§-ában előírt speciális kimentési kötelezettségének nem tett eleget, nem tudta bizonyítás útján cáfolni, hogy kérelmező sérelme védett tulajdonságával áll összefüggésben.

Az eljárás alá vont a sérelmes munkáltatói intézkedésnek a tárgyalás alkalmával egyértelmű magyarázatát adta. Szóban és írásban is azt az álláspontot képviselte, hogy a vitás pozíció szakmai, illetve vezetői komponensekből áll, mely utóbbinak a kérelmező nem felelt meg. Kérelmező ugyanis az érdekképviselési, illetve szakmai kérdéseket nem tudta szétválasztani, a munkáltató koncepcióit kritizálta, illetve kritikájának minden lehetséges fórumon hangot adott. Ennek következtében az ügyvezető szakmai bizalma kérelmezőben megingott, így tőle nem volt elvárható, hogy kérelmezőt vezetői pozíció betöltésével bízva meg.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmóddal 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.

Ezzel összefüggésben a hatóság sem vitatja a munkáltatónak azon jogát, hogy vezetői pozíciókba olyan személyeket helyezzen, akikben feltétel nélkül megbízik, illetve akik vezetői döntéseivel teljes mértékben azonosulnak. A lefolytatott bizonyítás alapján ugyanakkor egyértelműen megállapítható, hogy a vitás tenor szólamvezetői pozíció nem tekinthető „vezetői állásnak”. Ezt tükrözi az egyik ügyvezetői utasítása is, mely a szólamvezető munkáját akként határozza meg, hogy az a vezető karnagy irányításával, illetve az énekkar tagjaival együttműködve vezeti a szólampróbákat és irányítja a szólamtársak szakmai munkáját, beénekel, részt vesz a próbaénekléseken, elkészíti az egyéni szólambeosztást, javaslatot tesz a kisegítő személyekre, valamint ellátja a rábízott egyéb feladatokat. A szólamvezető felett áll a szervezeti felépítésben a karnagy, valamint a még egy vezetői pozíció is. Ennek tükrében életszerűtlen a munkáltató azon hivatkozása, hogy kérelmező tenor szólamvezetőként az énekkari tagok vonatkozásában „vezetői feladatot” lát el, melynek keretében a munkáltató álláspontjával szemben fennálló esetleges ellenvéleményét már „vezetői jóváhagyással” hangoztathatná. Ezen túlmenően kiemelendő egyrészt az, hogy Kérelmező ellenvéleményének énekkari tagként, valamint szakszervezeti elnökként is ugyanolyan nyomatékkel hangot adhat, másrészt pedig a munkáltatói egységben tenor szólamvezetőként semmilyen vezetői hatáskörrel nem rendelkezne, így az általa végzett szakmai munkának a munkáltató stratégiai koncepcióira semmilyen kihatása nem lett volna. Ezzel összefüggésben rámutat a hatóság arra, hogy a munkáltató nem tudott olyan konkrét alkalomra hivatkozni, amikor Kérelmező a munkáltató stratégiai koncepciójának kivitelezését akadályozta, illetve akadályozhatta volna (habár ez a szólamvezetői pozíció vonatkozásában a fentieknek megfelelően nem rendelkezne relevanciával).

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmóddért 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.

Kérelmező, aki 1996-óta dolgozik a munkáltatónál énekkari tagként, tevékenységét kollégái által is elismert módon, nagyfokú odaadással végzi. Ezen túlmenően évek óta üzemi tanácsi, illetve szakszervezeti elnöki posztot tölt be. A lefolytatott bizonyítás adataiból megállapítható az is, hogy Kérelmező valamennyi konfliktusa érdekképviselési (szakszervezet, üzemi tanács) tagságának ellátásából fakadt. Az érdekképviselési tevékenység gyakorlásával kapcsolatosan azonban mind az Mt., mint pedig az Ebktv. lerögzítik, hogy a munkavállalót semminemű hátrány nem érheti. Különös tekintettel érvényes ez az érdekképviselési tevékenységet betöltő személy alkotmányos véleménynyilvánítási szabadságára. Ennek keretében lépett fel Kérelmező a Parlament Kulturális Bizottságánál az 57 éve működő énekkar eredeti kereteinek megtartásáért („eredeti formájában hozta létre az értékeit”), az énekkar nevében kifogásolta a kórustagoknak a különböző előadásokban történő, énekkari tagokhoz szerinte méltatlan szerepét, az ügyvezető javadalmazását, illetve a szolgálati elszámolásokat. Ezen túlmenően kizárólag az Énekkar eredeti formájában történő megmentéséért fordult - a személyzeti leépítések megkezdése előtt - a Parlament megfelelő bizottságához is Kérelmező, aki akkor már 20 éve dolgozott az énekkarban. Kérelmező „ordenáre viselkedését” pedig a meghallgatott tanúk nem támasztották alá.

Az eljárás során az sem nyert bizonyítást, hogy Kérelmezőből hiányzik „a nyitottság, a beosztottak integrálására, irányítására való képesség, a rugalmasság, illetve kreativitás”. Ezen követelményeknek a szólamvezetői pozíció vonatkozásában fennálló szükségszerűségének, valamint Kérelmező e tekintetben való alkalmatlan voltának bizonyítása az eljárás alá vont kötelezettsége. Ezen bizonyítási kötelezettségének az eljárás alá vont nem tett eleget. Ezen túlmenően a meghallgatott tanúk egyöntetűen úgy nyilatkoztak, hogy Kérelmezőt az énekkari tagok kedvelték, a tenor szólam osztatlanul mellette foglalt állást, s az egyik, nagy szaktekintéllyel bíró tanú még az is kijelentette, hogy „Kérelmező úgy kellett volna a szólamnak, mint egy falat kenyér”. Mindkét szakmai tanú cáfolta az ügyvezető azon állítását, miszerint a tenor szólam „szólamvezető nélkül is funkcionál”, s ezzel összefüggésben arról sem volt információjuk, hogy a pályázati eljárás miért húzódott hónapokon keresztül.

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 hatóság arra is rákívánt mutatni, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelme szempontjából az sem rendelkezik relevanciával, hogy a szólamvezetői poszt hosszú ideig betöltetlen maradt, s arra csak augusztusban találtak megfelelő személyt, aki csupán ideiglenesen, kettő hónapra lett kinevezve. A jogsérelem ugyanis akkor valósul meg, ha valamely rendelkezés eredményeképpen valamely személy, vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport **részesül, részesült, vagy részesülne.**

A fentiek alapján a Hatóság megállapította, hogy **a munkáltató azzal, hogy Kérelmezőt érdekképviselői tisztségviselőként kifejtett aktivitása, illetve véleménye miatt a 2010. januárjában kiírt pályázat alapján nem alkalmazta énekkarának tenor szólamvezetői posztjára, kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő egyéb munkavállalókat, mely által megsértette az egyenlő bánásmód követelményét**. Ennek alapján a Hatóság **az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását a határozat kézhezvételétől megtiltotta, és egyben elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét** – a jogsértő azonosításához szükséges adatok kivételével anonimizáltan – a Hatóság www.egyenlobanasmod.hu című honlapján. Szankcióként a hatóság **500.000 Ft. bírság is kiszabásáról döntött.**

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.