

EBH/164/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezés mód

Egyezséggel zárult ügy

A hatóság eljárását kezdeményező kérelmező határozott idejű kormánytisztviselői jogviszonyban állt a bepanaszolt intézménnyel. A munkáltató több alkalommal módosította a kinevezését, folyamatosan meghosszabbítva azt. A kérelmező közvetlen felettese több alkalommal próbált szerelmi viszonyt kezdeményezni a kérelmezővel (virágot ajándékozott neki, személyes hangvétellő e-maileket írt, egy alkalommal a lakása előtt is megjelent és felajánlotta, hogy a munkahelyre beviszi), aki a közeledést minden alkalommal visszautasította. Az első közeledést követő 3 hét elteltével a felettes azt mondta a kérelmezőnek, elintézte, hogy határozatlan idejű kinevezést kapjon. Újabb 3 hét elteltével azonban arról tájékoztatta, hogy a továbbiakban nem hosszabbítják meg a kinevezését, vagyis újabb határozott idejű kinevezést sem kap. Ugyanezen a napon az őt foglalkoztató igazgatóság vezetőjétől a kérelmező azt az információt kapta, hogy a főnöke a továbbiakban nem kíván együtt dolgozni vele (a közvetlen felettes javaslattételi joggal rendelkező kérelmező továbbfoglalkoztatását illetően). A kérelmező ekkor jelezte az igazgató felé a korábban történeteket. A kérelmező körül ezt követően a közvetlen felettese és munkatársai viselkedése miatt kellemetlen és megalázó környezet alakult ki. A kérelmező álláspontja szerint a bepanaszolt munkáltató azzal, hogy a közvetlen felettese és munkatársai által tanúsított magatartással szemben nem lépett fel, valamint a határozott időre szóló kinevezését nem hosszabbították meg, női nemhez tartozása miatt vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét (közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, illetve megvalósította a zaklatás tényállását).

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.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott és tanúként hallgatta meg a kérelmező közvetlen felettesét. A felettes a tárgyaláson bocsánatot kért a kérelmezőtől, ha őt akár szóban, akár az e-mailjeivel kellemetlen helyzetbe hozta és megbántotta.

A tárgyaláson a felek (a munkáltató és a kérelmező) egyezségeket kötöttek, amelyben előzményként rögzítették, hogy a közvetlen felettes az ügyben tartott tárgyaláson tanúként meghallgatása során a kérelmezőtől bocsánatot kért. A bepanaszolt munkáltató vállalta, biztosítja, hogy a hatóság munkatársa kb. egy óra időtartamú tájékoztató előadást tartson a munkáltató vezető beosztású munkatársai számára az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos jogszabályi környezetről és a hatóság joggyakorlatáról, különös tekintettel a foglalkoztatás területén előforduló esetekre.

2018. márciusi döntésével a hatóság az egyezségeket jóváhagyta, 2018 áprilisában a tájékoztató előadás elhangzott. A hatóság munkatársa az anti-diszkriminációs jogszabályi környezet és a hatóság joggyakorlatának általános ismertetésén túl a foglalkoztatás területén előforduló esetek ismertetése során felhívta a figyelmet arra, hogy a munkáltatónak milyen kötelezettségei vannak (például megfelelő panaszkezelés zaklatás jelzése esetén) annak érdekében, hogy a munkahelyen ne sérüljön az egyenlő bánásmód követelménye.

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.