

## **EBH/166/2014**

Év

2014

Védett tulajdonság:

Egyéb helyzet, tulajdonság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

*Kérelmező panaszában előadta, hogy 2011. november 1-én létesített munkaviszonyt az eljárás alá vonttal, röntgenasszisztensi munkakörben. Sérelmezte, hogy a munkahelyén eltöltött két év alatt szerződését 12 alkalommal hosszabbították meg, bár ezt semmi sem indokolta, ugyanis nem helyettesített senkit, üres státuszon volt. Kérelmező sérelmezte, hogy a 2013. december 31-én lejáró szerződését nem hosszabbították meg.*

Kérelmező csatolta munkaszerződéseit, továbbá azt a 2013. július 25-én kelt tájékoztatót, amelyben az eljárás alá vont munkáltató – egyebek mellett – tájékoztatja arról, hogy a munkáltató személye 2013. augusztus 1-én változik, és kérelmező hozzájárulásával munkaviszonya közalkalmazotti jogviszonyra alakul át. A tájékoztató 6. pontja arról rendelkezik, hogy amennyiben kérelmező határozott időtartamú vagy részmunkaidős munkaszerződéssel rendelkezik, közalkalmazotti kinevezése is határozott időre vagy részmunkaidőre irányuló foglalkoztatást tesz lehetővé.

Kérelmező csatolta az iratokhoz a 2013. augusztus 1-jén kelt kinevezését közalkalmazotti jogviszonyba.

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.**

Az eljárás alá vont ügyvezetője érdemi nyilatkozatában előadta, hogy 2011. november 1. és 2013. július 31. között 17,75 főt foglalkoztatott határozott idejű, ugyanezen időszakban pedig 468,15 főt határozatlan idejű szerződéssel. 2013. augusztus 1-től 480 fő került át a költségvetési szervhez közalkalmazotti jogviszonyú továbbfoglalkoztatással, közülük 9,75 főnek határozott időre szóló szerződése volt, míg 470,25 főnek határozatlan idejű munkaszerződése. Kérelmező szerződését azért hosszabbították időről-időre, mert nem az elvárt teljesítménnyel és szakértelemmel dolgozott, és a munkáltató bízott abban, hogy a kérelmező betanulja a munkaköri feladatát és megfelelő gyakorlatot szerez, ezért újabb és újabb esélyt adott neki azzal, hogy szerződését rendre meghosszabbította. Megjegyezte, hogy a munkavállaló soha nem kifogásolta a határozott idejű alkalmazást.

A hatóság az ügyben tárgyalást és tanúmeghallgatásokat tartott, amelyen kérelmezőt és az eljárás alá vont ügyvezetőjét személyesen is meghallgatta, továbbá tanúként meghallgatta a kérelmező felett munkáltatói jogkört gyakorló ápolási igazgatót és kérelmező közvetlen feletteseit.

A tanúmeghallgatáson a munkáltatói jogkört gyakorló ápolási igazgató elmondta, hogy kérelmező munkaszerződését és valamennyi módosítását ő írta alá, ő döntött arról is, hogy kérelmezőt határozott időre alkalmazza, mert mindenkit így szoktak felvenni. A szerződés lejárta előtt kérelmező két munkahelyi vezetőjével beszélte meg, hogy a továbbiakban milyen időtartamra hosszabbítja meg a szerződését. A beszélgetéseken kérelmező többször is jelen volt. Azért hosszabbították a szerződést, mert olyan visszajelzést kapott, hogy kérelmező bizonytalan a munkáját illetően és hiányosságok mutatkoztak a latin kifejezések használatában, illetve összekevert diagnózisokat. Tanú elmondta, hogy a hibák nem voltak olyan súlyúak, hogy fegyelmi eljárást kellett volna indítani, és kizárólag a kérelmező közvetlen feletteseinek a visszajelzése alapján volt tudomása kérelmező munkavégzéséről. Arra a kérdésre, hogy a sokadik munkaszerződés módosítást követően miért nem váltak meg kérelmezőtől, miért adtak neki további esélyt, tanú úgy nyilatkozott, hogy más munkavállaló esetében is így járt el, és ha valaki gyengébb teljesítményt nyújtott, mindig kapott arra lehetőséget, hogy változtasson. Tanú elmondása szerint kérelmező egy évvel a munkaviszonyának létesítését követően már képes volt önálló munkavégzésre, és be is osztották arra.

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.**

Kérelmező közvetlen felettese, a röntgen osztály osztályvezető főorvosa elmondta, kérelmező esetében maga is kifogásolta, hogy nem véglegesítik, de a véleményét nem vették figyelembe, mert arra nem volt köteles a munkáltató. Mivel kérelmező radiológiai munkát végzett az, hogy szakmailag megfelelően dolgozott-e, a tanún kívül legfeljebb a főnővér kompetenciája volt megítélni. Tanú hangsúlyozta, hogy kérelmező pályakezdő volt, így nem volt és nem is lehetett olyan tapasztalata, mint a szakmában hosszabb ideje munkát végzőknek. A tanú szerint mind a beteggel való bánásmódot, mind a röntgenfelvételek pozicionálását tanulni kell, és kérelmező kb. egy év után mindezeket elsajátította, alkalmas volt az önálló munkavégzésre. Tanú szerint egy év elteltével kérelmezőt már lehetett volna véglegesíteni. Tanú szerint kérelmező esetében az is konfliktus-forrást jelentett, hogy diplomás dolgozó volt. Tanú hangsúlyozta, hogy örömmel vette volna, ha a Kórház kérelmező jogviszonyát visszaállítja.

Az osztályvezető főorvos az ápolási igazgató által felvetett és kérelmezőnek tulajdonított hibáról elmondta, hogy jelentéktelen tévedésről volt szó, amelyet részben maga követett el. A hibának a beteg életét befolyásoló diagnosztikai súlya nem volt, egyszeri esetként fordult elő. Tanú kifejezetten nagyon jónak értékelte kérelmező gépelési tudását, és a különböző terminus technikások használatát, megjegyezve, hogy néha ezeknél előfordultak hibák, de nem gyakrabban, mint bárki másnál. Ugyanakkor kérelmezőnél vitathatatlan előnyt jelentett, hogy CT-szakasszisztensként is tudták volna alkalmazni, ha a kórház beszerzi a CT készüléket. Tanú úgy nyilatkozott továbbá, hogy kérelmezővel konfliktusa soha nem volt, és amennyiben kérelmező munkáját nem tartotta volna megfelelőnek, azonnali felmondást kezdeményezhetett volna vele szemben. Tanú hangsúlyozta, hogy kérelmező munkavégzését nem lehet negatívan megítélni amiatt, mert egy alkalommal az önálló ügyelet ellátása során kérdésével a főnővérhez fordult.

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 kérelmező másik közvetlen felettese, a tanúként meghallgatott röntgen osztály vezető asszisztense elmondta, hogy kérelmező szorgalmas és készséges munkaerő volt, bár betanulása kicsivel több időt vett igénybe az átlagosnál. A tanú szerint általában három hónap alatt be lehet tanulni, míg önálló munkára 4-6 hónap után lehet valakit beosztani. Kérelmezőnél mindez kb. 10 hónapot vett igénybe, ezután volt alkalmas arra, hogy önálló műszakot kapjon. Tanú emlékei szerint abban az időben, amikor kérelmezőt az eljárás alá vont foglalkoztatta, nem került szóba, hogy kérelmező munkaviszonyát meg kellene szüntetni, és maga a tanú sem jelezte ezt a felettese felé. Kérelmező a tanú számára szimpatikus volt, és tanú azt is megjegyezte, hogy egyébként a kórház kicsi és nincs jelentkező röntgenasszisztensi munkára. Tanú elmondása szerint mindig az ápolási igazgató döntött arról, hogy meghosszabbítják-e a kérelmező szerződését. Tanú a kérelmező és munkatársai közötti, félreértésen alapuló konfliktusról arra az időszakra nézve számolt be, amikor kérelmezőt már a Kórház foglalkoztatta. Tanú azt az esetet, amikor kérelmező egy alkalommal otthon hívta fel egy mellkas röntgen elkészítéséhez történő segítségkérés céljából, nem tartotta súlyos hibának, és megjegyezte, hogy az eset betegágynál történt, ahol nehezebb elkészíteni a röntgen-felvételt mobil röntgen készülékkel, mint általában. Tanú elmondta, hogy kérelmező munkáját írásban nem minősítették és konfliktusforrást kérelmező diplomával rendelkezése okozott az osztályon, amely végül elcsendesedett.

A kérelmező, az eljárás alá vont és a tanúk által előadottak, a becsatolt okiratok és egyéb iratok áttanulmányozását követően a hatóság megállapította, hogy a kérelem megalapozott.

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.**



Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 5. § d) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét 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. 7. § (1) bekezdés alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. Az Ebktv. 8. § r) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának rész munkaidős jellege, illetve határozott időtartama miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Ebktv. 19. §-a alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított eljárásokban – így az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt is – az osztott bizonyítási teher elve érvényesül. Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerint a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte, és a sérelem elszenvedésekor rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában megjelölt valamely védett tulajdonsággal. Az összehasonlítás alapjául szolgáló személlyel vagy csoporttal szemben a jogsérelmet szenvedett fél hátrányos megkülönböztetése akkor állapítható meg, ha lényeges különbséget közöttük csupán az Ebktv. 8. §-ában megnevezett valamely védett tulajdonság tekintetében lehet találni. A sérelmet szenvedettnek minden esetben meg kell jelölnie azt a tulajdonságát, amely alapján őt sérelem érte. Kérelmező munkaszerződéssel és azok módosításával valószínűsítette védett tulajdonságát, azt, hogy határozott időre alkalmazták az eljárás alá vontnál. A 2013. július 25-én kelt „Tájékoztató a munkáltató személyében bekövetkező változásról és a munkaviszony átalakulásáról” elnevezésű okirat szerint, - mivel a kérelmező az eljárás alá vontnál 2013. július 24-én aláírt, és 2013. augusztus 1-től 2013. december 31-ig szóló határozott időtartamú szerződéssel rendelkezett - az átadás-átvételt követően a költségvetési szervnél is csak erre az időre szóló kinevezéssel foglalkoztatták, majd ezt követően kinevezését nem hosszabbították meg, illetve nem véglegesítették. Ezzel a kérelmező valószínűsítette az őt ért hátrányt, amely ténylegesen nem az eljárás alá vont munkáltatónál érte ugyan, de annak korábbi eljárásával összefüggésben, annak következményeként.

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.**

Az Ebktv. 21. § c) pont szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében.

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont alapján 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.

Az Mt. 63. § (1) bekezdés d) pontja értelmében a munkaviszony megszűnik a (3) bekezdésben meghatározott esetben. A (3) bekezdés szerint megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerinti jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alátartozik.

A települési önkormányzatok fekvőbeteg-szakellátó intézményeinek átvételéről és az átvételhez kapcsolódó egyes törvények módosításáról szóló 2012. évi XXXVIII. törvény (Ttv) 5/A. § (1) bekezdése szerint az 5. § (1) bekezdése szerinti szerződés megszűnése esetén, ha a korábban gazdasági társaságként működő szolgáltató feladatai a kijelölt szolgáltató által kerülnek ellátásra a munkáltató átadásra kerülő feladatai keretében foglalkoztatott és a törvény szerint közalkalmazotti jogviszonyban történő továbbfoglalkoztatás céljából átvett munkavállalónak a munkaviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

A Ttv. 5/B. § (1) bekezdése értelmében, ha a munkavállaló az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a munkavállaló számára a közalkalmazotti jogviszony létesítése érdekében kinevezést adni.

A (4) bekezdés első mondata szerint határozatlan időtartamú munkaviszony esetén- eltérő törvényi rendelkezés hiányában - az átvevő munkáltatónál határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszonyt kell létesíteni.

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.**

Kérelmezőt ott érte a hátrány mindazon munkavállalókhöz képest, akiket az eljárás alá vont határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott és „papíron” átadott a Kórház, mint költségvetési szerv részére (mindösszesen 470,25 fő munkavállaló, szemben a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott 9,75 fővel), hogy vele a Kórház ugyancsak határozott időre kötött szerződést, gyakorlatilag az eljárás alá vont és Kérelmező között 2013. július 27-én megkötött szerződésmódosítás alapul vételével, amelyben kérelmező foglalkoztatásának időtartama 2013. augusztus 1. napjától 2013. december 31-ig terjedő időre szólt.

Amennyiben tehát a kérelmező foglalkoztatása határozatlan idejű lett volna, nem éri őt az a hátrány, hogy 2013. december 31-én – már ekkor várandós – a kinevezésben megállapított határidő lejártával megszűnik a közalkalmazotti jogviszonya.

Figyelemmel az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvvel végrehajtott, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 1. szakasz a) pontjára, a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani kell a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét. A b) pont értelmében az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteit meg kell állapítani.

A keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja előírja, hogy: az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződésnek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

- az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok,
- az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama,

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.**

forrás: <https://tasz.hu/ebh-hatarozatok-tara>

- az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 111. számú egyezménye megtiltja a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés minden területén.

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 közigazgatási eljárásban meghallgatott tanúk közül kérelmező közvetlen felettesei egybehangzóan akként nyilatkoztak, hogy kérelmező kb. 10 hónap után alkalmas volt az önálló munkavégzésre, tehát betanult, és önállóan el tudta látni az ügyeleti teendőket is. Az általa elkövetett hibák súlya és száma semmivel sem volt több, vagy kirívóbb, mint a vele összehasonlítható helyzetben dolgozó munkavállalóké. Semmi nem indokolta tehát, hogy 2012. novemberét követően – ekkor már egy éve az eljárás alá vontnál dolgozott a kérelmező – továbbra is határozott idejű, 2-3 hónapra kötött szerződéseket kössön vele az eljárás alá vont. Ezzel a kérelmezőt, aki szeretett volna családot alapítani, egzisztenciális biztonságba kerülni, olyan hátrányba helyezte, amely abban csúcsonyult ki, amikor az eljárás alá vont kérelmezőnek másik munkáltatóhoz, a Kórházhoz történő átadásáról döntött. A döntés mögött jogszabály (Ttv.) állt, azonban annak a fentebb hivatkozott 5/B. § (4) bekezdése csak a határozatlan idejű munkaviszonyt emelte ki, kérelmező annak esett áldozatul, hogy vele az átvevő munkáltató az eljárás alá vonttal megkötött, és 2013. december 31-ével lejáró munkaszerződés alapul vételével létesített közalkalmazotti jogviszonyt, majd amikor az lejárt, már nem hosszabbította meg. Az, hogy kérelmező várandóssága ebben mennyire játszott szerepet, jelen eljárásban nem lehetett a vizsgálat tárgya, mivel az eljárás a korábbi munkáltatóval szemben indult meg, tekintettel arra, hogy a kérelmező egyébként a Kórházzal szemben munkaügyi jogvitát kezdeményezett. Ugyanakkor az eljárás alá vontnál végzett munka minőségére, kérelmező készségeire, tapasztalatszerzésére a hatóság által meghallgatott tanúk, különös tekintettel a kérelmező közvetlen felettesei részletesen nyilatkoztak, és abból nem lehetett olyan következtetésre jutni, hogy a kérelmező munkaszerződéseinek sorozatos meghosszabbítására azért került sor, mert nem volt jó munkaerő, így újabb és újabb esélyt kívántak adni neki a bizonyításra. Életszerűtlen és gazdaságilag sem kifizetődő olyan munkaerő alkalmazása ugyanis, aki egy év után is alkalmatlan a rábízott feladatok ellátásra és hibát hibára halmozva dolgozik. Kérelmezőnél ez nem volt megállapítható, így nem tudott az eljárás alá vont felmutatni olyan objektív indokot, amely kimentését megalapozta volna. Az eljárás alá vont által közölt statisztikai adatokból ráadásul egyértelműen az volt megállapítható, hogy az eljárás alá vont általában határozatlan időre alkalmazta a munkavállalókat (2011. november 1. és 2013. július 31. között 468,15 főt), és csak elvétve határozott időre (ugyanezen időszakban csupán 17, 75 főnek volt határozott idejű szerződése).

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.**

Fentiek alapján az eljárás alá vont kérelmezővel szemben **közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott határozott időre történő foglalkoztatásával összefüggésben. A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és 1.000.000,- Ft, azaz egymillió forint eljárási bírság megfizetésében marasztalta.**

A hatóság a szankció alkalmazásánál figyelembe vette, hogy kérelmező emberi méltóságát, egzisztenciális helyzetét egyaránt sértette, hogy az eljárás alá vontnál eltöltött 21 hónap alatt munkaszerződését 12 alkalommal módosították, két-három hónapos határozott időtartamra történt a foglalkoztatása, a költségvetési szervként működő Kórház részére történő átadáskor pedig nem a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók előnyét biztosították számára, hanem a 2013. július 27-én aláírt szerződés szerint került továbbfoglalkoztatásra az átvevőnél. Az eljárás alá vont még azt követően sem változtatott ezen a gyakorlatán, hogy kérelmező egy év elteltével mindkét közvetlen felettese szerint alkalmas volt az önálló munkavégzésre és munkájába betanult. Kérelmező rövid határidőkkel történő alkalmazását ráadásul a munkaerő-piaci helyzet sem indokolta, hiszen köztudomású, és ezt a kérelmező közvetlen felettesei is megerősítették a tanúvallomásokban, hogy kevés a szakképzett, diplomás munkaerő az egészségügyben. Kérelmező azzal, hogy őt az eljárás alá vont határozott idejű szerződésekkel foglalkoztatta, nem részesülhetett a munkahely stabilitásának előnyeiből, és a munkáltató személyében bekövetkezett változáskor munkaviszonya a határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalóhoz képest hátrányosan alakult, amely végül a foglalkoztatási jogviszonyának megszűnését eredményezte.

**A hatóság döntésével szemben az eljárás alá vont a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordult keresettel. A bíróság a keresetet ítéletével elutasította és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta.**

2015.04.28.

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.**