

EBH/174/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Szolgáltatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert álláspontja szerint egészségi állapota (táppénzes állománya) miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte a munkáltató részéről. Előadta, hogy 2017. május 25. napjától betanított munkás munkakörben foglalkoztatta a bepanaszolt cég. A munkakör ellátása három műszakos munkavégzéssel és nehéz tárgyak mozgatásával járt. A kérelmező 2017. június 12-én telefonon tájékoztatta a munkáltatót, hogy az éjszakai munkakezdésre betegsége miatt nem tud megjelenni, és orvosa táppénzes állományba vette. 2017. június 20-án a kérelmező az élettársával megjelent a cégnél, hogy bejelentse várandósságát, azonban a munkáltató képviselője azzal fogadta, hogy munkaviszonyát a próbaidő alatt, azonnali hatállyal megszünteti, mivel nem jelent meg a munkahelyén. A kérelmező ekkor előadta, hogy ő telefonon bejelentette a betegségét, és megjelölte azt a személyt is, akinél a bejelentést tette. A munkáltató képviselője az erre történt hivatkozást elfogadta, de kijelentette, hogy mégis megszünteti a kérelmező munkaviszonyát, mivel a táppénzes állományba vétel esetén náluk ez a szokás. A kérelmező állítása szerint a fenti szóváltásról hangfelvétel készült.

Kérelme alátámasztására csatolta a munkaszerződését, a keresőképtelen állományba vételéről szóló orvosi igazolást, valamint a munkaviszonyának próbaidő alatti, azonnali hatályú megszüntetéséről szóló okiratot.

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 ügyvezető előadta, hogy a kérelmezővel 2017. május 23-án határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek, amely szerint betanított munkásként alkalmazták 2017. május 25-i munkába lépéssel a társaság telephelyének raktárában 3 havi próbaidő kikötésével. A raktári betanított munkások, így a kérelmező feladatai közé tartozott a ládatisztítással kapcsolatos teendők ellátása is. Kérelmező az általa ledolgozott 10 nap (plusz egy nap szabadság) alatt közvetlen vezetőjének már panaszkodott, hogy nem tetszik neki a munka, piszkosnak és nehéznek érezte, amihez ő nincs hozzászokva.

Az ügyvezető úgy nyilatkozott, hogy a kérelmezőről a rövid, cégüknél való tartózkodása alatt inkább negatív benyomás alakult ki. A kérelmező közvetlen vezetője és a kollégái szerint is a munkához való hozzáállása nem volt megfelelő, nem volt szorgalmas, nem lehetett rá számítani, megbízhatatlannak bizonyult. Első alkalommal már 2017. május 31-én nem jelent meg a munkahelyén, és hiányzására utólagosan kérte, hogy szabadságot írjanak ki, ami 4 nap munkaviszony után időarányosan még nem járt volna, ennek ellenére a munkáltató mégis engedélyezte a számára. A betanítási fázisban, 2017. június 12-én a kérelmező a beosztása szerinti éjszakai munkakezdetkor ismét nem vette fel a munkát.

A munkáltató részéről a raktárvezető és a TB ügyintéző többször kereste telefonon eredménytelenül a kérelmezőt, hogy tájékozódjanak állapota felől, várható munkába állásának időpontjáról.

Az eljárás alá vont álláspontja szerint a próbaidő alatt, amennyiben a munkavállalók szeretnék megtartani az állásukat, igyekeznek a lehető legjobb oldalukat mutatni a munkáltató felé. Betartanak minden szabályt, igyekeznek úgy teljesíteni, hogy a munkáltató szimpátiája feléjük töretlen legyen. Ezzel szemben - az eljárás alá vont álláspontja szerint - a kérelmező keresőképtelenségét nem a munkaszerződésben foglaltak szerint igazolta. Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója - igazodva a kérelmező közvetlen vezetői véleményéhez - már 2017. június 16-án úgy döntött, hogy a kérelmező munkaviszonyát a próbaidő alatt megszünteti. 2017. június 20-án a munkaviszonyt megszüntető okirat legépelve már postázásra várt, amikor a kérelmező és élettársa megérkezett a céghez. A kérelmező ekkor megtagadta a felmondás átvételét, emiatt került tértivevényes postázásra a felmondás, amit a kérelmező már átvett.

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.

Végezetül az eljárás alá vont ügyvezető úgy nyilatkozott, hogy nem kíván egyezséget kötni a kérelmezővel, és az általa megjelölt tanúk meghallgatását kérte a hatóságtól.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, ahol meghallgatta a feleket és a tanúkat. Mivel a felek a tárgyaláson nem kívántak egyezséget kötni, a hatóság ügyintézője felhívta az eljárás alá vontat, hogy csatolja a 2017. április 1. és június 30. között próbaidejüket töltő azon munkavállalók takarítási jelentő lapjait, akik a kérelmezővel azonos telephelyen, azonos munkakörben dolgoztak, valamint a kérelmező takarítási jelentő lapjait teljeskörűen. Felhívta továbbá, hogy közölje és támassza alá, hogy ezen személyek közül ki volt táppénzen a próbaidő alatt és kinek szüntette meg a munkáltató a munkaviszonyát.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatónak is meg kell tartania, a hatóság a továbbiakban azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont az eljárásban bizonyítani tudta-e, hogy kérelmezővel szemben megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azt, hogy nem volt oksági kapcsolat a kérelmező egészségi állapota (táppénzes állománya) és a munkaviszonyának megszüntetése között.

Az eljárás alá vont ügyvezető nem vitatta, hogy telefonon bejelentette a kérelmező a táppénzes állományát, és a tanúként meghallgatott raktárvezető is elismerte, hogy a kérelmező jelezte a munkáltató felé, hogy táppénzes állományban van.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését, hogy a kérelmező alacsony teljesítménye volt az oka a munkaviszony megszüntetésének. Az eljárás alá vont munkáltató által becsatolt iratok ugyanis nem támasztották alá azt, hogy a kérelmező rosszul teljesített. A becsatolt teljesítményértékelő lapok alapján megállapítható volt, hogy a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók teljesítménye ugyanis közel azonos volt a kérelmező által hozottakkal, sőt, volt olyan személy, aki jóval a kérelmező teljesítménye alatt teljesített, mégsem küldték el, hanem ő maga mondott fel.

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 kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévők közül két olyan személy is volt, aki a próbaideje kezdetén nem ment táppénzes állományba, közel azonos teljesítményt nyújtott, mint a kérelmező, sőt az egyik még azt a teljesítményt sem nyújtotta, ugyanakkor egyiküket sem küldte el az eljárás alá vont munkáltató.

A kérelmezővel szintén összehasonlítható helyzetben lévő, jelenleg is a cégnél dolgozó munkavállaló próbaideje kezdetén nyújtott teljesítményéről a hatóságnak nem adott tájékoztatást az eljárás alá vont képviselője, nem csatolta ezekre a napokra vonatkozó teljesítményét. Kimutatható volt azonban, hogy a próbaideje letelte után sem nyújtott a kérelmezőnél sokkal jobb eredményt.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését sem, miszerint a kérelmező munkához való hozzáállása hagyott maga után kívánnivalót, hiszen a raktárvezető úgy nyilatkozott, hogy amikor látta, akkor a kérelmező dolgozott, és nem tekintette panasznak azt, ami egyébként tény volt, tehát hogy a kérelmező által végzett munka nehéz és koszos, hiszen ládák takarításáról volt szó.

A kérelmezővel azonos munkakörben dolgozók közül volt olyan személy, aki a próbaideje alatt kétszer is igazolatlan távolléten volt, a munkáltató mégsem mondott fel neki, hanem a munkavállaló maga jelezte kilépési szándékát. Ezzel ellentétben a kérelmező minden alkalommal - kislánya rosszullétekor, táppénzes állományba kerülésekor - is jelezte hiányzása okát a munkáltatónak.

A hatóság álláspontja szerint a tanúként meghallgatott TB ügyintéző azon kijelentése, hogy szerinte nem nézik jó szemmel, ha valaki a próbaidő elején már táppénzre megy, és hogy aki a próbaidő alatt beteg, azt el szokták küldeni, annak ellenére, hogy a tanú kijelentette, hogy ez az ő magánvéleménye, mégis igen jelentős súlyú ténymegállapításként értékelhető az eljárás alá vont munkáltató hátrányára. Annál is inkább, mivel ezt a kijelentést egy olyan személy tette, akinek rálátása van ezekre a helyzetekre, járatos benne, hiszen TB-ügyintézőként ismeri az ezzel kapcsolatos eljárást, munkáltatói gyakorlatot, a táppénzes papírokat is ő kezeli, éppen ezért ezen kijelentések mind a kérelmező panaszában foglaltakat támasztják alá.

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.

Megjegyzni a hatóság, hogy a magánvélemény valóban egyfajta személyes elgondolás, amelyet egy személy egyéni nézeteként fejez ki, nem pedig a működési körének hivatalos képviselőjeként, azonban a jelen ügyben a tanú ezen kijelentése a munkáltató ezzel kapcsolatos gyakorlatára vonatkozólag adhat tájékoztatást.

Mindezek alapján a hatóság **megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben egészségi állapotával (táppénzes állományával) összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a kérelmezőnek a táppénzes állománya alatt megszüntette a munkaviszonyát. A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős határozatának 30 nappal történő nyilvános közzétételét, továbbá az eljárás alá vont munkáltatóval szemben 1.000.000,- Ft, azaz egymillió forint bírságot szabott ki.**

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság tekintettel volt az eset összes körülményére, valamint mérlegelte az egyéni szempontokat. A szankció meghatározásánál a hatóság arra is tekintettel volt, hogy a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán túl szükséges a határozat nyilvánosságra hozatala és a bírság kiszabása is. E körben tekintettel volt a jogsértés súlyára, arra, hogy a kérelmező a legsúlyosabb hátrányt, a munkaviszonyának megszüntetését szenvedte el, ráadásul olyan időpontban, amikor állapotánál fogva - veszélyeztetett terhes - a munkaerőpiaci elhelyezkedése is korlátozott volt.

A szankció megállapításánál a hatóság az Ebktv. 17/A. § (3) bekezdésének megfelelően figyelembe vette az eljárás alá vont gazdasági súlyát, értékelte továbbá azt, hogy korábban a hatóság vele szemben elmarasztaló döntést nem hozott.

(2017. december 12-i döntés)

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.