

EBH/32/2006

Év

2006

Védett tulajdonság:

Foglalkoztatás jellege

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

A panaszos kérelemmel fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, mely szerint munkáltatója közalkalmazotti jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetésekor megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

Előadta, hogy közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetésére előrehozott nyugdíjas státusza miatt került sor, melyre előzetesen a humánpolitikai menedzser beszélt rá a főigazgatóval egyetértésben.

A Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30.§ (1) bekezdésének e) pontja értelmében a munkáltató felmentéssel akkor szüntetheti meg a közalkalmazotti jogviszonyt, ha a közalkalmazott a felmentés közlésekor illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül.

A Kjt. 37/B.§-a szerint a közalkalmazott akkor minősül nyugdíjasnak, ha a hatvankettedik életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve, ha a 62. év betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy karkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy szolgálati nyugdíjban, vagy korengedményes nyugdíjban, vagy más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban részesül.

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 Kjt. Kommentárja leírja, hogy a munkáltató felmentéssel akkor szüntetheti meg a foglalkoztatási jogviszonyt, amikor a közalkalmazott eléri az öregségi nyugdíj korhatárát, 62. életévét, illetve a reá irányadó életkort és rendelkezik a társadalombiztosítási jogszabályokban előírt szolgálati idővel. A felmentésre legkorábban akkor kerülhet sor, amikor a két együttes feltétel bekövetkezik. Ez a szabályozás azonban nem zárja ki, hogy ezt követően-, erre való hivatkozással később ne szüntesse meg a munkáltató egyoldalú elhatározásból a közalkalmazott foglalkoztatási jogviszonyát,- amint történt ez a kérelmező esetében is. A Kjt. rendelkezései értelmében azt a reá irányadó életkort betöltött közalkalmazottat, aki egyébként már rendelkezik az öregségi nyugdíjra jogosultsággal, de a nyugellátást még nem vette igénybe, egyoldalúan nem lehet felmenteni. A felmentési tilalmak és korlátozások nem vonatkoznak a nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottra, így a munkáltató bármilyen más felmentési jogcímmel, mindenféle korlát nélkül egyoldalúan megszüntetheti a jogviszonyt.

A kérelmező maga kezdeményezte az öregségi nyugdíj megállapítását, a határozatról való értesülést követően a munkáltató a hatályos jogszabályoknak megfelelően járt el akkor, amikor kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszüntette. A munkáltató részére sem a Kjt., sem az Munka törvénykönyve nem tartalmaz arra nézve semmilyen előírást, hogy bármilyen kötelezettsége állna fenn az öregségi nyugdíjban részesülő volt munkavállalójának tovább, illetve újbóli foglalkoztatására.

Az Alkotmány és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) rendelkezéseiből az következik, hogy a jogosult oldalán kikényszeríthető igény csak arra van, hogy őt egyenlő méltóságú személyként kezeljék és az Ebktv. 8.§-ában felsorolt valamely tulajdonság vagy jellemző miatt ne részesítsék a törvény hatálya alá tartozó szervezetek hátrányos megkülönböztetésben. A kérelmezőt életkorából adódóan, illetve öregségi nyugdíjban részesülésére hivatkozással mentette fel a munkáltató a munkavégzési kötelezettség alól, mivel a felmentés időpontjában nyugdíjasnak minősült. Erre a munkáltatónak törvény adta lehetősége volt. A hatóság az Ebktv. 15.§ (6) értelmében nem vizsgálhatja- az országgyűlés közhatalmi döntéseit és intézkedéseit, így nem állapítható meg, hogy sérült az egyenlő bánásmód követelménye akkor, megszüntették a panaszos közalkalmazotti jogviszonyát.

A hatóságnak a kérelmet el kellett utasítani.

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.

2006. augusztus

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.