

EBH/322/2006

Év

2006

Védett tulajdonság:

Szexuális irányultság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

Kérelmező, akit az eljárásban egy jogvédő egyesület képviselt, azért fordult a hatósághoz, mert munkáltatója szexuális irányultsága miatt hátrányosan megkülönböztette. Kérelmező sérelmezte, hogy a csoportjából egyedül ő nem részesült negyedéves prémiumban valamint munkaszerződése egyedül neki nem változott határozatlan idejűvé. Úgy értékelte, hogy szexuális irányultsága miatt érik a munkáltatónál mindezek a hátrányok.

A hatóság az ügyben széleskörű bizonyítási eljárást folytatott, meghallgatta kérelmezőt, jogi képviselőjét, az eljárás alá vont pénzügyi jogi képviselőjét, kérelmező közvetlen felettesét, volt munkatársát és barátját, élettársát valamint szakmai trénerét.

Az eljárás alá vont védekezésében előadta, hogy kérelmező kezdeményezésére a munkaviszonya a pénzügyi intézetnél időközben közös megegyezéssel megszűnt.

A bank jogi képviselője védekezésében előadta, hogy a munkáltatónál a prémiumkeretből képződött maradványösszeg kerülhet negyedévente kiosztásra a dolgozók között, szubjektív szempontokat is figyelembe véve. Kérelmező munkaviszonya 2005. márciusában kezdődött, a betanulás hónapjaiban önálló, tényleges munkavégzése csak rövidebb időszakokban volt, így a maradványkeretből részesedésnél döntően a munkahelyen tanúsított magatartását, munkához való hozzáállását értékelték a pénzügyi intézet kollektív szerződésének a munka díjazására vonatkozóan rendelkezései alapján.

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 bank álláspontja szerint kérelmező pénzügyi alkalmazása alatt egy alkalommal nem részesült prémiumban. Kérelmező magatartásával voltak problémák,- ami a nem megfelelő kommunikációban, munkafegyelem megsértésében (munkaközi szünet nem megfelelő időben történő kivétele, betegszabadság utólagos igazolása, munkaidő be nem tatása) mutatkozott meg,- és emiatt döntött úgy a munkáltató, hogy a munkába lépését követő első alkalommal esedékes negyedéves prémiumban nem részesíti. Ezt követően, mind az eljárás alá vont, mind a kérelmező egyezően nyilatkozott arról, hogy a havi prémiumjuttatásokban kérelmező is részesült.

A jogi képviselő álláspontja szerint nem jogellenes, ha a munkáltató az egyes munkavállalók magatartásában tapasztalható, eltérő súlyú és gyakoriságú fegyelemsértéseket nem azonos eszközökkel szankcionál, ha több eszköz is rendelkezésére áll az elégedetlenségének kifejezésére.

Az eljárás során meghallgatott osztályvezető, aki kérelmező felettese volt, s aki a prémium értékelésben minden alkalommal részt vett, elmondta, hogy kérelmező munkateljesítményével elégedettek voltak, míg kérelmező beilleszkedése a munkahelyre nem volt problémamentesnek mondható. Kérelmező a munkáltató írott és íratlan magatartási szabályait nem teljesen fogadta el, feletteseivel a kommunikációja nem mindig volt megfelelő, erre vezethető vissza kimaradása a premizálásból.

A kérelmező által sérelmezett munkaszerződés újabb határozott idejű meghosszabbításával kapcsolatban az eljárás alá vont arra az álláspontra helyezkedett, hogy kérelmezőt ezzel hátrány nem érte, hiszen a munkáltató eljárhatott volna úgy is, hogy egyáltalán nem hosszabbítja meg a szerződést. Ilyenre volt korábban is példa.

Megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont pénzügyi részletesen szabályozta a kérelmezővel azonos munkakörben dolgozók havi teljesítményprémiumára vonatkozó értékelés rendszerét.

A hatóság a döntésének meghozatalakor elfogadta az eljárás alá vont kimentési indokait, és azokat arányban állóként értékelte a munka természete alapján indokolt és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételekre alapított megkülönböztetéssel.

A hatóság az egyszeri prémiummegvonást, valamint a munkaszerződés ismételt meghosszabbítását nem értékelte aránytalan munkáltatói intézkedésnek és hátrányos megkülönböztetésnek kérelmezővel szemben. A munkáltatónak mind Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság Munka Törvénykönyve mind a Kollektív Szerződés, mind pedig a 2004/4 számú ügyvezető igazgatói utasítás alapján lehetősége volt arra, hogy mérlegelje a különböző teljesítmény mutatók és egyéb összetevők figyelembe vételével, jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára. Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi. hogy a munkaviszonyban állókat milyen juttatásban részesíti, illetve kikkel köt

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

Miután nem volt megállapítható, hogy az eljárás alá vont megsértette az Ebktv. 21.§ e) és f) pontjait, a kérelmet a hatóság elutasította.

2006. július

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.