

## **EBH/337/2006**

Év

2006

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

*Kérelmező álláspontja szerint egy áruházakat üzemeltető cég megsértette az egyenlő bánásmód követelményét kérelmező egészségi állapota miatt.*

Előadta, hogy megpályázta az eljárás alá vont cégnél az ingatlangazdálkodási koordinátor munkakört, amely egy internetes honlapon volt meghirdetve. A cég a kérelmező sikeres meghallgatását követően mailban írásbeli állásajánlatot tett, amelyet Kérelmező telefonon és -mailban is elfogadott. Amikor kérelmező személyesen megjelent, hogy munkaszerződést kössön és munkába álljon, közölte a cég HR osztályvezetőjével, hogy rokkant nyugdíjas, 67%-ban le van százalékolva, azonban az orvosi vizsgálatok szerint mindez a tényleges szellemi és fizikai munkavégzését nem befolyásolja.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, valamint további tanúkat hallgatott meg.

A tárgyaláson az eljárás alá vont elmondta, hogy kérelmezőt korábban egy interjú után kiválasztották, mert szakmailag megfelelőnek tartották, azonban felmerült néhány kérdés, amit szerettek volna a szerződés aláírását megelőzően tisztázni, ezért hívták ismét személyes megbeszélésre. A személyzeti ügyekkel foglalkozó munkatársak a vezetői tapasztalatairól akartak korábbi munkahelyétől referenciát kérni, de kérelmező sem a beszélgetés jegyzőkönyvét, sem a munkaszerződést nem írta 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.**

A hatóság kérdésére a tanúk előadták, hogy minden pályázónál készül feljegyzés. Kérelmező esetében jegyzőkönyvet kívántak felvenni a rokkant nyugdíjazással kapcsolatos információk rögzítésével. Kérelmező által sem vitatottan, a megbeszélésen ismertették vele a lehetőségeket és jogszabályokat a 8, esetleg 6 órás foglalkoztatásról, illetve a rokkant nyugdíjról történő lemondást követő foglalkoztatásáról. Kérelmező sérelmezte, hogy nem olvasták fel a pontos törvényszöveget, bár az országos munkaügyi vezető felajánlotta, hogy ismerőse teljes körű felvilágosítást adhat a rá vonatkozó társadalombiztosítási és foglalkoztatási szabályokról.

A munkaügyi illetve személyzeti vezetők részéről problémaként merült fel az is, hogy kérelmező az állásinterjún nem a valóságnak megfelelően közölte a korábbi munkaviszony megszűnésének módját, ezt is tisztázni szeretnék volna az újabb megbeszélés alkalmával.

Az eljárás alá vont tájékoztatta a hatóságot, hogy többen jelentkeztek az ingatlankoordinátori állásra, Kérelmező szakmailag megfelelő volt, a második megbeszélésre azért hívták, hogy megkössék vele a munkaszerződést, amely kérelmező miatt hiúsult meg. A hatóság a tárgyalást követően két további tanút hallgatott meg, az egyik tanú kérelmezőt szakmai alkalmasság szempontjából vizsgálta és megfelelőnek találta. Készültek arra, hogy az állást kérelmezővel betöltik. A tanú elmondta, hogy kérelmező nekik nem említette, hogy rokkantnyugdíjas, ez az önéletrajzában sem szerepelt.

A tanú elmondta, hogy újrahírdették az ingatlan koordinátori állást és később felvettek egy jelentkezőt. A hatóság meghallgatta tanúként az ingatlan koordinátori állásra felvett dolgozót, aki elmondta, hogy korábban is a zrt.-nél dolgozott, így tőle referenciát nem kértek, és próbaidőt sem kötöttek ki, határozatlan idejű szerződést kötöttek vele, és hasonló tartalmú állásajánlati levelet kapott e-mailen a HR-től, mint a kérelmező. A tanúval is készült két felvételi interjú, ezeken a szakmai alkalmasságát vizsgálták csak, személyzeti ügyben pedig amiatt nem kellett megjelenni interjún, mivel már korábban három és fél évet az eljárás alá vont cégnél dolgozott.

A hatóság a tárgyaláson, a tanúmeghallgatásokon elhangzottakból, az eljárás alá vont által csatolt dokumentumokból az alábbiakat állapította meg:

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 egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. (Ebkvtv.) 21.§ értelmében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, - többek között- a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben.

A lefolytatott bizonyítási eljárás nem igazolta, hogy az eljárás alá vont megsértette volna a kérelmezővel szemben egészségi állapota miatt az egyenlő bánásmód követelményét. A kérelmező és az eljárás alá vont cég munkaügyi és személyzeti munkatársai egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy kérelmező nem írta alá és el sem olvasta a felvett jegyzőkönyvet. Azzal kapcsolatban, hogy a munkaszerződés aláírása ki miatt hiúsult meg, a felek eltérően nyilatkoztak, az ellentmondást a hatóság sem a tárgyaláson, sem a későbbi tanúmeghallgatásokon nem tudta feloldani. Tényként állapítható meg, hogy kérelmezőt szakmailag alkalmasnak találták, kérelmező azt sem vitatta, hogy tájékoztatták arról, a rokkant nyugdíj mellett milyen feltételekkel tudják foglalkoztatni. Tény az is, hogy az eljárás alá vont már 2006. március 9--én tudott arról, hogy kérelmező rokkantnyugdíjas, tudott a betegségéről és az üzemorvosi vizsgálatra is elküldte kérelmezőt, amelyen a munkafelvételt megelőzően minden új dolgozó részt vesz. Kérelmező orvosi szempontból alkalmas volt a munkavégzésre, az első fokú munkaköri orvosi alkalmassági vélemény alapján könnyű munkakörben foglalkoztatható volt rendszeres kontroll mellett.

Az eljárás nem igazolta, hogy kérelmezőt akár egészségi állapota, akár egyéb ok miatt nem kívánták alkalmazni, az ingatlankoordinátori állást a cég újra hirdette 2006. március 27--én, a munkakörre végül 2006. július 1--től vettek fel új dolgozót. A kérelmező bizonyítási indítványként előadta, hogy a hatóság alkalmazza a teszteléses eljárást az eljárás alá vont cégnél, ennek azonban akadálya volt az, hogy az ingatlan koordinátori állást időközben már betöltötték.

**A vizsgálat alapján nem volt megállapítható, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben egészségi állapota miatt- megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Az eljárás alá vont az adott jogviszony tekintetében megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, így a kérelmet el kellett utasítani.**

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.**