

## **EBH/353/2011**

Év

2011

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést részben megállapító döntés

*A hatósághoz egy gyermekvédelmi intézet utógondozó otthonának vezetője fordult, mert vezetői megbízatását táppénzes állománya alatt és -álláspontja szerint közvetlenül azzal összefüggésben- vonta vissza munkáltatója. A kérelmében hivatkozott arra is, hogy a munkáltató szakmai irigységből sorozatos számon kérő leveleivel zaklatta táppénzes állomány alatt. A vezetői megbízatása visszavonásával szemben a panaszos munkaügyi bírósághoz is fordult, így a hatóság eljárását a jogerős ítélet meghozataláig felfüggesztette. A jogerős ítélet a munkáltatói intézkedést annak jogellenessége folytán hatályon kívül helyezte hivatkozással arra, hogy a visszavonás indoklásában szereplő érvek sem egyenként és összességükben sem alkalmasak az intézkedés jogszerűségének alátámasztására.*

A hatóság eljárásában azt vizsgálta, hogy a munkáltató a kérelmező vezetői megbízatását hosszan tartó megbetegedése miatt vont-e vissza meg. A jogerős ítélet értelmében a hatóság tényként kezelte, hogy a vezetői megbízatás írásbeli indoklásában szereplő körülmények nem fogadhatóak el jogszerű indokként. Az eljárás során az intézmény arra hivatkozott, hogy a kérelmező közel fél éve tartó táppénzes állománya miatt helyettesítéséről kellett gondosodni, azonban a kérelmező a táppénzes állománya alatt is bejárt az intézménybe és komoly működési problémák alakultak ki a kettős vezetés miatt. Az intézmény vezetője tagadta, hogy intézkedése összefüggésben állt volna a kérelmező egészségi állapotával, miként cáfolta azt a kérelmezői állítást is, hogy megkérdőjelezte volna a táppénzes állomány indokoltságát.

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 tanúként hallgatta meg a panaszos helyettesítésével megbízott munkatársát és egy másik szervezeti egység vezetőjét, akik részben alátámasztották, hogy az intézmény vezetőjének döntésére befolyással volt a kérelmező megbetegedése. A kérelmet támasztották alá a munkaügyi perben az intézmény részéről tett nyilatkozatok is, a munkáltató a bíróság előtt maga nyilatkozott úgy, hogy a vezetői megbízatás visszavonása óhatatlanul összefüggésben állt a kérelmező megbetegedésével. A hatóság a rendelkezésre álló nyilatkozatok és okirat bizonyítékok lapján arra a megállapításra jutott, hogy ok-okozati összefüggés állt fenn a kérelmező védett tulajdonsága (egészségi állapota) és az általa elszenvedett hátrány között, így a munkáltató intézkedése közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

A hatóság a kérelemnek a zaklató magatartás megállapítására irányuló részét védett tulajdonság hiányában elutasította. A szakmai kérdésekben jelentkező eltérő nézőpont, megoldás, amely az ügyben nem volt kardinálisnak tekinthető, nem minősül az Ebktv. 8. §. j) pontja szerinti más véleménynek, de még az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzetnek sem. Az Ebktv. 8. § j) pontja szerinti politikai vagy más vélemény, mint tulajdonság, olyan álláspontot, véleményt megfogalmazó személyt részesít védelemben, aki akár egy konkrét esetre, szituációra vonatkozóan, akár általánosságban, mások számára is érzékelhető módon fejezi, nyilvánítja ki belső meggyőződését. Különös körülményt igényel annak eldöntése, hogy egy fennálló véleménykülönbség egyéni ellenszenvből, személyes konfliktusból, avagy egy olyan fennálló értékbeli különbségből adódik, amely annak jellege révén csoportképzésre is alkalmas és túlmutat az egyéni sérelmeken. A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 13.P.22.603/2007/40 számú ítéletében rámutatott arra, hogy a személyiségi jogvédelem, illetve az egyenlő bánásmód tilalmáról szóló törvény nem alkalmas eszköz és nem lehet eszköz az egyéni rokonszenv, illetve ellenszenv kezelésére. Az egyéb helyzet megítélésében a hatóság ugyancsak annak vizsgálatára helyezi a hangsúlyt, hogy a panaszos saját élethelyzete csoportképzésre alkalmas-e és az személyiségének lényegi vonását képező tulajdonságának minősül-e.

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.**

A hatóság megítélése szerint a szakmai irigység, különböző szakmai elképzelések nem felelnek meg a fenti követelményeknek, így védett tulajdonságként sem értékelhetőek, ezért hatóság a zaklatás megállapítására irányuló kérelmet elutasította. Tekintettel arra, hogy a kérelmező vezetői megbízatásának visszavonását a munkaügyi bíróság hatályon kívül helyezte, ezáltal a kérelmezőt megfelelően reparálta, a hatóság az Ebktv. 16.§ (1) bekezdésének b) és c) pontjában megállapított szankciókat alkalmazta: a jogsértés jövőbeni alkalmazásától tiltotta el a munkáltatót és elrendelte jogsértést megállapító határozatának nyilvános közzétételét a közvélemény tájékoztatása érdekében.

A hatóság határozata jogerős.

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.**