

EBH/448/2007

Év

2007

Védett tulajdonság:

Nemzetiséghez tartozás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

Kérelmező kérelmét a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosa küldte meg a hatósághoz, mert abban az 1993. évi LIX. törvény (Obtv.) 16.§ (1) bekezdésében foglaltak alapján nem volt hatásköre eljárást indítani a kérelemben megjelölt munkáltatóval szemben.

A hatóság a kérelmet megvizsgálta, majd megküldte az OMMF Észak-alföldi Munkavédelmi és Munkaügyi felügyelőségének, tekintettel arra, hogy a munkáltató vonatkozásában olyan bejelentést is tartalmazott, amelyben a nem jogosult eljárni. A kérelmező ugyanis kifogásolta a munkavédelmi szabályok be nem tartását, a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok - az 1993. évi XCIII. törvény és az Ft. - megsértését. A Felügyelőség az általa lefolytatott ellenőrzés eredményéről átíratában tájékoztatta a hatóságot. Az ellenőrzés során megállapította, hogy a panaszos gépekre, étkezőre, öltözőre, zuhanyzóra vonatkozó bejelentése megalapozott volt, a varrógépek nem voltak ellátva „újjvédővel”, a munkahely nem biztosított étkezőt, öltözőket, zuhanyozási lehetőséget a dolgozóknak. Ezekon túl a Felügyelőség egyéb munkavédelmi hiányosságokat is feltárt, amelynek megszüntetésére a munkáltatót közigazgatási határozatban kötelezték, és a munkáltató vezetőjével szemben szabálysértési eljárást folytattak le.

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 hatóság a kérelemnek kizárólag azt a részét vizsgálta, amelyben a kérelmező azt sérelmezte, hogy a munkáltató egy adott időpontban közös megegyezéssel megszüntette munkaviszonyát álláspontja szerint roma származása miatt, illetve azért, mert egy napot igazolatlanul mulasztott. Kérelmező sérelmezte, hogy a csoportvezetője többször tett sértő megjegyzéseket a munkájára, kifogásolta a munkadarabok hiánytalan meglétét és minőségét és szóban sértegette roma származása miatt. Kérelmező előadta, hogy munkahelye, egy varroda a lakóhelyén nyílt meg, ahol azonnal fel is vették és munkába állhatott varrónőként. Szakképesítése nem volt, de korábban már dolgozott cipőgyárban és jelentkezett a munkára, ahol a sikeres próbavarrás után felvették.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, meghallgatta a munkáltató ügyvezetőjét, könyvelőjét valamint kérelmező csoportvezetőjét. Az ügyvezető elmondta, hogy több varrodát üzemeltet, jelenleg 76 főt foglalkoztat, vannak közöttük romák is. A panaszolt varrodába szóban toborzott embereket és kérelmezőt annak ellenére felvette, hogy varrónői szakképesítése nem volt. Az újonnan felvett dolgozók mindegyikével 90 nap próbaidőt kötöttek ki. Kérelmezőnél már három hét elteltével látszott, hogy a munkadarabokat nem tudja megfelelően elkészíteni, több hibás munkadarabja is volt. Az eljárás alá vont cég sebességváltó takarókat készít műbőrből, amelyeken nem lehet elvarrás, és nem lehet kifejteni az anyagot, a lyukas munkadarabokat a megrendelő nem veszi át. Kérelmező soha nem fordult az ügyvezetőhöz panasszal azért, mert roma származása miatt valamelyik munkatársa vagy a csoportvezető sértegette volna.

Munkaviszonyának megszüntetésére közös megegyezéssel azért került sor, mert rosszul dolgozott, hibásan varrt, hazavitt egyes alkatrészeket valamint egy ollót a varrógépről, továbbá egy napot igazolatlanul mulasztott a próbaidő alatt.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Ebktv.) 19. §. (1) és (2) rögzíti, hogy az eljárásban a sérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítenie, hogy hátrány érte és annak elszenvedésekor rendelkezett a jogszabályban felsorolt védett tulajdonságok valamelyikével. Az eljárás alá vont felet terheli a bizonyítása, hogy megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

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 ügyben kérelmező valószínűsítette, hogy az eljárás alá vont cég azzal az intézkedésével, mely szerint közös megegyezéssel a próbaidő alatt munkaviszonyát megszüntették, őt hátrány érte. Kérelmező magát a roma kisebbséghez tartozónak vallotta, így az Ebktv. 8.§ e) pontjában megjelölt védett tulajdonsággal is rendelkezett.

A hatóság a rendelkezésre álló bizonyítékok és adatok alapján úgy ítélte meg, hogy nem bizonyítható a hivatkozott védett tulajdonság és a hátrány közti összefüggés, ezért a törvény szerinti hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg. A tanúvallomásokból, továbbá az ügyvezető nyilatkozatából az volt megállapítható, hogy kérelmező munkaviszonyát azért szüntették meg, mert munkavégzése nem bizonyult a próbaidő alatt megfelelőnek.

Az eljárás során nem volt lehetséges kétséget kizáróan megállapítani az okozati összefüggést a kérelmező által megjelölt tulajdonság és az eljárás alá vont intézkedései között, így a kérelmet el kellett utasítani.

2007. június

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.