

EBH/464/2012

Év

2012

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy munkáltatója - akinél konyhai dolgozóként volt állományban - egészségi állapota és terhessége miatt szüntette meg a munkaviszonyát a próbaideje alatt.

Kérelmező közalkalmazottként határozatlan idejű szerződéssel konyhásként dolgozott egy iskolában. A próbaideje alatt gerincproblémája következtében keresőképtelen lett, és az is kiderült, hogy terhes. A munkáltató két héttel a betegállományba vételt követően, még a próbaidő alatt indoklás nélkül megszüntette kérelmező jogviszonyát.

Kérelmező elmondása szerint az intézmény vezetője -amint tudomást szerzett a gerincproblémájáról- négy szemközti beszélgetés során egyértelműen tudtára adta, hogy nagyon sajnálja, de egészségi állapota miatt el kell küldenie. (A terhességét kérelmező néhány nappal később közölte a munkáltatóval.)

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 munkáltató a hatósági eljárásban úgy nyilatkozott, hogy nem egészségi állapota, vagy terhe miatt szüntette meg kérelmező jogviszonyát, hanem azért mert a lebetegedésével összefüggésben tett ellentmondásos nyilatkozatai miatt megingott benne a bizalma. Kérelmező ugyanis, amikor fájós lábbal bement a munkahelyére és kérte, hogy engedjék el orvoshoz, utalt arra, hogy előző nap munka közben roppant meg a lába, így felvetődött a munkahelyi baleset lehetősége is. Kérelmező a nap folyamán különféle egészségügyi intézményekben több orvosi vizsgálaton vett részt, végül a szakrendelőben megállapították, hogy gerincproblémája van, amely nem lehet munkahelyi baleset következménye. A kérelmező valóban tett ellentmondásos tartalmú nyilatkozatokat, azonban azonnal közölte a munkáltatójával, miután egyértelműen megállapították, hogy mi a baja és az nem munkahelyi balesetből ered, egyúttal arról is tájékoztatta, hogy a héten már nem dolgozik.

A hatóság álláspontja szerint kérelmező, azzal, hogy a keresőképtelensége első napján világosan közölte, hogy nem történt munkahelyi baleset, gerincproblémája van, és a héten már nem tud dolgozni, nem adott okot a bizalomvesztésre.

Kérelmező az vezetővel folytatott egyik beszélgetéséről mobiltelefonjával hangfelvételt készített, melyet az eljárásban bizonyítékként bemutatott. A felvétel egyértelműen arra utalt, hogy a munkáltató nem a kérelmezőbe vetett bizalom elvesztése miatt szüntette meg a munkaviszonyt. A felvételen az intézményvezető ugyanis több ízben hangsúlyozta, hogy ő a maga részéről örülne, ha nem kellene megszüntetnie kérelmező munkaviszonyát, ha lenne olyan jogszabály, amely megtiltaná kérelmező munkaviszonyának megszüntetését, mert így – anélkül, hogy vádolható lenne azzal, hogy nem elég költséghatékony – fenntarthatná kérelmező jogviszonyát. A felvételen azt is elmondta kérelmezőnek, hogy munkájával meg volt elégedve.

A hatóság igen életszerűnek tartotta, hogy az igazgatónő a feladat-ellátásban adódó bizonytalanság, a táppénz-szabályok (táppénzfizetési kötelezettség), és ezzel összefüggésben a fenntartó költséghatékonysági elvárásai miatt úgy látta, hogy kérelmező jogviszonyát gerincproblémái miatt még a próbaidő alatt meg kell szüntetnie. A hangfelvételen ugyan nem szerepel kifejezetten a jogviszony megszüntetésének az oka, az elhangzottakból, azok összefüggéseiből azonban mégis arra lehetett következtetni, hogy kérelmező közalkalmazotti jogviszonya betegsége miatt került megszüntetésre.

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 megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató - kérelmező munkaviszonyának próbaidő alatti megszüntetésével egészségi állapota miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette a kérelmezőt, mint amelyben az összehasonlítható helyzetben lévő személyek részesültek, vagy részesültek volna, így közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg, megsértve ezzel az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság határozatával megtiltotta az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét.

A viszonylag enyhe szankció megállapítása során a hatóság tekintettel volt az önkormányzatok és az önkormányzati fenntartású intézmények köztudottan szűkös anyagi lehetőségeire és teljesítőképességére és arra, hogy az intézményvezetőt a jogsértő intézkedés meghozatalakor nyilvánvalóan nem diszkriminatív szándék motiválta, hanem a gazdasági korlátok és a feladatellátás kettős kényszere.

A munkáltató a határozat bírósági felülvizsgálatát kérte, a bíróság azonban döntésével a határozatot hatályában fenntartotta.

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.