

EBH/530/2011

Év

2011

Védett tulajdonság:

Szexuális irányultság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Egyezséggel zárult ügy

Egy vérátömlesztés útján Hepatitis C vírustól megfertőzött munkavállaló panaszolta a munkáltatóját, mert munkahelyén vele szemben ellenséges, megalázó munkahelyi légkör alakult ki. A munkatársai ugyanis annak ellenére tudomást szereztek megbetegedéséről, hogy azt a panaszos kifejezetten titkolta. Azt terjesztették róla, hogy homoszexuális, mivel a megbetegedés tudomásuk szerint leginkább az azonos neműek szexuális kapcsolata útján terjed. A munkáltató több telephelyén szóbeszéd tárgya lett a kérelmező szexuális irányultsága. A kérelmező szakszervezeti tisztségviselőként konfliktusba került néhány munkatársával, akik a vita végén a folyosón ordibálták, hogy a kérelmező homoszexuális. A kérelmezőt munkavégzésében is akadályozták, több alkalommal zománcozott fazék alját verték a füle mellett, csak hogy ne tudjon munkájára koncentrálni.

A kérelmező a számára már elviselhetetlen munkahelyi légkört jelentette felettesének, de nem kapott segítséget a konfliktus feloldásához. A hatóságtól annak megállapítását kérte, hogy vele szemben vélt szexuális irányultságával összefüggésben ellenséges, megalázó munkahelyi légkör alakult ki, amelynek felszámolására a munkáltató többszöri jelzése ellenére sem tett lépéseket, így mulasztás terheli a zaklató környezet fenntartásában.

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 által meghallgatott tanúk alátámasztották a kérelmet a tekintetben, hogy valóban elterjedt a munkáltató több telephelyén, hogy a kérelmező homoszexuális és többek által érzékelhető volt a vele szemben kialakult tarthatatlan munkahelyi légkör. Az egyik tanú beszámolt ugyanakkor arról is, hogy nem csupán a kérelmező a céltáblája egyes munkavállalók becsmérő, trágár megjegyzéseinek, hanem a munkahelyi légkör alapvetően rossz a munkáltatónál.

A kérelmező által bepanaszolt munkatársak tagadták, hogy a kérelmező sérelmére elkövették volna a terhükre róttakat, azt azonban elismerték, hogy nem jó a kérelmezővel a viszonyuk, de ezt a kérelmező érdekképviseleti tevékenységéhez kötötték.

A munkáltató kezdettől fogva a megegyezésre törekedett, amelytől a kérelmező sem zárkózott el, hiszen célja az volt, hogy a továbbiakban nyugodt légkörben végezhesse munkáját. A kérelmező egyezség keretében elvárta volna, hogy az általa bepanaszolt munkatársakat felelősségre vonják, illetve a telephely vezetőjét leváltsák.

Hosszas egyeztetést követően kötöttek a felek egyezséget, amelyben a munkáltató vállalta, hogy csapatépítő tréninget szervez, esélyegyenlőségi szabályzatot fogad el, és összehívja a telephely dolgozóit a konfliktusok kibeszélésre és megoldására.

A hatóság a felek egyezségét jóváhagyta.

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.