

EBH/681/2007

Év

2007

Védett tulajdonság:

Érdekképviselőhöz tartozás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Zaklatás

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező beadványában előadta, hogy 2003. április 7-től dolgozik az eljárás alá vont cégnél. 2004. július 7-én lépett be a munkahelyén akkor megalakult szakszervezetbe. Mindaddig nem volt probléma szakszervezeti tagsága, amíg az a munkáltató tudomására nem jutott azáltal, hogy kérelmező megbízást adott a szakszervezeti tagdíj levonására a munkabéréből. Kérelmező ekkor minőségbiztosítási operátor volt termelői soron, azonban rövidesen új munkakörbe sorolták, ahol egyrészt mint operátor dolgozott továbbra is, másrészt minőségellenőrként végzett munkát. Kérelmező előadta, hogy az új beosztással másik felettese lett, aki az alatt a 10 hónap alatt, amit ebben a munkakörben eltöltött, sorozatosan zaklatta, mások előtt megalázta azzal, hogy munkáját indokolatlanul kritizálta.

Kérelmező beadványában említést tett arról is, hogy az eljárás alá vont HR menedzsere egy négy szemközti beszélgetés során őt is megpróbálta meggyőzni arról, hogy nincs szükség szakszervezetre a társaságnál. Kérelmező elmondása szerint ilyen beszélgetést nemcsak vele folytattak. A szakszervezet ellenes hangulatot támasztotta alá az eljárás alá vontnál az a körülmény is, hogy a munkahelyi szervezet titkárát felmentették a munkavégzés alól, és ellene polgári peres eljárást indítottak, a titkár végül két év múlva közös megegyezéssel távozott a cégtől, ahol jelenleg sincs utódja. Kérelmező beszámolt olyan esetekről, amikor a szakszervezeti tagokat a korábbi magasabb beosztásukból minden átmenet nélkül alacsonyabb beosztásba helyezték.

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 két tárgyalást tartott az ügyben és tanúként meghallgatott két szakszervezeti titkárt (a szakszervezeti szövetség titkárát, valamint a munkahelyi szervezet volt titkárát) akik egybehangzóan adták elő, hogy az eljárás alá vont különböző módszerekkel próbálta ellehetetleníteni a szakszervezet működését, amit legjobban az támaszt alá, hogy a létszám folyamatosan csökkent, jelenleg már csak hat munkavállalótól vonja a tagdíjat.

Eljárás alá vont maga is megerősítette, hogy azóta tud a szakszervezeti tagokról, amióta a munkabérükből levonja a tagdíjat. A HR menedzser elismerte, több tagot is megkeresett és személyesen elbeszélgetett arról, hogy a szakszervezet fölösleges, mert a munkáltató is megfelelően képes a dolgozók érdekeit képviselni.

Kérelmező, eljárás alá vont valamint a tanúk egybehangzóan állították, hogy a szakszervezeti tagság miatt anyagi hátrány egy dolgozót sem ért. Kérelmező a hátrányt abban jelölte meg, hogy a szakszervezeti tagságának a munkáltató előtti ismertté válását követően megromlott a munkahelyi légkör közte és a munkahelyi vezetők között, 2005. február 10-i értékelést követően vissza akarták minősíteni, csak közvetlen felettese közbenjárására maradt meg a minősítése. A tanúk egybehangzóan állították, hogy eljárás alá vontnál a dolgozók teljesítményét évente értékelik, ennek ellenére kérelmező a 2006-os évről nem kapott éves értékelést.

Az eljárás alá vont a tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy 2006-ban kérelmező munkájának értékelése valóban nem történt meg, azon védekezését, hogy azért maradt el az év értékelése, mert kérelmező betegállományba került, a hatóság nem tudta elfogadni, ugyanis kérelmező 2007. nyarán ment el betegállományba, tehát a 2006-ban végzett teljesítményét lehetett volna értékelni, mint ahogyan az a többi dolgozó esetében meg is történt.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Ebktv.) 5. § d) pon alapján az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében köteles megtartani. A 21.§ g) pont értelmében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben.

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 Ebktv. 19.§ (1) bekezdés alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, hogy hátrány érte és a jogsértéskor rendelkezett a 8.§-ban meghatározott tulajdonság valamelyikével.

A hátránynak nem kell feltétlenül anyagi vonatkozásúnak lenni, ezt támasztják alá az Ebktv. 10.§-ban foglaltak is, tehát a hátrány megtestesülhet abban, hogy valamely védett tulajdonsággal rendelkező személlyel szemben ellenséges, megalázó környezetet eredményez a sértő jellegű magatartás, és az akár a munkavégzés ellehetetlenülését eredményezheti. Kérelmező hónapok óta táppénzen van, házastársa, aki szintén szakszervezeti tag volt, közös megegyezéssel távozott a cégtől, ugyancsak ily módon szűnt meg a munkahelyi szakszervezeti titkár munkaviszonya és ezzel egyidejűleg szakszervezeti vezetőként való működése is az eljárás alá vontnál, egyik tanú szintén közös megegyezéssel távozott, ő is a szakszervezet tagja volt.

A hatóság mindezeket a tényeket és körülményeket egy folyamatként értékelte kérelmező viszonylatában, és jutott arra a következtetésre, hogy az eljárás alá vont kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét szakszervezeti tagsága miatt, és vele szemben olyan jogsértő magatartást tanúsított, amely az Ebktv. 10.§ (1) bekezdése szerint zaklatásnak minősül. A hatóság az eljárás alá vont cégnek megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését, valamint a határozat jogerőre emelkedést követő nyilvános közzétételét 30 napra a www.egyenlobanasmod.hu honlapján.

2007. december

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.