

EBH/740/2009

Év

2009

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

Panaszos munkáltatója magatartását sérelmezte, melynek célja – véleménye szerint – vele szemben megfélemlítő, ellenséges, támadó környezet kialakítása volt. Kérelmező több mint négy évet dolgozott egy vidéki polgármesteri hivatalban. Kérelmező és volt munkáltatója között folyamatosak voltak a konfliktusok. A viszony akkor mérgesedett el végleg, amikor kérelmező „gyenge” minősítésű teljesítményértékelést kapott munkáltatójától, amelyet megtámadott az illetékes munkaügyi bíróságon. Munkáltatója a teljesítményértékelés megtámadását követően vele szemben megfélemlítő, támadó légkört alakított ki munkahelyén, melynek célja az volt, hogy munkahelyéről önként, felmondással távozzon. Kérelmező álláspontja szerint volt munkáltatója őt más véleménye és egyéb helyzete miatt zaklatta. Kérelmező egyéb helyzetként azt jelölte meg, hogy nem volt hajlandó önként elmenni az önkormányzattól a polgármester által felajánlott pénzösszeg fejében sem, más véleményként pedig azt, hogy munkáltatója által kiadott teljesítményértékelést megtámadta a munkaügyi bíróságon.

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 álláspontja szerint nem tekinthető az Ebktv. 8. § j) pontjában megjelölt politikai vagy más véleménynek hogy kérelmező az illetékes bíróságon pert indított. Azt a hatóság, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény által biztosított közszolgálati jogviszonyból származó igény érvényesítéseként értékelte. A hatóság a teljesítményértékelés megtámadását azért sem értékeli az Ebktv. 8. § j) pontjában megjelölt védett tulajdonságnak, mert a „más véleménynek” csakúgy, mint az Ebktv-ben felsorolt minden védett tulajdonságnak a személyiség lényegéhez közvetlenül kapcsolódónak kell lennie. Az egyéb helyzetet, mint védett tulajdonságot a hatóság szűken értelmezi, e védett tulajdonságnál is szükséges, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapuljon, amely a személyiség lényegi vonásának tekinthető, vagyis a személyiség lényegéhez közvetlenül kapcsolódjon. Ezen jogszabályhely a személyhez fűződő tulajdonság miatti megkülönböztetést kívánja tilalmazni. A kérelemben egyéb helyzetként megjelölt körülmény, mely szerint kérelmező nem volt hajlandó önként elmenni az önkormányzattól a polgármester által felajánlott pénzösszeg fejében sem, nem tekinthető a személyiség lényegi vonásának, így védett tulajdonságként nem fogadható el.

A kérelmező által a hatóság rendelkezésére bocsátott adatok nem utaltak arra, hogy kérelmezőnek van olyan védett tulajdonsága, mellyel összefüggésben volt munkáltatója magatartásának célja, vagy hatása megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása lett volna, ezért a hatóság panaszos kérelmét elutasította.

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.