

EBH/87/2009

Év

2009

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

A laktóz-érzékenységben szenvedő kérelmezőt állítása szerint munkahelyi felettese a cégnél egyre gyakrabban hozta kellemetlen helyzetbe, egészségi problémája miatt több alkalommal megalázó módon viselkedett vele. Próbaideje alatt elégedettek voltak teljesítményével, utána azonban az új főnök olyanokért is szólt neki, amikért más dolgozóknak nem, pl. és elsősorban a közvetlen munkavégzési hely szüneten kívüli elhagyásáért. Kérelmezőnél előfordult, hogy a laktóz-érzékenység által okozott hasmenés miatt hagyta el a helyét, felettese azonban ilyenkor is megjegyzéseket tett, egy alkalommal a mellékhelyiségbe is utánament, ahol dörömbölve utasította, hogy menjen vissza dolgozni. Egy másik alkalommal nem akarta kiengedni őt WC-re, amiből vita kerekedett, így kérelmező betegségével összefüggésben kollégái előtt megalázó helyzetbe került. Kérelmező édesapja, aki szintén a cégnél dolgozott, az ügyvezetőtől kérte az ügy kivizsgálását, aminek eredményeként kérelmező írásbeli figyelmeztetésben részesült, mondván: nem tartotta be a munkavégzéssel kapcsolatos szabályokat. Amikor kérelmező édesapja a figyelmeztetés másolatait szétosztotta a kollégák között, ő is írásbeli figyelmeztetést kapott azzal az indokkal, hogy az üzem működési rendjét megzavarta.

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 eljárás alá vont munkáltató előadta, hogy kérelmező munkájával kezdetben nem volt probléma, az utolsó félévben azonban teljesítménye látványosan visszaesett a korábbi teljesítmény kb. 75%-ára, ami a hasonló munkakörben dolgozó átlagos képességű alkalmazottak teljesítményénél mintegy 30-40%-kal gyengébbet jelent. Az állítás igazolására a cég kimutatásokat csatolt kérelmező és az azonos beosztású dolgozók, valamint kérelmező korábbi és utolsó féléves teljesítményének összehasonlításáról, mely iratok igazolták az állítást. Kérelmezőnél a teljesítménycsökkenés, mint tendencia megállapítható volt.

Kérelmező a cég nyilatkozata szerint fentiek miatt részesült figyelmeztetésben, ekkor szerzett tudomást az ügyvezető kérelmező egészségi problémájáról, korábban nem volt róla tudomása. A munkáltató szerint előfordult, hogy kérelmező a munkaasztalnál lehajtott fejjel aludt, illetve hogy időlegesen más munkavégzési helyre lett átirányítva és mikor keresték, egyik helyen sem tartózkodott, ezért a munkáltató igyekezett a munkahelyi fegyelmet betartatni vele.

Eljárás alá vont szerint kérelmező teljesítménye leromlását kívánta betegségével palástolni. Az ügyben meghallgatott tanúk a munkáltató állításait támasztották alá, a kérelmező nyilatkozatában foglaltakat pedig nagyrészt cáfolták. Arra utaló bizonyíték nem merült fel az eljárás során, hogy kérelmező egészségi problémája, és az általa zaklató jellegűnek vélt felettesi magatartás között bármilyen összefüggés állt volna fenn. A tanúk egyöntetűen állították továbbá, hogy nincs tudomásuk kérelmezőt kellemetlen, megalázó helyzetbe hozó felettesi megnyilvánulásokról, kérelmező legtöbb kollégája csak utólag, illetve magától a kérelmezőtől szerzett tudomást betegségéről. Azt az ügyben meghallgatott egyik személy sem tagadta, hogy kérelmezőt felettese időnként fegyelemre intette, hogy azonban fentiek kérelmezővel szemben más mércét jelentettek volna a munkatársaival összehasonlítva, nem igazolódtott. Több tanú ugyanakkor saját tapasztalataként említette meg, hogy volt arra példa, amikor kérelmező munkaidőben a munkahelyén elaludt.

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 álláspontja szerint az a tény, hogy a munkáltató munkavállalóival a munkavégzési fegyelmet akár egyéenként eltérő, az egyes alkalmazottak magatartási sajátosságaihoz igazodó módon is be kívánja tartatni, önmagában akkor sem jelenti valamely munkavállaló hátrányos megkülönböztetését, ha az adott munkavállaló a vele szembeni fegyelmezések stílusát bántónak véli. A hatóság nem vitatja, hogy a vizsgált esetben kérelmező és felettese között fokozatosan személyes feszültségek alakultak ki, de a lefolytatott bizonyítási eljárás szerint mindez nem állt ok-okozati összefüggésben kérelmező egészségi problémájával, hanem kifejezetten szakmai, kérelmező munkavégzésében rejlő, illetve munkafegyelmi okai voltak.

A hatóság a kérelmet 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.