

EBH/95/2011

Év

2011

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy kormány-tisztviselői jogviszonyát, élve a jogszabályi lehetőségekkel, indokolás nélkül megszüntették. A kérelmező kérésére korábbi közvetlen felettese azzal indokolta döntését, hogy a főosztályon két titkárnő dolgozik, és őt a munkahelyi vezetője választás elé állította a létszám-leépítéshez kapcsolódóan és javaslatot kellett tennie egyikük felmentésére. Azért választotta őt, mert úgy ítélte meg, hogy két gyermeke mellett „nem tudja azt a munkatempót tartani, amit a mostani környezet diktál”. A felmentés közzétételét követő napon felettese ezt a kérelmező munkatársai jelenlétében megismételte. A kérelmező kérte a hatóságot, állapítsa meg, hogy korábbi munkáltatója megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét anyaságával összefüggésben. Kérelmező csatolta a munkatársi megbeszélésen rögzített hangfelvételt, amelyen az ügy szempontjából lényeges kijelentések hangzottak el felettese részéről a kérelemben előadottakkal megegyezően.

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.

Az eljárás alá vont védekezését az Ebktv. 22. § (1) bekezdésében foglalt kimentési okra alapította. Egyrészt hangsúlyozta, hogy az ügyben alapvető jelentőségűek a döntési, illetve javaslattételi szintek, és ezért nem szabad összemosni azt, hogy a létszám-leépítésre a Kormány döntése alapján került sor, továbbá a felettesnek a két titkárnő közül kellett választania a vezetői utasítás szerint. Megtette a javaslatát, amelyet szakmai szempontok indokoltak, bár indokainak megfogalmazása kétséggkívül nem volt szerencsés, végül pedig a a felmentésről a munkáltatói jogkör gyakorlója döntött, és annak, hogy ez egybeesett a Kérelmező felettesének javaslatával, gazdasági okai voltak.

Az eljárás alá vont Ebktv. 22. § (1) bekezdésének a) pontjára szerinti kimentése körében előadta, hogy a Kérelmező által betöltött titkársági munkakör speciális vonásokkal bír, amelyek a következőekben foglalhatóak össze:

- a rendelkezésre állás, azaz a titkársági feladatok legfőbb elemeinek elvégzéséhez jelen kell lenni a munkahelyen, a feladatok nagy része később nem pótolható, vagy átütemezhető, ilyen szempontból a munkakör nem rugalmas,
- lényeges eleme a titkársági munkakörnek a közvetlenség, a hatékony munkavégzéshez fontos a vezető és beosztott között a kifejezetten jó, bizalmi viszony.

Az eljárás alá vont az ügy sajátos körülményeire is hivatkozott döntése jogszerűségét alátámasztandó, a felmentésre létszám-leépítés miatt került sor, a másik munkatárs 52 éves, ezért a kérelmező felettese alappal vélhette, hogy felmentése esetén kérelmezőnél is nehezebben talál munkát és végül a gazdaságosság szempontjai is a Kérelmező felmentése mellett szóltak, hiszen ő lényegesen kisebb összegű végkielégítésre volt jogosult.

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 az eljárás alá vont érvelésével kapcsolatban, amely szerint külön kell vizsgálni a felmentésről hozott döntés és a felmentésre való javaslattétel indokait, ésszerűnek ítélte meg, hogy a kérelmező felmentésében szerepet játszhattak volna a gazdasági megfontolások. Ugyanakkor megállapította, hogy a döntés meghozatalában a lefolytatott tanúbizonyítás alapján a Humánpolitikai Főosztály, amelynek feladata lenne e megfontolások becsatornázása a javaslattételi folyamatba, nem vett részt. Tekintettel arra, hogy a döntés szakmai előkészítésének ez a szintje kimaradt, a hatóság álláspontja szerint a gazdaságossági szempontok nem játszottak döntő szerepet a Kérelmező felmentésében, a munkáltatói jogkör gyakorlója a kérelmező közvetlen felettesének a javaslatát elfogadta, és ennek alapján döntött, azaz a javaslat indokolásának jogszerűtlensége átsugárzik a döntésre is.

Tágabb összefüggésben szemlélve a kérdést, a családos munkavállalók gyakoribb távolmaradása a munkahelyről olyan tényező, amelyet a felmondás, felmentés mérlegelésekor a munkáltatók óhatatlanul is mérlegelnek. A hatóság hangsúlyozza, hogy a munkavállalói kötelezettségek (így a rendelkezésre állás) egyformán vonatkoznak minden munkavállalóra, és a családos munkavállalóknak járó munkaidő- kedvezményeket jogszabály rögzíti. Ezen túl viszont a családos munkavállalóknak ugyanazon követelményeknek kell megfelelniük, mint gyermektelen, vagy nem kiskorú gyermeket „nevelő” társaiknak. A családi állapot, az a tiszteletre és védelemre méltó helyzet, amiben egy kisgyermekét nevelő, dolgozó anya van, nem minden ellenérvet legyőző fegyver a munkáltatóval szemben. A méltányos bánásmód nem követel a munkáltatótól ésszerűtlen áldozatokat vagy engedékenységet, viszont az az érdek, hogy az egyenlő bánásmód követelménye ne sérüljön, ésszerű alkalmazkodást, odafigyelést, és mindenekelőtt szemléletváltást igényel. A védett tulajdonsággal rendelkező személyek foglalkoztatása nem kínos kötelesség, hanem lehetőség a szervezeti kultúra színesítésére, többféle szempont, ismeret becsatornázására, összességében az „emberi erőforrás” gazdagítására.

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 az eljárás alá vont által felépített kimentést meggyőzőnek találta, ám tény, hogy a döntés indokaként nem ez hangzott el, hanem az, hogy a Kérelmező „két gyermeke mellett nem tudja tartani a munkatempót”. A hatóság álláspontja szerint, amely egybeesik a vonatkozó bírósági gyakorlattal is, amennyiben a munkáltató, bár nem lenne kötelessége, megindokolja döntését, annak valóságáért és okszerűségéért is helytállni tartozik, és amennyiben a munkáltató indokolása nem felel meg e követelményeknek, ez a hiányosság később, a bíróság előtti, illetve jelen esetben a hatósági eljárás során már nem pótolható (ld. a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.994/1997/2. sz. ítélete).

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont kimentési bizonyítása sikertelen volt és a munkáltatót a hátrányos megkülönböztetés jogsértés megvalósításában elmarasztalta.

Az eljárás alá vont munkáltató a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kezdeményezte, a bíróság azonban a keresetet elutasította és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta.

2011. április

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.