

EBH/464/2012

Év

2012

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy munkáltatója - akinél konyhai dolgozóként volt állományban - egészségi állapota és terhessége miatt szüntette meg a munkaviszonyát a próbaideje alatt.

Kérelmező közalkalmazottként határozatlan idejű szerződéssel konyhásként dolgozott egy iskolában. A próbaideje alatt gerincproblémája következtében keresőképtelen lett, és az is kiderült, hogy terhes. A munkáltató két héttel a betegállományba vételt követően, még a próbaidő alatt indoklás nélkül megszüntette kérelmező jogviszonyát.

Kérelmező elmondása szerint az intézmény vezetője -amint tudomást szerzett a gerincproblémájáról- négy szemközti beszélgetés során egyértelműen tudtára adta, hogy nagyon sajnálja, de egészségi állapota miatt el kell küldenie. (A terhességét kérelmező néhány nappal később közölte a munkáltatóval.)

A munkáltató a hatósági eljárásban úgy nyilatkozott, hogy nem egészségi állapota, vagy terhe miatt szüntette meg kérelmező jogviszonyát, hanem azért mert a lebetegedésével összefüggésben tett ellentmondásos nyilatkozatai miatt megingott benne a bizalma. Kérelmező ugyanis, amikor fájós lábbal bement a munkahelyére és kérte, hogy engedjék el orvoshoz, utalt arra, hogy előző nap munka közben roppant meg a lába, így felvetődött a munkahelyi baleset lehetősége is. Kérelmező a nap folyamán különféle egészségügyi intézményekben több orvosi vizsgálaton vett részt, végül a szakrendelőben megállapították, hogy gerincproblémája van, amely nem lehet munkahelyi baleset következménye. A kérelmező valóban tett ellentmondásos tartalmú nyilatkozatokat, azonban azonnal közölte a munkáltatójával, miután egyértelműen megállapították, hogy mi a baja és az nem munkahelyi balesetből ered, egyúttal arról is tájékoztatta, hogy a héten már nem dolgozik.

A hatóság álláspontja szerint kérelmező, azzal, hogy a keresőképtelensége első napján világosan közölte, hogy nem történt munkahelyi baleset, gerincproblémája van, és a héten már nem tud dolgozni, nem adott okot a bizalomvesztésre.

Kérelmező az vezetővel folytatott egyik beszélgetéséről mobiltelefonjával hangfelvételt készített, melyet az eljárásban bizonyítékként bemutatott. A felvétel egyértelműen arra utalt, hogy a munkáltató nem a kérelmezőbe vetett bizalom elvesztése miatt szüntette meg a munkaviszonyt. A felvételen az intézményvezető ugyanis több ízben hangsúlyozta, hogy ő a maga részéről örülne, ha nem kellene megszüntetnie kérelmező munkaviszonyát, ha lenne olyan jogszabály, amely megtiltaná kérelmező munkaviszonyának megszüntetését, mert így - anélkül, hogy vádolható lenne azzal, hogy nem elég költséghatékony - fenntarthatná kérelmező jogviszonyát. A felvételen azt is elmondta kérelmezőnek, hogy munkájával meg volt elégedve.

A hatóság igen életszerűnek tartotta, hogy az igazgatónő a feladat-ellátásban adódó bizonytalanság, a táppénz-szabályok (táppénzfizetési kötelezettség), és ezzel összefüggésben a fenntartó költséghatékonysági elvárásai miatt úgy látta, hogy kérelmező jogviszonyát gerincproblémái miatt még a próbaidő alatt meg kell szüntetnie. A hangfelvételen ugyan nem szerepel kifejezetten a jogviszony megszüntetésének az oka, az elhangzottakból, azok összefüggéseiből azonban mégis arra lehetett következtetni, hogy kérelmező közalkalmazotti jogviszonya betegsége miatt került megszüntetésre.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató - kérelmező munkaviszonyának próbaidő alatti megszüntetésével egészségi állapota miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette a kérelmezőt, mint amelyben az összehasonlítható helyzetben lévő személyek részesültek, vagy részesültek volna, így közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg, megsértve ezzel az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság határozatával megtiltotta az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét.

A viszonylag enyhe szankció megállapítása során a hatóság tekintettel volt az önkormányzatok és az önkormányzati fenntartású intézmények köztudottan szűkös anyagi lehetőségeire és teljesítőképességére és arra, hogy az intézményvezetőt a jogsértő intézkedés meghozatalakor nyilvánvalóan nem diszkriminatív szándék motiválta, hanem a gazdasági korlátok és a feladatellátás kettős kényszere.

A munkáltató a határozat bírósági felülvizsgálatát kérte, a bíróság azonban döntésével a határozatot hatályában fenntartotta.