

EBH/55/2015

Év

2015

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést részben megállapító döntés

Kérelmező azért fordult panasszal a hatósághoz, mert munkáltatója (egy települési önkormányzat) egészségi állapota (tartós betegállománya) miatt csökkentette illetménykiegészítését 30 %-ról 10 % mértékűre, míg a helyére felvett munkavállaló 20% mértékű illetménykiegészítést kap. Kifogásolta azt is, hogy nem tájékoztatták a közszolgálati továbbképzésről, ezért arra nem regisztrált és nem tudta összeállítani a képzési tervét. Kérelmező álláspontja szerint a munkáltató egészségi állapota miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg vele szemben. Későbbi beadványában azt is panaszolta, hogy a munkáltató zaklatást is megvalósított, amikor levélben összeférhetetlenség megszüntetésére szólította fel, hozzátartozói viszonyára tekintettel. Sérelmezte azt is, hogy a munkáltató több hónapos késéssel adta át kedvezmény igénybevételére jogosító utazási utalványát, a jegyző pedig nem válaszol a leveleire, míg „véltetőnek” tartja, hogy a munkát végző kollégái választ kapnak a feltett kérdéseikre.

Az illetménykiegészítés csökkentésével kapcsolatos panaszt a hatóság elutasította, mivel önkormányzati rendelet határozta meg az illetménykiegészítés mértékét, és kérelmező illetménykiegészítése a rendeletnek megfelelő mértékben szabályszerűen volt megállapítva, ezért hátrány nem érte. A hatóság álláspontja szerint nem értékelhető hátrányként a jogszerű mértékű illetménykiegészítés abban az esetben sem, ha volt olyan köztisztviselő, akinek az illetménykiegészítése jogellenesen volt magasabb összegű.

A közszolgálati továbbképzéssel kapcsolatos panaszt a hatóság ugyancsak nem tartotta megalapozottnak, mert a képzéseket lebonyolító Nemzeti Közszolgálati

Egyetem tájékoztatása szerint három hónapot meghaladó keresőképtelensége miatt a kérelmező továbbképzési kötelezettsége megszakadt. Továbbképzési kötelezettség hiányában a munkáltatót sem terhelte külön tájékoztatási kötelezettség. Egyébként az egyetem tájékoztatása szerint 2014. január 1-jétől az online regisztráció lehetősége folyamatosan és korlátozás nélkül valamennyi köztisztviselő részére rendelkezésre áll, a továbbképzési programok teljes köre pedig regisztráció nélkül, nyilvánosan elérhető az egyetem honlapján és a továbbképzési portálon egyaránt.

Az összeférhetlenséggel kapcsolatos panaszt a hatóság szintén elutasította. Megállapítható volt, hogy a sérelmezett levél hivatalos hangvételi volt, jogszabályi hivatkozásokkal támasztotta alá az összeférhetlenség megszüntetésére irányuló felszólítást, a jogkövetkezmények feltüntetésével. Nem tartalmazott emberi méltóságot sértő kifejezést vagy megnyilvánulást, ezért nem minősíthető emberi méltóságot sértő munkáltatói magatartásnak. Arra sem volt alkalmas, hogy a kérelmező körül megfélemlítő, ellenséges, megalázó, stb. munkahelyi környezet teremtsen (tekintettel arra is, hogy kérelmező ebben az időszakban végig keresőképtelen állományban volt), továbbá arra sem utalt semmilyen körülmény, hogy az összeférhetlenség megszüntetésére irányuló felhívás kérelmező védett tulajdonságával (egészségi állapotával) állt volna összefüggésben. Az Ebktv. szerinti zaklatás megvalósulásához valamennyi törvényi tényállási elem együttes fennállása szükséges. Tekintettel arra, hogy jelen esetben több tényállási elem is hiányzott, a zaklatás megvalósítása nem volt megállapítható.

A hatóság ugyancsak nem tartotta megalapozottnak a kérelmező azzal kapcsolatos panaszát, hogy a jegyző nem válaszol a leveleire, illetve az azokban feltett kérdéseire, mert nem állt összefüggésben a kérelmező egészségi állapotával, illetve azzal kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést nem valósított meg.

A hatóság – az Ebktv. speciális bizonyítási szabályaira tekintettel – megalapozottnak találta az utazási utalvány vonatkozásában benyújtott panaszt. A kérelmező ugyanis két ízben is ajánlott levélben kérte az utazási utalvány kiadását, amit a munkáltató csak a második felszólító levelet követően állított ki és küldött meg kérelmezőnek. A hatóság nem tudta a munkáltató kimentésképpen elfogadni az eljárás alá vont részéről az „adminisztrációs hibára” hivatkozást, mert megállapítható volt, hogy kérelmezőt kivéve valamennyi kolléga időben megkapta az utalványt.

A hatóság kizárólag az utazási utalvány késedelmes kiállítása és átadása kapcsán állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, a többi vonatkozásban a panaszt

elutasította.

Tekintettel arra, hogy a kérelem túlnyomó részt megalapozatlan volt, a hatóság szankcióképpen elégségesnek találta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltását.

A hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát egyik fél sem kérte.

2015. február