

EBH/32/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Érdekképviselőhöz tartozás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Megtorlás

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező cég képviselője a Magyar Orvosi Kamara egyik megyei területi szervezetének elnöke, 2010 óta az eljárás alá vont kórház ortopédiai osztályán dolgozik, mint az eljárás alá vonttal közreműködői szerződés alapján jogviszonyban álló kérelmezői cég szerződésben vállalt feladatait ellátó személy. Előadta, hogy a hatósághoz fordulását megelőzően fél évvel, mint orvosi kamarai képviselő, szembekerült a kórház vezetésével, mert a sajtóban nyilatkozott a kórház, a dolgozók és a betegek helyzetéről, illetve vezető politikusok figyelmét hívta fel a kialakult helyzetre, valamint ismeretlen tettes ellen feljelentést is tett. Azt sérelmezte, hogy a kórház a kérelmezői céggel fennálló közreműködői szerződést 2016. május 31. napjával felmondta, arra hivatkozással, hogy az színlelt szerződés. Álláspontja szerint az „elbocsátása” az orvosi kamarai tevékenységének a következménye, hiszen sem szakmai, sem emberi hiba nem merült fel a munkája során. Előadta, hogy a szerződés megszüntetését követően tárgyalt az igazgatóval az esetleges újbóli foglalkoztatásáról, az igazgató azonban arról tájékoztatta, hogy ameddig a feljelentést, illetve a hatóság előtt folyamatban lévő eljárás alapját képező kérelmét nem vonja vissza, addig nem fogja alkalmazni.

Az eljárás alá vont kórház előadta, hogy a közreműködői szerződés keretében foglalkoztatott orvosok szerződéseit 2016. év első félévében vizsgálta felül a főigazgató váltások következtében lezajlott átvilágítás keretében. Ekkor észlelték, hogy néhány orvos, illetve társaság szerződése – köztük a kérelmező gazdasági társaságé – nem felel meg a jogszabály által előírt követelményeknek, ezért szükségessé vált azok megszüntetése. Kiemelte, hogy nem kizárólag a kérelmező szerződését szüntette meg, hanem valamennyi színlelt szerződést, így a kérelmezőén kívül megszűnt két másik közreműködői szerződés is, közös megegyezéssel. Velük az eljárás alá vont új, munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített. Az eljárás alá vont nyilatkozott arról is, hogy a többi magas óraszámú munkát végző orvos esetében azért nem szüntette meg a közreműködői szerződést, mert az esetükben nem történt 40 órás munkavégzés. Az eljárás alá vont a védekezése körében hivatkozott a szerződéses szabadság elvére, amely alapján mindenki szabadon döntheti el, hogy kivel és milyen szerződést köt. Az eljárás alá vont igazgatója a „visszafoglalkoztatással” kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező képviselője alkalmazásának feltételeként nem a feljelentés, hanem kizárólag a hatósághoz előterjesztett kérelem visszavonását szabta.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott és határozatában **megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely az alábbiak szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint megtorlás formájában valósult meg.**

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

A hatóság vizsgálata e körben arra irányult, hogy az eljárás alá vont kórház a kérelmezővel szemben megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét érdekképviselőhez való tartozásával összefüggésben, amikor megszüntette a vele fennálló közreműködői szerződést. Miután a kérelmező az érdekképviselőhez való tartozással, mint védett tulajdonsággal rendelkező ügyvezetővel való közvetlen kapcsolata okán szenvedte el a joghátrányt, az ügyvezető védett tulajdonsága alapján igényelheti a jogvédelmet (ársugárzó diszkrimináció). A hatóság megállapította, hogy a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben azok az eljárás alá vonttal közreműködői, vállalkozói vagy megbízási szerződés alapján jogviszonyban álló személyek (természetes személyek, gazdasági társaságok) vannak, akik olyan óraszámú (legalább heti 20 órában) és rendszerességgel végzik orvosi feladataikat, hogy feladatellátásuk munkaviszony jellegűnek tekinthető.

A hatóság az eljárás alá vont védekezés körében tett nyilatkozatait részletesen vizsgálta, és megállapította, hogy az eljárás alá vont az Ebktv. 22. §-ában foglalt ágazat-specifikus kimentési okok egyikével sem tudta bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg. Nem fogadta el a hatóság kimentési okként az eljárás alá vont előadását, amely szerint a kérelmezővel fennálló szerződést azért mondta fel, mert az színlelt szerződés, teljes munkaidős munkaviszonyt leplez. Noha az eljárás alá vont az állítása szerint valamennyi színlelt szerződést megszüntette, az volt megállapítható, hogy a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő 12 közreműködő cég illetve vállalkozó szerződése közül kizárólag 2 közreműködői szerződés szűnt meg. Az is megállapítható volt, hogy az ő szerződésük nem az eljárás alá vont egyoldalú jognyilatkozatával, hanem közös megegyezéssel szűnt meg, a megszüntetésre az eljárás alá vontnak jelen eljárás megindulásáról való tudomásszerzését követően 2 hónappal követően került sor. A két szerződés tehát, amely a kérelmezőén kívül megszűnt, nem teljes munkaidőnek megfelelő időkeretben való feladatellátásra irányult, megszüntetésük nem az eljárás alá vont egyoldalú akaratnyilvánítását tükrözi, továbbá a megszüntetésre az eljárásról való tudomásszerzést követően, utólag került sor. Ugyancsak az eljárás alá vont terhére értékelendő az a körülmény is, hogy a két szerződés alapján feladatot ellátó személyekkel a feladatellátásra utóbb más jogviszonyt létesített, tehát őket - szemben a kérelmezővel - „visszafoglalkoztatta”. A hatóság a fent kifejtetteken túl azt is figyelembe vette, hogy a kérelmező képviselőjének intenzív érdekképviseleti tevékenysége eredményeként az eljárás alá vont korábbi igazgatója valamint a kérelmező képviselője között a viszony elmérgesedett, az eljárás alá vont a kérelmező képviselőjével szemben orvosi etikai eljárást is indított, ezzel is megkísérelve megakadályozni érdekképviseleti tevékenysége gyakorlásában.

Megtorlás

A megtorlás körében a hatóságnak azt kellett vizsgálnia, hogy érte-e a kérelmezőt jogsérelem azzal összefüggésben, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelt, eljárást indított. A hatóság a tárgyi ügyben azt vizsgálta, hogy összefüggés volt-e a között a tény között, hogy a kérelmező az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a hatósághoz fordult, illetve, hogy az eljárás alá vont a közreműködői szerződés megszűnését követően nem létesített vele egészségügyi feladatok ellátására irányuló újabb jogviszonyt.

Az eljárása alá vont hivatkozott arra, hogy az ortopédiai osztályon az ügyvezető munkájának kiesésével, kevesebb orvos közreműködésével is megvalósult a megfelelő betegellátás, tehát a kérelmező képviselőjének munkájára nem volt szükség. A hatóság az eljárás alá vont tárgyaláson tett nyilatkozatát alapul véve azonban azt állapította meg, hogy – függetlenül az ortopédiai osztály létszámgigényétől – a kérelmező képviselőjét az eljárás alá vont foglalkoztatta volna, ha a jelen eljárás alapját képező kérelmét visszavonja. Az újabb jogviszony létrejöttének akadálya kizárólag a kérelmező képviselőjének hatósághoz előterjesztett kérelme volt, az alkalmazás feltételeként az eljárás alá vont a kérelem visszavonását szabta. Az eljárás alá vont nyilatkozata alapján megállapítható volt, hogy amennyiben a kérelmező képviselője tárgyi ügyben visszavonta volna a kérelmét, az osztály megfelelő működéséhez szükséges létszámtól függetlenül nem lett volna akadálya a „visszafoglalkoztatásnak”.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az eljárás alá vont részére megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős határozatának az eljárás alá vont adatainak kivételével anonimizált formában 30 napra történő nyilvánosságra hozatalát a hatóság, valamint az eljárás alá vont társaság honlapján közvetlenül a kezdőlapról elérhető módon, valamint 500.000,- Ft, azaz ötszázezer forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság mérlegelte az eset összes körülményeit, figyelemmel volt különösen arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés több formája valósult meg, illetve az eljárás alá vontnak a nyilatkozatai megtételével kapcsolatos magatartására, amely az eljárás elhúzódásához vezetett. A bírság összegét a hatóság az eset összes körülményeire tekintettel állapította meg, ennek során figyelembe vette a kérelmezőt ért hátrány jellegét – amely a gyakorlatban a foglalkoztatásból való kizárást jelentette –, illetve azt, hogy a megtorlás a diszkrimináció egyik legelítélendőbb formája. A határozatnak az eljárás alá vont honlapján is történő nyilvánosságra hozatalával és a jövőbeni jogsértéstől történő eltiltással a hatóság célja az általános prevención kívül az volt, hogy az eljárás alá vont mint a megye legnagyobb, meghatározó egészségügyi intézménye és jelentős foglalkoztatója a jövőben tartózkodjon a foglalkoztatással összefüggő valamennyi jogviszonyában a hátrányos megkülönböztetés alkalmazásától. Ezen cél elérését a hatóság álláspontja szerint leginkább az elmarasztaló döntés nyilvánosságra hozatala szolgálja.

A döntés (határozat) jogerős.

(2017. február 9-i döntés)