

EBH/174/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Szolgáltatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert álláspontja szerint egészségi állapota (táppénzes állománya) miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte a munkáltató részéről. Előadta, hogy 2017. május 25. napjától betanított munkás munkakörben foglalkoztatta a bepanaszolt cég. A munkakör ellátása három műszakos munkavégzéssel és nehéz tárgyak mozgatásával járt. A kérelmező 2017. június 12-én telefonon tájékoztatta a munkáltatót, hogy az éjszakai munkakezdésre betegsége miatt nem tud megjelenni, és orvosa táppénzes állományba vette. 2017. június 20-án a kérelmező az élettársával megjelent a cégnél, hogy bejelentse várandósságát, azonban a munkáltató képviselője azzal fogadta, hogy munkaviszonyát a próbaidő alatt, azonnali hatállyal megszünteti, mivel nem jelent meg a munkahelyén. A kérelmező ekkor előadta, hogy ő telefonon bejelentette a betegségét, és megjelölte azt a személyt is, akinél a bejelentést tette. A munkáltató képviselője az erre történt hivatkozást elfogadta, de kijelentette, hogy mégis megszünteti a kérelmező munkaviszonyát, mivel a táppénzes állományba vétel esetén náluk ez a szokás. A kérelmező állítása szerint a fenti szóváltásról hangfelvétel készült.

Kérelme alátámasztására csatolta a munkaszerződését, a keresőképtelen állományba vételéről szóló orvosi igazolást, valamint a munkaviszonyának próbaidő alatti, azonnali hatályú megszüntetéséről szóló okiratot.

Az eljárás alá vont ügyvezető előadta, hogy a kérelmezővel 2017. május 23-án határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek, amely szerint betanított munkásként alkalmazták 2017. május 25-i munkába lépéssel a társaság telephelyének raktárában 3 havi próbaidő kikötésével. A raktári betanított munkások, így a kérelmező feladatai közé tartozott a ládatisztítással kapcsolatos teendők ellátása is. Kérelmező az általa ledolgozott 10 nap (plusz egy nap szabadság) alatt közvetlen vezetőjének már panaszkodott, hogy nem tetszik neki a munka, piszkosnak és nehéznek érezte, amihez ő nincs hozzászokva.

Az ügyvezető úgy nyilatkozott, hogy a kérelmezőről a rövid, cégüknél való tartózkodása alatt inkább negatív benyomás alakult ki. A kérelmező közvetlen vezetője és a kollégái szerint is a munkához való hozzáállása nem volt megfelelő, nem volt szorgalmas, nem lehetett rá számítani, megbízhatatlannak bizonyult. Első alkalommal már 2017. május 31-én nem jelent meg a munkahelyén, és hiányzására utólagosan kérte, hogy szabadságot írjanak ki, ami 4 nap munkaviszony után időarányosan még nem járt volna, ennek ellenére a munkáltató mégis engedélyezte a számára. A betanítási fázisban, 2017. június 12-én a kérelmező a beosztása szerinti éjszakai munkakezdetkor ismét nem vette fel a munkát.

A munkáltató részéről a raktárvezető és a TB ügyintéző többször kereste telefonon eredménytelenül a kérelmezőt, hogy tájékozódjanak állapota felől, várható munkába állásának időpontjáról.

Az eljárás alá vont álláspontja szerint a próbaidő alatt, amennyiben a munkavállalók szeretnék megtartani az állásukat, igyekeznek a lehető legjobb oldalukat mutatni a munkáltató felé. Betartanak minden szabályt, igyekeznek úgy teljesíteni, hogy a munkáltató szimpátiája feléjük töretlen legyen. Ezzel szemben - az eljárás alá vont álláspontja szerint - a kérelmező keresőképtelenségét nem a munkaszerződésben foglaltak szerint igazolta. Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója - igazodva a kérelmező közvetlen vezetői véleményéhez - már 2017. június 16-án úgy döntött, hogy a kérelmező munkaviszonyát a próbaidő alatt megszünteti. 2017. június 20-án a munkaviszonyt megszüntető okirat legépelve már postázásra várt, amikor a kérelmező és élettársa megérkezett a céghez. A kérelmező ekkor megtagadta a felmondás átvételét, emiatt került tértivevényes postázásra a felmondás, amit a kérelmező már átvett.

Végezetül az eljárás alá vont ügyvezető úgy nyilatkozott, hogy nem kíván egyezséget kötni a kérelmezővel, és az általa megjelölt tanúk meghallgatását kérte a hatóságtól.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, ahol meghallgatta a feleket és a tanúkat. Mivel a felek a tárgyaláson nem kívántak egyezséget kötni, a hatóság ügyintézője felhívta az eljárás alá vontat, hogy csatolja a 2017. április 1. és június 30. között próbaidejüket töltő azon munkavállalók takarítási jelentő lapjait, akik a kérelmezővel azonos telephelyen, azonos munkakörben dolgoztak, valamint a kérelmező takarítási jelentő lapjait teljeskörűen. Felhívta továbbá, hogy közölje és támassza alá, hogy ezen személyek közül ki volt táppénzen a próbaidő alatt és kinek szüntette meg a munkáltató a munkaviszonyát.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatónak is meg kell tartania, a hatóság a továbbiakban azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont az eljárásban bizonyítani tudta-e, hogy kérelmezővel szemben megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azt, hogy nem volt oksági kapcsolat a kérelmező egészségi állapota (táppénzes állománya) és a munkaviszonyának megszüntetése között.

Az eljárás alá vont ügyvezető nem vitatta, hogy telefonon bejelentette a kérelmező a táppénzes állományát, és a tanúként meghallgatott raktárvezető is elismerte, hogy a kérelmező jelezte a munkáltató felé, hogy táppénzes állományban van.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését, hogy a kérelmező alacsony teljesítménye volt az oka a munkaviszony megszüntetésének. Az eljárás alá vont munkáltató által becsatolt iratok ugyanis nem támasztották alá azt, hogy a kérelmező rosszul teljesített. A becsatolt teljesítményértékelő lapok alapján megállapítható volt, hogy a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók teljesítménye ugyanis közel azonos volt a kérelmező által hozottakkal, sőt, volt olyan személy, aki jóval a kérelmező teljesítménye alatt teljesített, mégsem küldték el, hanem ő maga mondott fel.

A kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévők közül két olyan személy is volt, aki a próbaideje kezdetén nem ment táppénzes állományba, közel azonos teljesítményt nyújtott, mint a kérelmező, sőt az egyik még azt a teljesítményt sem nyújtotta, ugyanakkor egyiküket sem küldte el az eljárás alá vont munkáltató.

A kérelmezővel szintén összehasonlítható helyzetben lévő, jelenleg is a cégnél dolgozó munkavállaló próbaideje kezdetén nyújtott teljesítményéről a hatóságnak nem adott tájékoztatást az eljárás alá vont képviselője, nem csatolta ezekre a napokra vonatkozó teljesítményét. Kimutatható volt azonban, hogy a próbaideje letelte után sem nyújtott a kérelmezőnél sokkal jobb eredményt.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését sem, miszerint a kérelmező munkához való hozzáállása hagyott maga után kívánnivalót, hiszen a raktárvezető úgy nyilatkozott, hogy amikor látta, akkor a kérelmező dolgozott, és nem tekintette panasznak azt, ami egyébként tény volt, tehát hogy a kérelmező által végzett munka nehéz és koszos, hiszen ládák takarításáról volt szó.

A kérelmezővel azonos munkakörben dolgozók közül volt olyan személy, aki a próbaideje alatt kétszer is igazolatlan távolléten volt, a munkáltató mégsem mondott fel neki, hanem a munkavállaló maga jelezte kilépési szándékát. Ezzel ellentétben a kérelmező minden alkalommal - kislánya rosszullétekor, táppénzes állományba kerülésekor - is jelezte hiányzása okát a munkáltatónak.

A hatóság álláspontja szerint a tanúként meghallgatott TB ügyintéző azon kijelentése, hogy szerinte nem nézik jó szemmel, ha valaki a próbaidő elején már táppénzre megy, és hogy aki a próbaidő alatt beteg, azt el szokták küldeni, annak ellenére, hogy a tanú kijelentette, hogy ez az ő magánvéleménye, mégis igen jelentős súlyú ténymegállapításként értékelhető az eljárás alá vont munkáltató hátrányára. Annál is inkább, mivel ezt a kijelentést egy olyan személy tette, akinek rálátása van ezekre a helyzetekre, járatos benne, hiszen TB-ügyintézőként ismeri az ezzel kapcsolatos eljárást, munkáltatói gyakorlatot, a táppénzes papírokat is ő kezeli, éppen ezért ezen kijelentések mind a kérelmező panaszában foglaltakat támasztják alá.

Megjegyzi a hatóság, hogy a magánvélemény valóban egyfajta személyes elgondolás, amelyet egy személy egyéni nézeteként fejez ki, nem pedig a működési körének hivatalos képviselőjeként, azonban a jelen ügyben a tanú ezen kijelentése a munkáltató ezzel kapcsolatos gyakorlatára vonatkozólag adhat tájékoztatást.

Mindezek alapján a hatóság **megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben egészségi állapotával (táppénzes állományával) összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a kérelmezőnek a táppénzes állománya alatt megszüntette a munkaviszonyát. A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős határozatának 30 napra történő nyilvános közzétételét, továbbá az eljárás alá vont munkáltatóval szemben 1.000.000,- Ft, azaz egymillió forint bírságot szabott ki.**

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság tekintettel volt az eset összes körülményére, valamint mérlegelte az egyéni szempontokat. A szankció meghatározásánál a hatóság arra is tekintettel volt, hogy a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán túl szükséges a határozat nyilvánosságra hozatala és a bírság kiszabása is. E körben tekintettel volt a jogsértés súlyára, arra, hogy a kérelmező a legsúlyosabb hátrányt, a munkaviszonyának megszüntetését szenvedte el, ráadásul olyan időpontban, amikor állapotánál fogva - veszélyeztetett terhes - a munkaerőpiaci elhelyezkedése is korlátozott volt.

A szankció megállapításánál a hatóság az Ebktv. 17/A. § (3) bekezdésének megfelelően figyelembe vette az eljárás alá vont gazdasági súlyát, értékelte továbbá azt, hogy korábban a hatóság vele szemben elmarasztaló döntést nem hozott.

(2017. december 12-i döntés)