

EBH/447/2013

Év

2013

Védett tulajdonság:

Nemzetiséghez tartozás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező a megyei egyenlőbánszmód-referens előtt jegyzőkönyvbe mondott panaszában előadta, hogy a községi önkormányzatánál fennálló közfoglalkoztatási jogviszonyát szabálysértés elkövetése miatt azonnali hatállyal megszüntették, ugyanakkor az azonos szabálysértést elkövető munkatársát csak írásbeli figyelmeztetésben részesítették. A panasz szerint kérelmezőt tetten érték a munkahelyéről eltulajdonított 10 kg lignit szállítása közben. A lignitet kérelmező a szintén az önkormányzatnál, hozzá hasonlóan kazánfűtő munkakörben alkalmazott munkatársától kapta. Kérelmező szerint, mivel a szén eltulajdonítása miatt mindkettőjükkel szemben 30 000 Ft pénzbírságot szabtak ki, őt a polgármester hátrányosan megkülönböztette, amikor munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette, miközben munkatársa csak írásbeli figyelmeztetésben részesült. Kérelmező álláspontja szerint a megkülönböztetés indoka a cigány nemzetiséghez tartozása volt.

Kérelmező csatolta a Járásbíróság 2013. április 2. napján kelt végzését, melyben a bíróság megállapította, hogy kérelmező és munkatársa, mint társtettesek elkövették a tulajdon elleni szabálysértést, és mindkettőjükkel szemben 30 000 Ft pénzbírságot szabott ki. Kérelmező csatolta továbbá a 2013. február 25-én kelt azonnali hatályú felmondást, melynek indokolása szerint kérelmező a tüzelőanyag eltulajdonítását több személy előtt elismerte.

A hatóság a bepanaszolt önkormányzatot eljárás alá vonta. Az önkormányzat védekezésében előadta, hogy kérelmezőt a rendőrjárőr tetten érte, amint az eljárás alá vont tulajdonát képező fűtőanyagot eltulajdonította. Kérelmező a tettét elismerte, és ezért vele szemben eljárás alá vont élt a rendkívüli felmondás jogával. Eljárás alá vont álláspontja szerint azonban mivel a lopást ténylegesen nem kérelmező munkatársa követte el, vele szemben a fegyelmi megrovás eszközével élt. A bíróság végzésének jogerőre emelkedését követően azonban eljárás alá vont kérelmező kollégájának bűnösségét is bizonyítottnak találta, és az ő munkaviszonyát is megszüntette azonnali hatállyal.

Eljárás alá vont a szóban forgó ügyben – elmondása szerint – figyelembe vette kérelmező munkatársának szociális körülményeit, és azt, hogy a közfoglalkoztatási munkaviszony rendkívüli felmondással történő felmondása esetén az aktív korúak ellátására való jogosultsága megszűnik, ezért részesítette csupán írásbeli figyelmeztetésben.

A hatóság megállapította, hogy a kérelem alapos.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 8. § e) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor történik, ha valakit, vagy valamely csoportot nemzetiséghez tartozása alapján más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek.

Az Ebktv. 5. § d) pontja alapján a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tekintetében köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Az Ebktv. 21. § i) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett megkülönböztetést alkalmaz a kártérítési, illetve fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdése alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál figyelembe vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget, és hogy a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

Az Ebktv. 19.§ (2) bekezdése szerint az eljárás alá vontat terheli annak bizonyítása, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy az adott jogviszony keretében nem volt köteles megtartani.

A hatóság jelen eljárásban azt vizsgálta, hogy kérelmezővel szemben nemzetiséghez tartozása miatt alkalmazott-e eljárás alá vont szigorúbb munkajogi szankciót 2013. február 25-én, mint a vele azonos szabálysértést elkövető másik munkavállalóval szemben.

Eljárás alá vont nyilatkozatában a megkülönböztetést azzal indokolta, hogy „a lopást ténylegesen kérelmező követte el”, munkatársának „közreműködése nem volt bizonyított”. Ezen érveléssel eljárás alá vont tulajdonképpen arra hivatkozott, hogy a két személy nem volt összehasonlítható helyzetben, mert cselekményük nem volt azonos súlyú, és mert a munkatárs cselekményének bizonyítottsága tekintetében eljárás alá vontnak kétségei voltak, szemben kérelmezővel, akit tetten is értek.

Az írásbeli figyelmeztetés szövege szerint azonban kérelmező munkatársa is elismerte a rendőrjárőr és a polgármester előtt, hogy „segítséget nyújtott” kérelmezőnek a cselekmény elkövetéséhez. Ezt az elkövetési magatartást továbbá a bíróság az eljárás alá vont által már 2013. február 25-én ismeretes tényeknek megfelelően állapította meg. Mindezzel nincs összhangban eljárás alá vontnak a nyilatkozatában kifejtett azon álláspontja, hogy kérelmező munkatársának „bűnössége” csak a bíróság végzésének jogerőre emelkedését követően vált egyértelművé számára. Az írásbeli figyelmeztetésben foglaltak szerint továbbá kérelmező munkatársa esetében eljárás alá vont nem a bizonyítottság hiánya vagy a cselekmény súlya alapján nem élt az azonnali hatályú felmondás eszközével, hanem döntésénél szociális szempontot tartott szem előtt. Kérelmező szociális helyzetének figyelembe vételére ugyanakkor nincs utalás, holott például ő is gondoskodik kiskorúakról, hatgyermekes családapá.

Eljárás alá vont nem vitatta kérelmezőnek azon kijelentését, hogy a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló nem roma származású, miközben kérelmező a roma nemzetiséghez tartozónak vallja magát.

A hatóság álláspontja szerint a tulajdon elleni szabálysértést elkövető két munkavállaló cselekménye, helyzete között eljárás alá vont nem tudott bizonyítani olyan releváns különbséget, amely megalapozhatná az eltérő bánásmódot velük szemben, így az általa felhozottakat a hatóság nem tudta elfogadni kérelmező azon álláspontjának cáfolataként, hogy a megkülönböztetés háttérében a két személy eltérő származása állt.

A hatóság megállapította, hogy **az eljárás alá vont** Önkormányzat **azzal az intézkedésével, hogy a roma nemzetiséghez tartozó kérelmező közfoglalkoztatási jogviszonyát szabálysértés elkövetése miatt 2013. február 25-én azonnali hatállyal megszüntette, míg ugyanazon szabálysértés elkövetése miatt más, nem roma származású munkavállalót lényegesen enyhébb munkajogi szankcióval sújtott, a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.**

A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

2013. augusztus 15.