

## **EBH/572/2013**

Év

2013

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

*Kérelmező panaszában annak megállapítását kérte, hogy a bepanaszolt munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét megsértette, amikor próbaidőn belül megszüntette munkaviszonyát. Hivatkozott arra is, hogy a foglalkozás-egészségügyi orvos könnyített munkavégzést írt elő számára, azonban ennek ellenére súlyos gumiabroncsokat kellett emelgetnie. Sérelmezte továbbá, hogy a munkáltató nem keresett részére olyan munkakört, amely számára könnyített munkavégzést tett volna lehetővé. Emiatt üzemi balesetben megroppant a gerince, és kórházba, majd táppénzbe került. A panaszos arra is hivatkozott, hogy a munkát meg kellett volna tagadnia, de attól félt, hogy próbaidős lévén, elveszíti munkahelyét.*

Az eljárás alá vont munkáltató előadta, hogy egészségi állapota miatt nem csak kérelmező, hanem más munkavállalójának a munkaviszonyát is meg kellett szüntetnie, mivel allergiás volt a gumira, és nem volt másik munkakör, ahová el tudta volna helyezni. Mindazonáltal kérelmezőt két alkalommal is megpróbálta másik, képzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztatni, azonban kizárólag könnyű fizikai munkára nem tudta beosztani, mert ilyen nem volt. Arra is hivatkozott, hogy több dolgozóját a felmerült egészségügyi problémák miatt másik munkakörbe helyezte át.

A hatóság a tárgyaláson meghallgatta kérelmező volt kollégáját valamint volt közvetlen felettesét. Kérelmező közvetlen felettese elmondta, hogy az a feladat, amelyre kérelmezőt beosztották, alkalmanként nehéz súlyok pakolásával is együtt jár, és a kérelmező még a munkakezdés előtt jelezte, hogy problémák vannak az egészségével. Hivatkozott arra is, a tanú, hogy kérelmező figyelmét felhívta arra, hogy az üzemorvossal és a személyzeti osztállyal egyeztessen arról, ha nem tudja a ráosztott feladatot elvégezni.

A meghallgatott volt kolléga elmondta, hogy nőként ő súlyos dobokat emelgetett, és amikor kiújult a gerincproblémája, a munkáltató keresett számára másik munkát, de az sem ülőmunka volt, így állapota nem javult.

***Az ügyfelek írásos nyilatkozatai és a tanúvallomások alapján megállapítható, hogy a kérelem nem alapos.***

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 19. § (1) bekezdés értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy *a)* a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és *b)* a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal, míg a (2) bekezdésben foglaltak szerint az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy *a)* a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy *b)* az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A hatóság az eljárása során azt vizsgálta, hogy van-e olyan ésszerű indok, amely alkalmas arra, hogy az eljárás alá vont- figyelemmel az Ebkvt. 19. § (2) bekezdésére- kimentse magát. Az eljárás során megállapítható volt, hogy kérelmező orvosi igazolásokkal eleget tett egészségi állapota valószínűsítésének, a hatóság pedig elfogadta védett tulajdonságként azt is, hogy magát roma nemzetiségűnek vallotta. A hatóság hátrányként értékelte, hogy kérelmező munkaviszonyát próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntették.

Kérelmező esetében tehát mindenben teljesültek az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglaltak.

Az Ebktv. 8. § h) és e) pontjai értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt egészségi állapota illetve nemzetiséghez való tartozása miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Ebktv. 5. § d) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében köteles megtartani.

Az Ebktv. 21. § c) pontja értelmében, az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében.

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

A közigazgatási eljárás során beszerzett iratokból megállapítható volt, hogy kérelmezőt határozott időre alkalmazta az eljárás alá vont társaság gépkezelő munkakörben, 3 hónap próbaidő kikötésével. Kérelmező 2012. június 15-től állt a cég alkalmazásában, munkaviszonyát 2012. július 12-én azonnali hatállyal a próbaidő alatt szüntette meg a munkáltató a Munka Törvénykönyvének 81. § (3) bekezdés és 87. § (1) bekezdés d) pontja, továbbá a munkaszerződés 6. pontjában foglaltakra hivatkozással. Az Mt. 81. § (3) bekezdése értelmében a próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti. Az Mt. 87. § (1) bekezdés d) pontja értelmében a munkaviszony megszüntethető azonnali hatállyal a próbaidő alatt. A hatóság felhívására az eljárás alá vont intézkedését azzal indokolta, hogy Kérelmezőt gerincsérve kiújulását követően nem tudta egészségi állapotának megfelelő munkakörben foglalkoztatni, ugyanis kizárólag könnyű fizikai munkából álló, akár részmunkaidős munkakör nincs a munkáltatónál.

Kérelmező arra nézve semmilyen bizonyítékot nem bocsátott a hatóság rendelkezésére, hogy betegségéből kifolyólag megváltozott munkaképességűnek lett minősítve. Az általa csatolt orvosi zárójelentés és kórházi kezelőlap arra vonatkozóan információt nem tartalmazott, hogy kérelmező munkaképessége csökkent volna. Márpedig a kérelmező foglalkoztatásakor hatályos Mt. 85. § -a tartalmazza azt, hogy a munkáltató a munkaviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé vált munkavállalót köteles- a külön jogszabályban meghatározottak szerint- az állapotának megfelelő munkakörben továbbfoglalkoztatni. Kérelmezőnek erre alanyi joga nem volt. A munkáltatóval szemben azáltal, hogy kérelmező egészségi problémájáról tudomást szerezve próbált megoldást találni és áthelyezte őt egy másik részlegre, majd csak azt követően szüntette meg kérelmező jogviszonyát, hogy egészségi állapota miatt táppénzbe került, és nem tudta elvégezni a munkakörébe tartozó feladatokat, nem állapítható meg a hátrányos megkülönböztetés, hiszen hasonlóképp szüntette meg további munkavállalói jogviszonyát is rendes vagy rendkívüli felmondásokkal, akik munkakörüket egészségi állapotuk miatt már nem tudták ellátni.

Kérelmezőt az operátor/gépkezelő munkakörre az elsőfokú munkaköri alkalmassági vizsgálat alkalmasnak minősítette. Az eljárás alá vont részéről a helyes magatartás a hatóság álláspontja szerint az lett volna, ha kérelmezőt annak tükrében, hogy nehéz fizikai munkát nem végezhet, egyáltalán nem is alkalmazza olyan munkakörben, ahol a gépkezelői munkát végzőknél - O. M. tanú vallomása által is megerősítetten - előfordult, hogy nehéz súlyokat, dobokat, abroncsokat kellett emelgetni, és álló, hajlongással járó munkafolyamatokat végezni.

Mindez a probléma azonban túlmutat az egyenlő bánásmód követelményének vizsgálatán. A közigazgatási eljárás során ugyanis a hatóság kizárólag azt vizsgálta, hogy a kérelmezőt ért hátrány - mely egyébként az eljárás alá vont által sem vitatottan - összefüggött kérelmező egészségi állapotával, megvalósította-e az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét. Az eljárás alá vont azzal a gyakorlattal, hogy a hasonló munkakörben foglalkoztatott több munkavállalójának - így P. J.-nak, K. R.-nek, K. T.-nek is hasonló okok miatt felmondott, illetve P. J. esetében is megkísérelte a munkavállalót másik munkakörben foglalkoztatni, de eredménytelenül, kimentette magát, hiszen megoldást igyekezett találni a munkavállalók problémájára. A munkáltatótól azonban nem várható el, hogy a munkavállalók oldaláról felmerülő igények szerint gyakorta úgy változtassa meg a foglalkoztatás rendjét, amely működésében esetlegesen fennakadásokat okozhat. Annak megítélése, hogy a

munkáltató egyéb jogszabályt (különösen a munkavédelemre, vagy a munkavégzés szabályaira vonatkozóan) sértett-e azzal, hogy a munkavállaló részére olyan feladatokat is előírt, illetve őt olyan feladatok elvégzésére is utasította, amely esetlegesen ellentétes volt a foglalkozás egészségügyi orvos által kiállított minősítés tartalmával, nem tartozik a hatóság hatáskörébe.

Fentiekre tekintettel a hatóság az eljárás alá vont azon eljárását, amely szerint kérelmező munkaviszonyát próbaidőn belül megszüntette, és nem biztosított a részére további munkakört, az egyenlő bánásmód követelményébe ütközőnek nem tartotta, kimentését az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján abban a körben elfogadta, hogy kérelmező egészségi állapotának megfelelő munkakörrel nem rendelkezik, és a munka jellegéből adódóan nem tudja továbbfoglalkoztatását vállalni.

A kérelmező roma nemzetiségével kapcsolatban - figyelemmel az általa előadott általánosságokra- ugyancsak nem volt megállapítható, hogy sérült az egyenlő bánásmód követelménye, hiszen alkalmazták, majd miután jelezte gerincsérv műtétjét, másik munkakörbe tették. Beadványaiban kérelmező nem tudta valószínűsíteni, hogy roma származása bármilyen szerepet játszott volna abban, hogy munkaviszonyát megszüntették, sőt maga is akként nyilatkozott a 2012. július 10-én érkezett beadványában, hogy csak feltételezi, hogy vannak a „magyar” munkatársai között olyanok, akik előítéllettel viseltetnek a romákkal szemben.

**Mindezek miatt a hatóság a kérelmet elutasította. Kérelmező a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon a határozat felülvizsgálatát kérte, azonban a bíróság a keresetet elutasította.**