

EBH/152/2017

Év

2017

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

A *kérelmező* azért fordult panasszal a hatósághoz, mert munkáltatója rendszergazdaként egy elkülönített szerverszobában foglalkoztatta, és megpróbálta ellehetetleníteni a munkavégzését. Előadta, hogy hosszan tartó stresszes munkakörülmények és pihenőnap kiadása nélküli munkavégzést követően idegi kimerültség miatt orvoshoz kellett fordulnia, betegállományba vették, majd hónapokig tartó kezelés után állt újra munkába. A kérelmező azt is sérelmezte, hogy az eljárás alá vont zaklatta, amikor félórás időközönként kért tőle nyilvántartást az általa ellátott feladatokról, valamint nem engedte saját mobiltelefonjának használatát.

Az *eljárás alá vont munkáltató* előadta, hogy a kérelmező táppénzes állománya előtt az irodavezetővel azonos, négyfős helyiségben dolgozott, ahol jelenleg két rendszergazda és a fiókvezető asszisztenciája foglal helyet. A kérelmező a táppénzről váratlanul érkezett vissza. Ebben a teremben nem tudtak neki helyet biztosítani, ezért külön szobát jelöltek ki számára a munkavégzés helyéül. Azért adódott ez a helyzet, mert a kérelmező táppénzről való visszatérésénél semmilyen elvárható együttműködést nem tanúsított, előző nap éjjel 23 óra 14 perckor küldött - és az eljárásban csatolt - e-mailt arról, hogy másnap 9 órakor felveszi a munkát. A céget felkészületlenül érte az esemény, gyorsan kellett dönteni, hová ültessék a kérelmezőt, milyen feladatokkal lássák el, az első nap nem is tudtak érdemi feladatot adni neki.

A munkáltató hivatkozott arra, hogy bizonyos kollégáktól -eseti jelleggel- félórás bontásban vagy feladatfüggően a feladat elvégzését percnyi pontossággal megjelölve kérnek adatokat. E módszer célja a kolléga kapacitásának tervezése, vagy az adott feladattípus átlagos időtartamának mérése.

A telefonhasználattal kapcsolatosan a munkáltató előadta, hogy a kérelmező számára a korábbi rendszergazda szobában tudtak helyet biztosítani, ahol fontos hálózati elemek találhatóak és egyetlen kollégának sincs kijelölt helye. A kérelmezőnek kizárólag ebben a helyiségben tiltották meg hívások lebonyolítását, fénykép- vagy hangfelvétel készítését a rendszer védelme miatt. A cégnél a telefonálásról nincs külön szabályzat, azonban elvárják olyan magatartás tanúsítását a munkavállalóktól, mely a cég érdekeit vagy biztonságát nem veszélyezteti.

A *hatóság* tárgyalást tartott az ügyben, ahol a kérelmező hangsúlyozta, hogy neki a céggel és a cégvezetéssel van problémája. Úgy nyilatkozott, hogy nyitott egy esetleges megegyezésre, azonban a munkáltató kívánt megegyezni.

A hatóság az eljárásban többször felhívta a kérelmezőt, hogy valószínűsítse megfelelően az egészségi állapotát, azonban a kérelmező nyilatkozatában azt írta: „ismételten meg kívánom erősíteni, hogy nem jelöltem meg egészségügyi problémát, ... viszont megjelöltem, hogy a munkáltató jogszerűtlen magatartásával szembeni ellenállásom miatt megtorlás áldozata vagyok a cég részéről”.

A hatóság hatáskörét - **a Ket. 19. § (1) bekezdésének megfelelően - az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.)** határozza meg, amely szerint a kérelmező által panaszolt, munkáltató által tanúsított magatartás vizsgálatára nincs hatásköre.

A hatóság megállapította, hogy a kérelmező a hatóság tájékoztatása ellenére nem jelölt meg, és nem valószínűsített az Ebktv. 8. §-ban kifejezetten nevesített ún. védett tulajdonságot. Beadványaiból ugyanakkor arra lehetett következtetni, hogy úgy véli, azért érte sérelem a bepanaszolt cég részéről, mert a stresszes munkakörülmények miatt hosszas táppénzes állományba kényszerült. A kérelmező által hivatkozott „a munkáltató jogszerűtlen megtorlásával szembeni ellenállás” ugyanakkor nem tekinthető az Ebktv. által védelemben részesített tulajdonságok egyikének sem, ezért a kérelmet el kellett utasítani.

(2017. januári döntés)

[hu jogeset](http://hu.jogeset)