

EBH/197/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A *kérelmező* azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy 2016. július 1-én táppénzre ment, amiért a bepanaszolt munkáltató a 2011 óta fennálló munkaviszonyát megszüntette.

Előadta, hogy személy- és vagyonőrként éveken át a szakmában dolgozott. Bár ugyanazon a munkahelyen és ugyanazt a munkát végezte, munkáltatójának személye többször változott. A bepanaszolt céggel 2016. március 1. napjától állt fenn a munkaviszonya. A munkavégzésének helye 2011. január 27. napjától kezdődően ugyanazon telephely volt. Amikor itt 2011-ben elhelyezkedett, a fővállalkozó területi vezetője közölte vele és munkatársaival, hogy szabadságra nem mehetnek, és nincs táppénz sem. A kérelmező 5 és fél éven át végig dolgozott, azonban 2016. július 1. napjától egészségi állapota miatt táppénzes állományba kényszerült. Miután a területi vezetőt tájékoztatta arról, hogy 2016. július 4-én nem tud munkába állni, 2016. július 12-én postai küldeményből értesült munkaviszonyának megszűnéséről, azonban munkáltatói felmondást, vagy közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodást nem kapott.

Kérelmező csatolta a hatóság részére a „Munkáltatói igazolás a munkaviszony megszűnésekor”, az „Igazolás az egyéni járulékalapot képező juttatásokról 2016. évben” című dokumentumokat, valamint a munkaszerződését másolatban. Csatolta továbbá a NAV igazolását a munkaviszonya fennálltának folyamatosága igazolására, illetve a táppénzes papírját másolatban.

Az eljárás alá vont munkáltató a tértivevény tanúsága szerint az eljárás alá vonásról szóló értesítést átvette, azonban arra érdemi nyilatkozatot a határidő leteltét követően nem tett, ezért a hatóság az eljárás alá vontat 50.000 Ft, azaz ötvenezer forint eljárási bírsággal sújtotta.

Mivel az eljárás alá vont munkáltató az Ebktv 19. § (2) bekezdésében foglaltaknak nem tett eleget, - azaz nem bizonyította azt, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani -, a hatóság a rendelkezésére álló nyilatkozatok, dokumentumok alapján döntött.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató kérelmező egészségi állapotával (táppénzes állományával) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy kérelmező munkaviszonyát táppénzes állományba kerülése miatt megszüntette és ezen magatartásával kérelmezővel szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott.

A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 30 napra történő nyilvános közzétételét - a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon - az eljárás alá vont hivatalos honlapján, közvetlenül a nyitólapról elérhető módon, és a hatóság www.egyenlobanasmod.hu című honlapján. A hatóság az eljárás alá vonttal szemben továbbá 1 500 000 Ft, azaz egymillió-ötszázezer forint bírságot szabott ki.

(2017. április 10-i döntés)

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