

115/2020

Év

2020

Védett tulajdonság:

Fogyatékoság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést részben megállapító döntés

A hallássérült kérelmező – akinek a gyermeke is hallássérült – projektmenedzserként dolgozott az egyik közigazgatási szervnél. A kérelmében hivatkozott a bepanaszolt szerv jogelődjének 2017. április 15. és 2019. április 14. közötti időszakra vonatkozóan elfogadott esélyegyenlőségi tervének 7. és 13. pontjaira. Utalt arra, hogy az esélyegyenlőségi terv szóban forgó pontjaiban foglaltak értelmében saját és gyermeke fogyatékosága (hallássérülése) miatt havi két nap munkaidő-kedvezményre lett volna jogosult. A neki járó munkaidő-kedvezménnyel kapcsolatban kifogásolta, hogy jogviszonya fennállásának kezdete óta összesen egy napot tudott ezen a jogcímen a munkától távol tölteni 2019 áprilisában. Mindezekén túl a kérelmező hivatkozott arra is, hogy az esélyegyenlőségi terv „2019. 04. havi megszüntetése jogellenes volt, mert az Esélyegyenlőségi Tv. szerint az intézménynek folyamatosan rendelkeznie kell ilyen szabályzattal”. Ezzel kapcsolatban utalt arra is, hogy kérelme benyújtásának időpontjában sem volt még a panaszolt közigazgatási szerv mint munkáltató által elfogadott új esélyegyenlőségi terv. A kérelmét azzal zárta, hogy „kérem megállapítani, hogy így érdeemben akadályozták a kivétel lehetőségét, és a kárpótlási lehetőséget. Összesen évi 24 nap (két évi 48 nap) az elmaradt munka időkedvezmény”.

A panaszolt munkáltató érdemi védekezése mindösszesen a következőket tartalmazta: „a Tisztelt Hatóság – 2019. november 18. napján kelt, a panaszolt munkáltató részére 2019. november 19. napján kézbesített – értesítésében foglaltak alapján mellékelten megküldöm a 2019. november 28. napján kelt esélyegyenlőségi tervet”. A nyilatkozat mellékletként tartalmazta az esélyegyenlőségi terv kiadásáról szóló vezetői utasítást, amely szerint a terv az aláírásnak napján, azaz 2019. november 28-án lépett hatályba. A panaszolt munkáltató válasziratához mellékelte magát az esélyegyenlőségi tervet is.

A hatóságnak az eljárása során alapvetően azt kellett vizsgálnia, hogy a panaszolt közigazgatási szerv mint munkáltató 2019. április 14-ét követően elfogadott-e esélyegyenlőségi tervet. *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkttv.)* 63. § (4) bekezdése értelmében ugyanis az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Az eljárás során megállapítható volt, hogy a kérelemmel érintett munkáltató kétséget kizáróan az Ebktv. idézett rendelkezésének a hatálya alá tartozik.

A rendelkezésre álló adatok alapján az eljárást lezáró határozatában a hatóság megállapította, hogy miután a panaszolt munkáltató jogelődje által a 2017. április 15. és 2019. április 14. közötti időszakra vonatkozóan elfogadott esélyegyenlőségi terv hatályát veszttette, a panaszolt munkáltató egészen 2019. november 28-ig nem fogadott el újabbat, azaz több mint fél évig nem rendelkezett esélyegyenlőségi tervvel. Mindezek alapján megállapítható volt, hogy a 2019. április 15. és 2019. november 27. közötti időszak vonatkozásában a panaszolt munkáltató az Ebktv. 63. § (4) bekezdése által előírt kötelezettség teljesítését tekintve folyamatos mulasztásban volt, ezzel a kérelmezővel szemben fogyatékosága miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság ezért szankcióként elrendelte a jogerős és végrehajtható - a panaszolt munkáltató adatainak kivételével anonimizált - határozatának nyilvános közzétételét 30 nappal a hatóság internetes oldalán.

A kérelmező azon panaszával kapcsolatban, hogy a munkáltató a kérelem benyújtását, azaz 2019. november 14-ét megelőző egy év tekintetében nem biztosította számára az esélyegyenlőségi terv 7. és 13. pontja által előírt munkaidő-kedvezményt, a döntésében a hatóság rámutatott arra, hogy az Ebktv. 63. § (4) bekezdése egyértelműen fogalmaz arról, hogy a hivatkozott jogszabályhely hatálya alá tartozó munkáltatók kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni; a terv tartalmi követelményeit azonban – sem az Ebktv., sem pedig más jogszabály – nem határozza meg. Ennek alapján megállapítható volt, hogy a hatóság hatásköre csupán annak vizsgálatára terjed ki, hogy az arra kötelezett munkáltató – jelen esetben a panaszolt közigazgatási szerv – elfogadott-e esélyegyenlőségi tervet, annak tartalmát viszont nem vizsgálhatja. Ebből következően nem vizsgálta a hatóság azt sem, hogy a panaszolt munkáltató által elfogadott, lényegében saját maga számára előírt kötelezettségeket az általa foglalkoztatott személyekkel, jelen esetben a kérelmezővel szemben érvényesítette, illetve megtartotta-e. Nem volt ez vizsgálható azért sem, mert a kérelmező által felhívott, a panaszolt közigazgatási szerv korábban hatályos esélyegyenlőségi tervének 7. és 13. pontjaiban foglalt konkrét kedvezmények biztosításának az Ebktv.-ben és más ágazati törvényben sem volt kifejezett jogszabályi alapja, így a szóban forgó – a panaszolt munkáltató által saját maga számára előírt – kötelezettségek be nem tartása az egyenlő bánásmód követelményének megsértése körében lényegében nem volt értékelhető.

Fentiek okán a hatóságnak a kérelmet a panaszolt munkáltató jogelődje által a 2017. április 15. és 2019. április 14. közötti időszakra vonatkozóan elfogadott esélyegyenlőségi terv 7. és 13. pontja által tartalmazott munkaidő-kedvezmény nem, illetve nem megfelelő biztosítását érintő részében el kellett utasítania.

A döntéssel szemben az elmarasztalt közigazgatási szerv nem élt jogorvoslattal