

EBH/532/2016

Év

2015

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

A kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy a bepanaszolt munkáltatónál a fogyatékos személyek bántalmazzák a női dolgozókat, és így női dolgozóként hátrány érte őt, emberi méltóságában és az egészséges életminőséghez való jogában többször is súlyosan megsértették.

Kérelmező előadta, hogy 2015. március 15-től fejlesztő személyi segítő munkakörben dolgozott, munkaköri leírást nem kapott, és munkáltatója nem tájékoztatta őt megfelelően arról, hogy milyen viselkedészavarban szenvedő ellátottakat gondoznak.

Leírta továbbá, hogy azon az osztályon, ahol dolgozott, súlyos értelmi fogyatékos, zömmel autista fiatal felnőttel foglalkozott, akik közül az egyik rendkívül agresszív, hirtelen indulatra gerjedő, a nőekkel, illetve a nála gyengébbekkel mind szóban, mind fizikailag arrogáns viselkedést tanúsít.

A karácsonyi ünnepségen, amit az intézetben tartottak, a fiatal gondozott a várakozás és az ünnep okozta feszültség miatt, nem pedig a kérelmező viselkedéséből eredően, ok nélkül rátámadt, szóval és tetteleg is bántalmazta.

Kérelmező azt is sérelmezte, hogy az eseményeket követően, 2016. január 12-én kelt rendkívüli felmondásban a munkáltató úgy érvelt, hogy kérelmező viselkedett egy ellátottal agresszívan, hergelte őt, és ez volt az oka a jogviszony megszüntetésének.

Kérelmező sérelmezte, hogy volt munkáltatója nem vizsgálta meg teljes körűen az ügyet, fontos részleteket eltitkolt előle, a tényeket súlyosan elferdítette, az általa előadottak nem fedik a valóságot.

Kérelmező csatolta a panaszához a közalkalmazotti jogviszonyba történő kinevezésének és közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésének másolatát, valamint az őt bántalmazó ellátott ambuláns lapját.

A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) 30. § b) pontjának értelmében a hatóság a kérelmet érdemi vizsgálat nélkül, nyolc napon belül elutasítja, ha a hatóságnak nincs hatásköre vagy nem illetékes, és a kérelem áttételének nincs helye.

A hatóság megállapította, hogy a kérelmező a beadványában egyértelműen a bepanaszolt munkáltató közalkalmazotti jogviszonya megszűnéséről szóló értesítésében foglaltakat sérelmezte, ennél azonban a női nemhez tartozása nem játszott szerepet.

A kérelmező által panaszolt, a munkaviszony rendkívüli megszüntetéséről szóló értesítés tartalmazza a jogorvoslati tájékoztatást arról, hogy a munkáltató intézkedésével szemben a kézhezvételtől számított 30 napon belül az illetékes munkaügyi bírósághoz lehet keresettel fordulni.

A hatóság megállapította, hogy a kérelmező által panaszolt, munkáltató által tanúsított vagy elmulasztott tájékoztatási kötelezettség vizsgálatára nincs hatásköre.

A hatóság megállapította továbbá, hogy tárgyi ügyben fellebbviteli fórumként járna el, amennyiben a bepanaszolt intézmény értesítésében foglaltakat érdemben felülvizsgálná. Az Ebktv-nek a hatóság hatáskörét meghatározó 14. §-a értelmében a hatóság nem töltheti be a fellebbviteli fórum szerepét a kérelmező panaszának kivizsgálására hatáskörrel rendelkező munkaügyi bíróság helyett, a sérelmezett határozat felülvizsgálatára ugyanis ezen jogorvoslati szerv rendelkezik hatáskörrel.

A hatóság fentiek alapján megállapította, hogy az ügyben nincs hatásköre és a kérelem áttételének nincs helye, ezért a kérelmet a Ket. 30. § b) pontja alapján érdemi vizsgálat nélkül elutasította.

(2016. augusztusi döntés)