

## **EBH/164/2018**

Év

2018

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezés mód

Egyezséggel zárult ügy

*A hatóság eljárását kezdeményező kérelmező határozott idejű kormánytisztviselői jogviszonyban állt a bepanaszolt intézménnyel. A munkáltató több alkalommal módosította a kinevezését, folyamatosan meghosszabbítva azt. A kérelmező közvetlen felettese több alkalommal próbált szerelmi viszonyt kezdeményezni a kérelmezővel (virágot ajándékozott neki, személyes hangvétellő e-maileket írt, egy alkalommal a lakása előtt is megjelent és felajánlotta, hogy a munkahelyre beviszi), aki a közeledést minden alkalommal visszautasította. Az első közeledést követő 3 hét elteltével a felettes azt mondta a kérelmezőnek, elintézte, hogy határozatlan idejű kinevezést kapjon. Újabb 3 hét elteltével azonban arról tájékoztatta, hogy a továbbiakban nem hosszabbítják meg a kinevezését, vagyis újabb határozott idejű kinevezést sem kap. Ugyanezen a napon az őt foglalkoztató igazgatóság vezetőjétől a kérelmező azt az információt kapta, hogy a főnöke a továbbiakban nem kíván együtt dolgozni vele (a közvetlen felettes javaslattételi joggal rendelkező kérelmező továbbfoglalkoztatását illetően). A kérelmező ekkor jelezte az igazgató felé a korábban történeteket. A kérelmező körül ezt követően a közvetlen felettese és munkatársai viselkedése miatt kellemetlen és megalázó környezet alakult ki. A kérelmező álláspontja szerint a bepanaszolt munkáltató azzal, hogy a közvetlen felettese és munkatársai által tanúsított magatartással szemben nem lépett fel, valamint a határozott időre szóló kinevezését nem hosszabbították meg, női nemhez tartozása miatt vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét (közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, illetve megvalósította a zaklatás tényállását).*

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott és tanúként hallgatta meg a kérelmező közvetlen felettesét. A felettes a tárgyaláson bocsánatot kért a kérelmezőtől, ha őt akár szóban, akár az e-mailjeivel kellemetlen helyzetbe hozta és megbántotta.

A tárgyaláson a felek (a munkáltató és a kérelmező) egyezséget kötöttek, amelyben előzményként rögzítették, hogy a közvetlen felettes az ügyben tartott tárgyaláson tanúkénti meghallgatása során a kérelmezőtől bocsánatot kért. A bepanaszolt munkáltató vállalta, biztosítja, hogy a hatóság munkatársa kb. egy óra időtartamú tájékoztató előadást tartson a munkáltató vezető beosztású munkatársai számára az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos jogszabályi környezetről és a hatóság joggyakorlatáról, különös tekintettel a foglalkoztatás területén előforduló esetekre.

2018. márciusi döntésével a hatóság az egyezséget jóváhagyta, 2018 áprilisában a tájékoztató előadás elhangzott. A hatóság munkatársa az anti-diszkriminációs jogszabályi környezet és a hatóság joggyakorlatának általános ismertetésén túl a foglalkoztatás területén előforduló esetek ismertetése során felhívta a figyelmet arra, hogy a munkáltatónak milyen kötelezettségei vannak (például megfelelő panaszkezelés zaklatás jelzése esetén) annak érdekében, hogy a munkahelyen ne sérüljön az egyenlő bánásmód követelménye.