

47/2020

Év

2020

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező az eljárás alá vont egyik telephelyén sertéstartó és -tenyésztő munkakörben dolgozott. Beszámolt arról, hogy sokat kellett túlóráznia, illetve legalább egy hétvégén is dolgoznia, mivel a telepen kevés dolgozónak kellett ellátnia nagyon sok állatot.

Sérelmezte, hogy az eljárás alá vont azért szüntette meg a munkaviszonyát, mert 10 napot betegállományban töltött. Erre abból következtetett, hogy a vezérigazgató akkor adta át neki a felmondásról szóló okiratot, amikor betegszabadságát követően először bement a telephelyre. Hivatkozott a felmondási okiratában szereplő munkáltatói indokolásra, mely szerint az eljárás alá vont „a munkáltatónál történő munkafolyamatok optimalizálásával összhangban, átszervezés” miatt szüntette meg a munkaviszonyát. A kérelmező cáfolta, hogy az eljárás alá vontnál átszervezés történt volna, ugyanis a munkafeladatok nem változtak, a sertésállomány száma sem csökkent.

Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy a kérelmező munkaviszonyának megszüntetésére „a munkáltatónál történő munkafolyamatok optimalizálásával összhangban, átszervezés következtésben került sor”, melyet már a felmondásról szóló okirat indokolásában is megjelölt. Hangsúlyozta, hogy „a kérelmező munkaviszonyával egyidejűleg több munkavállaló munkaviszonya megszűnt”. Előadta, hogy csupán a véletlen műve, hogy a kérelmező éppen akkor tért vissza táppénzről, amikor az átszervezések következtésben kénytelenek voltak megszüntetni a munkaviszonyát. Leszögezte, hogy nem a kérelmező egészségi állapota miatt döntöttek az elbocsátása mellett.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont nem tudta azt bizonyítani, mely szerint a kérelmezővel egyidejűleg ugyanazon indok miatt (átszervezés) más dolgozóknak is megszüntette a munkaviszonyát, mivel a hatóság rendelkezésére bocsátott táblázat szerint csupán egy munkavállalónak mondott fel a kérelmezővel egyidejűleg. Ugyanakkor az eljárás alá vont azt semmivel sem támasztotta alá, hogy a szóban forgó dolgozót milyen indokkal bocsátotta el, holott a hatóság ebben a körben kérte, hogy okirattal igazolja. Így az eljárás alá vont a becsatolt táblázattal nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatónál véghezvitt átszervezés miatt más munkavállalók munkaviszonyát is megszüntetni kényszerült.

A hatóság a kérelmezővel összehasonlítható személyek csoportjával kapcsolatban is adatokat kért, azonban azokat az eljárás alá vont nem szolgáltatta, arra vonatkozóan sem nyilatkozott, hogy az általa csatolt táblázat mely telephelyre/telephelyekre vonatkozik, illetőleg arra a kérdésre sem válaszolt, hogy a kérelmezővel azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók közül volt-e még valaki táppénzen, és ha igen, mennyi ideig.

A hatóság nem tudta elfogadni azt az eljárás alá vonti védekezést sem, hogy a társaságnál véghezvitt átszervezést az állatlétszám és a sertéstartó technológia modernizálása tette szükségessé, mivel ezen körülményeket az eljárás alá vont egyáltalán nem ismertette, illetve semmilyen dokumentummal nem támasztotta alá az állítását. Ebben a körben a hatóság ugyancsak többször felhívta az eljárás alá vont figyelmét, hogy a nyilatkozatát bizonyítékokkal is támassza alá.

A fentiek alapján megállapítható, hogy az eljárás alá vont nem bizonyította, hogy a társaságuknál átszervezés történt, holott a hatóság ebben a körben számos alkalommal nyilatkozattételre hívta fel.

Mivel az eljárás alá vont védekezése hiányos volt, nem felelt meg az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltaknak, és a nyilatkozataiban általa előadottakkal sem tudta megfelelő indokát adni annak, hogy a társaságuknál végbement átszervezés következtében szüntette meg a kérelmező munkaviszonyát, a hatóság álláspontja szerint ezért nem mentette ki magát.

Mindezek alapján a hatóság megállapította, hogy **az eljárás alá vont - figyelemmel a hatóság előtti eljárásban érvényesülő speciális bizonyítási szabályokra, azaz az Ebktv. 19. §-ában foglaltakra - az eljárás során nem bizonyította, hogy a kérelmezőnek - az eljárás alá vont gazdasági társaságnál történt munkafolyamatok optimalizálásával összhangban - átszervezés miatt szüntette meg a munkaviszonyát. Megállapítható, hogy az eljárás alá vont az Ebktv. 22. § (1) bekezdése a) pontja alapján - mely szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés - nem tudta magát kimenteni.**

A hatóság az eljárás alá vonttal szemben a szankció meghatározásánál a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán és a határozat nyilvános közzétételén túl szükségesnek tartotta az eljárás alá vont gazdasági társasággal szemben bírság kiszabását is.

(2020. március 23-i végleges döntés)