

EBH/185/2014

Év

2014

Védett tulajdonság:

Érdekképviselőhöz tartozás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Egy szakszervezet mint kérelmező azért fordult panasszal a hatósághoz, mert az eljárás alá vont munkáltató, amelynél új szakszervezeti alapszervezetet hoztak létre, megszüntette az új alapszervezet tisztségviselőinek a munkaviszonyát, majd ezt követően megfélemlítő, zaklató magatartást tanúsított azokkal a munkavállalókkal szemben, akikről úgy gondolta, hogy beléptek az új alapszervezetbe.

A kérelmező elmondása szerint a termelésvezető azzal kereste meg a munkavállalókat, hogy ki kellene lépniük, mert ha nem, akkor elvesztik az állásukat, és kilépési nyilatkozatot íratott velük alá. A kérelmező szakszervezet – tekintettel arra, hogy a szakszervezet tisztségviselői a munkaviszonyuk megszüntetésével kapcsolatban bírósághoz fordultak – csak a munkavállalók, a feltételezett szakszervezeti tagok felé megnyilvánuló zaklató, megfélemlítő munkáltatói magatartás vizsgálatát kérte.

Az adott ügyben megállapítható volt, hogy a jogsértés, illetve annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható nagyobb csoportját érintette, és olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, így a kérelmező szakszervezet eljárásindítási jogosultsága megalapozott volt.

A tanúként meghallgatott termelésvezető úgy nyilatkozott, hogy a vezetők munkaviszonyának felmondását követő napokban egy munkavállaló megkereste őt azzal, hogy szeretne kilépni a szakszervezetből, ezért keresett az interneten egy kilépési formanyomtatványt, amellyel aztán a többi munkavállalót is megkereste, mintegy segítségképpen; kényszerről vagy fenyegetésről tehát szó sem volt.

A termelésvezető és a többi meghallgatott tanú vallomása alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy jellemzően a termelésvezető (a műszakvezető közreműködésével) kereste meg a munkavállalókat a munkahelyen azzal, hogy nem akarnak-e kilépni a szakszervezetből, és a munkavállalók jellemzően a termelésvezető megkeresésére, kezdeményezésére írták alá a termelésvezető által felajánlott kilépőnyilatkozatokat a termelésvezető irodájában. A munkavállalói tanúvallomások kiterjedtek a munkahelyi légkör és környezet ismertetésére is; valamennyi tanú vallomásában szerepelt, hogy a munkavállalók a szakszervezettel szembeni ellenséges, támadó légkört érzékelték a munkahelyen a munkáltató részéről; a termelésvezető, illetve a műszakvezető megkeresését munkáltatói nyomásgyakorlásnak érezték és féltek, hogy kirúgják őket szakszervezeti tagságuk miatt.

A hatóság álláspontja szerint a munkáltató a termelésvezető fenti magatartása révén a munkavállalókkal szemben, szakszervezeti tagságukkal összefüggésben emberi méltóságot sértő magatartást valósított meg. Ennek megvalósulásához ugyanis nem kell, hogy a munkavállalókat kifejezetten megfenyegessék vagy kilépésre kényszerítsék a szakszervezetből. Az, hogy a termelésvezető (aki a vezetői hierarchiában közvetlenül az ügyvezető alatt állt) a munkahelyen a munkavállalókat behívatta az irodájába, hogy nem akarnak-e kilépni a szakszervezetből, és ehhez egy kilépő nyomtatványt ajánlott fel nekik, már önmagában is sérti az alárendelt munkavállalók rendelkezési jogát, ezen keresztül emberi méltóságát. Ugyancsak egyértelműen megállapítható volt, hogy az érintett munkavállalókkal szemben ellenséges, megfélemlítő munkahelyi környezet alakult ki. Hangsúlyozni kell azt is, hogy az Ebktv. szerinti zaklatás tényállása nem csak abban az esetben valósul meg, ha a munkáltatói magatartás kifejezetten az ellenséges, megfélemlítő környezet kialakítását célozza, hiszen a törvény úgy fogalmaz, hogy zaklatásnak minősül az a magatartás, amelynek „célja vagy hatása” a megfélemlítő, ellenséges stb. környezet létrehozása. Tehát, még ha esetleg a termelésvezetőt valóban a munkatársaknak való „segítés” szándéka vezérelte volna, abban az esetben is megvalósult a zaklatás, mivel magatartásának a hatására a megfélemlítő környezet kétségtelenül kialakult. Az eset összes körülményei között azt is tekintetbe kellett venni, hogy a termelésvezető néhány nappal azt követően kereste meg a kilépés felvetésével a munkavállalókat, hogy a munkáltató felmondott a szakszervezeti vezetőknek. Nyilvánvaló, hogy ebben az egyébként is felfokozott helyzetben ez a vezetői magatartás a megfélemlítő környezet kialakulását eredményezte. A hatóság mellett korábban működött Tanácsadó Testület 384/5/2008. TT. számú állásfoglalásában kifejtette, hogy „A zaklatás ... nem feltétlenül szándékos magatartás, ezért arra irányuló szándék hiányában is megállapítható.”

Fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató a munkavállalók egy csoportjával szemben - érdekképviselőhöz tartozásukkal összefüggésben - zaklatást valósított meg és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Határozatában elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését, megtiltotta az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a határozat nyilvános közzétételét 30 napra a hatóság honlapján, és 1.000.000,- Ft összegű bírságot szabott ki.

Az eljárás alá vont munkáltató a határozat bírósági felülvizsgálatát kérte. A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ítéletével a keresetet elutasította és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta.