



EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

Ügyiratszám: EBH/721/11/2010.

Előadó: Dr. Kéri Ádám

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (1024 Budapest, Margit krt. 85.) [REDACTED] kérelmezőnek [REDACTED] [REDACTED] képv: Dr. Gyöző Gábor ügyvéd: 1031 Budapest, Ányos u. 6., I.I.) a MALÉV GH Zrt-vel szemben (1185 Budapest, Ferihegyi Nemzetközi Repülőtér) az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában benyújtott kérelmére indult eljárásban meghozta a következő

HATÁROZATOT

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapítja, hogy a MALÉV GH Zrt. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy Kérelmezőt szakszervezeti tisztségviselőként kifejtett aktivitása miatt nem foglalkoztatta tovább határozott idejű munkaszerződés keretében flight manageri munkakörben, hanem az annál alacsonyabb kvalifikációt igénylő, alacsonyabb státuszú, illetve bérezésű agent-i munkakörbe helyezte, valamint azzal, hogy nem biztosította számára az újabb utas irányítási rendszerek megismerésére irányuló képzéseket, kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő egyéb munkavállalókat.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását a határozat kézhezvételétől megtiltja, és egyben elrendeli a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét – a jogsértő azonosításához szükséges adatok kivételével anonimizáltan – a Hatóság www.egyenlobanasmod.hu című honlapján.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az eljárás alá vont MALÉV GH Zrt-t 1.000.000 Ft, azaz egymillió forint összegű bírság megfizetésére kötelezi, amelyet a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10032000 – 00288413 számú számlájára történő átutalással kell megfizetni.

A határozat ellen közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek helye nincs.

A határozat felülvizsgálatát a kézbesítéstől számított 30 napon belül a Fővárosi Bíróságnak címzett, de az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál három példányban benyújtandó keresettel lehet kérni.

Az eljárás során költség nem merült fel.

INDOKOLÁS

[REDACTED] (a továbbiakban: Kérelmező) 2010. március 29. napján meghatalmazott képviselője útján azzal a kérelemmel fordult a Hatósághoz, hogy az állapítsa meg, hogy a bepanaszolt munkáltató (a továbbiakban munkáltató) megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Ennek alátámasztásul előadta, hogy 2010. január 1. napjával Kérelmezőt a határozott időre szóló flight manageri munkakörében nem foglalkoztatta tovább, hanem az annál alacsonyabb kvalifikációt, tudást igénylő, valamint alacsonyabb státuszú agent-i pozícióba „helyezte vissza”, mely pozíció természetesen alacsonyabb fizetéssel (alapbér, prémiumok) is jár. Kifejtette továbbá, hogy a határozott időtartamú „kinevezés” meg nem hosszabbítására véleménye szerint azért került sor, mivel aktív szakszervezeti tevékenységet folytat, melyet a munkáltató a flight manageri pozícióval nem tart összeegyeztethetőnek. Ezen túlmenően sérelmezte azt is, hogy a munkáltató ugyanezen okból nem biztosítja számára az egyéb utas kiszolgáló rendszerek megismerését célzó képzéseken történő

részvétel lehetőségét, gyakran nem kap előzetes beosztást, valamint flight manageri megbízatása idején gyakran munkakörétől eltérő beosztásban, agent-ként került alkalmazásra. Ez alapján Kérelmező azt kérte az Egyenlő Bánásmód Hatóságtól, hogy vizsgálja meg a munkaköre módosulásának körülményeit, és amennyiben azok sértének az Ebktv.-ben külön nevesített egyenlő bánásmód követelményét, hozza meg a munkáltatóval szemben szükséges intézkedéseket.

A hatóság a beérkező kérelem alapján 2010. április 12. napján hiánypótlási felhívást bocsátott ki, melyben Kérelmező állításainak részletesebb előadását kérte.

Kérelmező képviselője a 2010. április 30. napján kelt beadványában a korábbiakban kifejtett tényállást azzal egészítette ki, hogy Kérelmező szakszervezeti munkaterhe 2009. elejétől kezdődően jelentősen megnövekedett, amely a munkából történő távolléte időtartamára is kihatással volt, ám ezt a munkáltató az Mt. rendelkezéseire tekintettel túrni köteles. Kérelmező a feladatát mindig ellátta, helyettesítésével, amelyről álláspontja szerint a munkáltatónak kell gondoskodnia, pedig problémák nem merültek fel. Ezen túlmenően a munkáltató által egyoldalúan, határozott időre történő flight manageri kinevezések csupán azt a célt szolgálják, hogy a munkavállalók jogos érdekeit korlátozzák, hiszen így a munkáltató a dolgozók felett gyakorlatilag korlátlan hatalmat gyakorol. Ez különösképpen akkor problémás, amikor a munkavállaló, mint Kérelmező, szakszervezeti tevékenységet is kifejt. Elismerte, hogy Kérelmezőhöz hasonlóan számos szakszervezeti tisztséget betöltő, és flight manageri munkakörben dolgozó munkavállaló határozott idejű „kinevezése” meghosszabbításra került, ám azok érdemi szakszervezeti tevékenységet nem fejtettek ki. Rámutatott arra is, hogy hozzá hasonlóan [REDACTED] határozott idejű flight manageri „kinevezése” sem lett meghosszabbítva, aki szintén aktív szakszervezeti tevékenységet végzett, bár nála a munkáltató egyéb, szakmai szempontokra is hivatkozott. Kérelmező azt is kiemelte, hogy a munkáltató több alkalommal felhívta Kérelmező figyelmét arra, hogy a flight manageri pozíció nem egyeztethető össze Kérelmező szakszervezeti aktivitása miatti gyakori távollétével, illetve kollégái gyakorlatilag helyette dolgoznak. Végezetül Kérelmező úgy vélte, hogy amennyiben a munkáltató lépését nem a szakszervezeti aktivitása, hanem az annak következményeként fellépő gyakori hivatalos távolléte motiválja, ez jogi relevanciával nem bír, tekintettel arra, hogy a távolléteket a munkáltató az Mt. alapján túrni köteles.

A hatóság kérelmező panasa alapján 2010. május 4. napján a MALÉV GH Zrt-t eljárás alá vonta, valamint nyilatkozata és egyéb dokumentumok becsatolására hívta fel.

Az eljárás alá vont kimentésében előadta, hogy az érintett piaci szegmensen jelentős verseny van, melynek következtében a munkáltató folyamatos átszervezéseket, illetve leépítéseket kénytelen végrehajtani. Ennek egyik állomása 2009. január 1. napja volt, amikor az addig létező agent-flight supervisor-i rendszert felváltotta az agent-flight manageri rendszer. A korábbi 64 flight supervisor helyett csupán 48 flight managert alkalmaztak tovább, s azon munkavállalókat, akik a munkaszerződésük módosítását nem írta alá, elküldték (felmondással, illetve a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése útján). **A munkáltató célja a határozott idejű munkaköri kinevezésekkel a rotáció útján történő tesztelés volt, aminek eredményeképpen a végleges flight manageri állomány folyamatosan alakulóban van.** A gazdasági válság eredményeképpen 2010-ben azonban további lépésekre kényszerültek, a 48 flight manageri pozícióból hetet megszüntettek, illetve a rotáció időtartamát 6 hónapra rövidítették le. A 48 flight manager közül 34 személy munkaköri státusza nem változott, ami azt jelenti, hogy csupán 14 új munkavállaló került bele a rotációs rendszerbe. Kérelmező a munkaszerződés módosítását nem támadta meg, valamint álláspontja szerint a határozott idejű jogviszony (munkakör vonatkozásában) meghosszabbítása a munkáltatónak nem kötelessége. Arra is rámutatott, hogy Kérelmező szakmai munkájával nem volt probléma (mint, ahogyan a kikerülő munkavállalók többségével sem), a szakmai képzéseken pedig részt vehetett. Végezetül kijelentette, hogy [REDACTED] esete teljesen eltérő alapokon nyugszik, hiszen vele szemben szakmai problémák merültek fel.

Kérelmező képviselője az eljárás alá vont kimentésével kapcsolatosan azt az álláspontot képviselte, hogy az eljárás alá vont maga is elismerte, hogy a határozott időtartamú kinevezések nem közös megállapodáson alapultak, így gyakorlatilag egy kényszer struktúra jött létre. A munkáltató döntését

így önkényesnek, illetve az Mt. rendelkezéseibe ütközőnek vélte. Tekintettel arra, hogy a rotáció ezen formája a munkavállalók jogos érdekeinek csorbítására irányult, így Kérelmező flight manageri munkakörbe történő kinevezését „határozatlan idejűnek kell tekinteni”. Kiemelte azt is, hogy az egyenlő bánásmód követelménye Kérelmező szakszervezeti tevékenysége, mint védett tulajdonsága okán akkor is sérülne, amennyiben a munkáltató lépései az Mt. rendelkezéseivel (Mt.75.§/A(1)(2), 79.§(4) összhangban állnának. A rotáció indokát egyébként életszerűtlennek, illetve a gazdasági racionalitással ellentétesnek ítélte, mellyel kapcsolatosan azt emelte ki, hogy a munkavállalók betanulási költsége feltehetően magas, valamint, hogy az eljárás alá vont a gazdasági helyzetét nem kellően dokumentálta. A rotáció szempontjai egyebekben tisztázatlanok, hiszen a munkáltató értékelési rendszert nem működtet, így döntésének önkényessége még nagyobb hangsúlyt kap. Kiemelte azt is, hogy összehasonlítható csoportnak azon személyek csoportját tartja, akiknek 2009. végével, a határozott idő lejártával, a flight manageri munkakörük meghosszabbításra került. A korábbi beadványában foglaltakat azzal egészítette ki, hogy Kérelmező csupán munkaidejének kezdő, illetve végpontját ismerte 8 nappal előre, míg más dolgozók részletesebb munkaidő-beosztást kaptak, a képzések vonatkozásában pedig panaszja kizárólag a más utasirányítási rendszerekkel kapcsolatos képzésekre vonatkozott. Végezetül kifogásolta, hogy az eljárás alá vont Kérelmező vonatkozásában egyszer a rotációra, máskor pedig egyszerűen leépítésre hivatkozik, melyek álláspontja szerint egymással nem összeegyeztethetőek.

A hatóság a 2010. július 15. napján tartott tárgyaláson a feleket személyesen meghallgatta, valamint tanúbizonyítást is lefolytatott, melynek keretében a tényállás a következőkkel egészült ki:

Kérelmező személyes meghallgatása keretében elmondta, hogy 2007 óta szakszervezeti titkár, ám szakszervezeti munkája 2009 elejétől ugrott meg, mivel ezt megelőzően egyesült szakszervezete egy másik szakszervezettel. Már a korábbiakban is merültek fel olyan jellegű problémái a munkáltatóval szemben, hogy nem kapott ún. részletes műsort. Ez alatt azt értette, hogy a konkrét munkafeladatokat előzetesen nem ismerte meg, illetve sokszor más munkakörbe (agent) tartozó feladatokat kellett ellátnia. Ennek okaként a munkáltató arra hivatkozott, hogy Kérelmezőre gyakori távolléte miatt nem lehet támaszkodni kellőképpen, habár ő távolléteit egy hónappal előre jelezte. Kérelmező elmondta, hogy kifejezetten váratlanul érte, amikor 2009 végén arról tájékoztatták, hogy a határozott idejű kinevezését nem hosszabbítják meg. Ennek indokául vele azt közölték, hogy rendkívüli munkavégzésre nem áll készen, illetve szakszervezeti leterheltsége miatt kollégái helyette dolgoznak. Kérelmező ezt sérelmesnek tartotta, hiszen úgy vélte, a rendkívüli munkavégzés nem lehet szempont, valamint hogy ő pedig kollégái érdekében dolgozik a távolléte alatt. A döntés háttérében lévő okként egyértelműen a 2009 decemberében szervezett szakszervezeti sztrájkra gondolt, amelyben aktív, szervezői szerepet töltött be. Ezzel együtt elismerte, hogy a munkáltató gazdasági nehézségeiről tudott, hiszen az gyakorlatilag köztudomású. Azt is elmondta, hogy több képzésre is jelentkezett, melyeken nem vehetett részt, mivel a csoportvezető őt egyetlen alkalommal sem választotta ki. [REDACTED] vonatkozásában úgy vélte, hogy a munkáltató őt szintén a 2009 év végi sztrájk szervezésében betöltött szerepe miatt minősítette vissza, s utóbb ezt szakmai indokokkal igyekezett alátámasztani. Kolléganőjével tudomása szerint szakmai probléma nem merült fel, csupán lassabb típus volt, ami ugyanakkor munkája minőségére nem volt semmiféle kihatással. Elmondta továbbá, hogy értékelés a munkáltatónál – habár erre őt a szakszervezettel kötött megállapodás kötelezné – nem működik, csupán a havi premizálás keretében vizsgálják, hogy az adott dolgozó okozott-e valami kárt.

Kérelmező képviselője azt is kiemelte, hogy az eljárás alá vont sem beadványaiban, sem pedig a tárgyaláson tett nyilatkozatában egyetlen példával sem tudta alátámasztani azon állítását, hogy Kérelmező szakszervezeti tevékenysége munkája minőségével bármiféle összefüggésben állt volna. Ezen túlmenően a tekintetben sem merült fel hitelt érdemlő adat, hogy Kérelmező helyettesítése, illetve eseti kikérései komolyabb munkaszervezési nehézségeket jelentettek volna a munkáltató számára. Álláspontja szerint az eljárás alá vont csupán feltételezésekbe bocsátkozik, amikor úgy nyilatkozik, hogy Kérelmező nem kellően terhelhető, illetve szakszervezeti tisztséget be nem töltő kollégáihoz képest kevésbé lehet rá számítani.

Az eljárás alá vont képviselője a tárgyaláson kiemelte, hogy a szakszervezet 2002 óta 12 sztrájkot szervezett, így tehát nem mondható el, hogy tevékenységük korlátozva lett volna. A rotációval kapcsolatosan megismételte, hogy az a társaságnál 2007 óta működik, és elsődlegesen gazdasági célokat szolgál. Ezzel egyidejűleg került bevezetésre a határozatlan idejű munkaviszony fenntartása mellett a határozott időre történő munkakör módosítás is. A munkáltató érdeke az, hogy lehetőleg minél több dolgozót vonjon bele a rotációba, így képességeiket tesztelje. E tekintetben a társaságnál eltöltött idő nem számít. Ennek eredményeképpen forr ugyanis ki az a flight manageri csapat, akikre a leginkább lehet támaszkodni. Munkáltatói értékelés egyebekben az eredeti formájában valóban nem működik, melynek oka részben a vezetők leterheltsége, részben pedig az, hogy még a közeljövő vonatkozásában sem rendelkeznek a társaság további sorsa vonatkozásában adatokkal. Okként hivatkozott továbbá az állásféltesre is. A premizálásnál, illetve a rotációnál azonban létezik értékelés, és ezt a munkavállalókkal szóban közlik. Kérelmező vonatkozásában kiemelte, hogy szakmai csapat döntött amellett, hogy a határozott idejű kinevezése ne kerüljön meghosszabbításra. **Kérelmező ugyanis lelkes szakszervezeti aktivista, munkaidejének 52%-ában a munkájából távol van, így ennek a gyakorlati következménye az, hogy nem lehet rá flight managerként támaszkodni, valamint nem kap részletesebb műsort.** Kérelmezőt ugyanis olyan gyakran kéri ki a szakszervezet, hogy előzetes műsort nem is lehetne készíteni, helyettesítése pedig problémásabb, mint hogy ha agentí pozícióban dolgozna. Ebben a pozícióban egy félembernyi kiesés egyszerűen nem tolerálható. Továbbképzésekre pedig nyilvánvalóan kizárólag olyan munkavállalókat célszerű küldeni, akiknek a terhelhetősége nem 50% körüli. Kérelmezőnek egyebekben a sztrájk szervezésében betöltött szerepe miatt semmiféle hátránya nem származott, ellenkező esetben a munkáltató a szakszervezet bejelentésére napokon belül vizsgálatot kellett volna, hogy indítson. Végezetül kiemelte, hogy a munkáltatónak a rotáció semmiféle többlet költséget nem okoz, hiszen a flight manager agent-ként tudását éppen úgy tudja kamatoztatni.

A [REDACTED] tanú a tárgyaláson elmondta, hogy folyamatos munkáltatói nyomás alatt tevékenykednek. Kérelmező vonatkozásában ő javasolta, hogy forduljon az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, mivel a határozott idejű munkaszerződésének meg nem hosszabbítását egyértelműen szakszervezeti aktivitásához lehet kötni. Kérelmező a legaktívabb tagjuk, részt vett a decemberi sztrájk szervezésében, illetve rendszeresen bejelentést tesz munkáltatójával kapcsolatosan a Munkaügyi Felügyeletnél. A munkáltató egyebekben több flight managert alkalmaz 50%-os, illetve 75%-os részmunkaidőben, mely azt jelenti, hogy ez a munkakör Kérelmező által is betölthető lenne. Kérelmezőnek egyebekben mintegy 20 éves gyakorlata van, amely szintén releváns tényezőnek tekintendő.

[REDACTED] tanú meghallgatására is sor került, aki egyidejűleg tölt be szolgálatvezetői pozíciót, így részt vesz a munkavállalók értékelésében, illetve szakszervezeti bizalmi tisztséggel is rendelkezik. Elmondása szerint a szakszervezet keretében Kérelmezővel szemben érdemi munkát nem végez. Kijelentette, hogy, mint szolgálatvezető, a rotációval kapcsolatosan semmiféle információval nem rendelkezik. Kérelmező vonatkozásában pedig megjegyezte, hogy rá szakszervezeti aktivitása miatt nem lehetett számítani, szakmai probléma vele szemben nem merült fel.

[REDACTED] tanú a tárgyalás alkalmával elmondta, hogy jelenleg is flight manageri pozíciót tölt be, illetve szakszervezeti bizalmi tisztsége is van. Saját tevékenységével kapcsolatban megjegyezte, hogy érdemi érdekképviselési munkát nem végez. Azt is hozzátette, hogy Kérelmező vele szemben kifejezetten aktív, gyakorlatilag a szakszervezet második embere, aki újságot szerkeszt, utána jár a dolgoknak, illetve a sztrájkok szervezésében is kiemelt szerepe van. A tekintetben nem tudott nyilatkozni, hogy Kérelmező határozott idejű munkaköri kinevezése miért nem került meghosszabbításra, ám a mögött szerinte szakmai ok biztosan nem állhatott.

A lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható, hogy **Kérelmező beadványa az alábbiak alapján alapos:**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) rendelkezései alapján az egyenlő bánásmód követelménye abban az esetben

sérül, ha valakit vagy valamely csoportot a törvény 8. §-ában rögzített valamely védett tulajdonsága miatt más, vele összehasonlítható személyhez, vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, és ennek a hátrányos megkülönböztetésnek tárgyilagos mérlegelés szerint nincsen ésszerű indoka. Az Ebktv. 8. §-a az érdekképviseleti tevékenységet (érdekképviselethez való tartozás) védett tulajdonságként ismeri el (8.§(s)).

Az Ebktv. 5.§ (d), illetve 21.-23.§-ai az egyenlő bánásmód követelményét kiterjesztik a foglalkoztatás területére is. Ezen rendelkezések szerint az egyenlő bánásmód sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz többek között a munkafeltételek megállapításában és biztosításában, a munkavégzéshez kapcsolódó képzések vonatkozásában, a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatosan a munkavállalók szervezeteiben, valamint az előmeneteli rendszerben. Az Ebktv. 22.§-a alapján nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan jogszerű és arányos intézkedés, amelyet a munka jellege, vagy természete indokolt.

A lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható, hogy az eljárás alá vont az Ebktv. 22.§-ában előírt speciális kimentési kötelezettségének nem tett eleget, így nem tudta bizonyítás útján cáfolni, hogy Kérelmező sérelme védett tulajdonságával áll összefüggésben.

Az eljárás alá vont a sérelmes munkáltatói intézkedésnek a tárgyalás alkalmával egyértelmű magyarázatát adta. Meghallgatásakor tett nyilatkozata szerint 2002 óta a szakszervezetek összesen 12 sztrájkot szerveztek a repülőtér területén. A sztrájkok szervezésében Kérelmező, aki 2007-től kezdődően szakszervezeti titkár, különösen aktív szerepet töltött be. Kérelmező érdekképviseleti aktivitása ebben az évben már odáig terjedt, hogy munkaidejének 52%-ában szakszervezeti, és nem a rendes munkavégzéséhez kapcsolódó munkát végzett. Ezt azonban a munkáltató már nem tudja tolerálni. Kérelmezőnek ugyanis az Mt. speciális munkakört nem biztosít, az eljárás alá vont „tűrés kötelezettségének” pedig ésszerű határai vannak. Kiemelte, hogy félelmenyi kiesés ebben a pozícióban már nem tolerálható, illetve flight managert nem alkalmaznak részmunkaidőben. Azt is kijelentette, hogy aki a rotációból kiesik, az nyilvánvalóan nem kellőképpen motivált, mely ok minden munkavállaló előtt ismert. Az eljárás alá von ezen érvelését ismételte meg [REDACTED] is, aki a munkáltatónál szolgálatvezetői beosztásban dolgozik, s ezzel együtt szakszervezeti bizalmi tisztséget is betölt. Az előbbi pozíciójánál fogva (szolgálatvezető) a munkavállalók értékelésében részt vesz. Kérelmező vonatkozásában kiemelte, hogy szakmai probléma vele szemben nem merült fel, ezzel együtt nem lehetett rá teljes mértékben támaszkodni, hiszen a szakszervezet bármikor kikérhette, így ilyen alkalmakkor mást kellett a helyére beosztani.

Az eljárás alá vont érvelését ugyanakkor saját nyilatkozatai, valamint a lefolytatott bizonyítási eljárás adatai is cáfolják. Egyrészt elismerte, hogy flight manageri munkakörben 50%-os, illetve 75%-os részmunkaidőben is foglalkoztatnak több munkavállalót, így azon kijelentései, hogy a munkáltató gazdaságilag nem érdekelt abban, hogy ilyen leterheltségű munkavállalót flight managerként foglalkoztasson, illetve, hogy a Kérelmező által betöltött pozíció részmunkaidőben nem látható el, nem felel meg a valóságnak. Kérelmező határozott idejű munkakörének meg nem hosszabbítását követően ugyanis a munkáltató már tudatában volt annak, hogy az érintett munkakör részmunkaidőben betölthető-e. Ezen ellentmondást az eljárás alá vont azzal kívánta feloldani, hogy kijelentette, hogy Kérelmező 50%-os részmunkaideje, illetve más, szakszervezeti tisztséget be nem töltő, illetve aktív szakszervezeti tevékenységet nem végző dolgozók 50%-os részmunkaidejével nem hasonlítható össze. Kérelmezőt ugyanis a szakszervezet bármikor kikérheti, míg más munkavállaló munkaidejét a munkáltató osztja be. Kérelmező ugyanakkor rámutatott arra, hogy 2009-től kezdődően havonta előre leadta távolléteit, és ezen kifejezetten ritkán változtattak. Kérelmező ezen kijelentését ugyanakkor sem az eljárás alá vont képviselője, sem pedig a tanúként meghallgatott szolgálatvezető nem cáfolta. Mindketten arra hivatkoztak csupán, hogy a kikérés elvi lehetősége bizonytalanságot okoz Kérelmező beosztásával kapcsolatosan, ami ezen munkakörben nem tolerálható. Mind az eljárás alá vont képviselője, mind pedig a meghallgatott tanúk elismerték ugyanakkor, hogy érdemi szakszervezeti tevékenységet csupán kevesek végeznek, s közöttük is Kérelmező tekinthető a legaktívabbnak. [REDACTED] szolgálatvezető, valamint [REDACTED] flight manager tanúk, akik szakszervezeti

bizalmi tisztséget töltenek be, még szakszervezeti tevékenységük pontos tartalma vonatkozásában sem tudtak értékelhető információval szolgálni. Ennek tükrében nem szorul magyarázatra, hogy karrierjük alakulását érdekképviseleti tevékenységük miatt nem akadályozta. E vonatkozásban kiemelendő, hogy a szakszervezeti érdekképviseleti tevékenység az Alkotmány 4.§-a által elismert alkotmányos jog, illetve érték. Annak érdekében, hogy a szakszervezeti tisztségviselő eleget tudjon tenni érdekképviseleti feladatainak, az Mt. 25.§-a számára munkaidő-kedvezményt biztosít, melynek időtartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg. Az Mt. 26.-27.§-ai úgy rendelkeznek, hogy a munkavállalót tilos bármilyen módon hátrányos helyzetbe hozni, megkárosítani szakszervezeti hovatartozása vagy tevékenysége miatt. Ezen túlmenően tilos bármilyen jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól, illetve az attól való távolmaradástól függővé tenni. A munkaidő-kedvezmény vonatkozásában az Mt. kimondja, hogy arról a tagok maguk döntenek, annak egyetlen korlátja az, hogy tekintettel kell lenni a munkáltató zavartalan működésére, ezért a távolmaradást előre be kell jelenteni. Ennek pontos módját a törvény nem határozza meg, de a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére tekintettel ezt úgy kell megtenni, hogy a munkáltató a kiesett időre a helyettesítésről gondoskodni tudjon (Mt. Kommentár). Az érdekképviseleti tevékenység gyakorlásával kapcsolatosan tehát mind az Mt., mint pedig az Ebktv.8.§(s), valamint a 21.§(g) bekezdései lerögzítik, hogy a munkavállalót semminemű hátrány nem érheti.

A munkáltatót terhelő tűrési köteleesség határának meghúzósa mérlegelés körébe tartozó kérdés. Tekintettel azonban arra, hogy a munkáltató azonos feltételekkel teszi lehetővé a sérelmes pozíció betöltését egyéb, aktív szakszervezeti tevékenységet el nem látó munkavállalók részére 50%-os, illetve 75%-os részmunkaidőben, azt mutatja, hogy a munkáltató tűrési kötelezettségének semmilyen formában nem kíván eleget tenni. Ezt bizonyítja az is, hogy a továbbképzésekből történő kizárás vonatkozásában az eljárás alá vont a tárgyaláson akként nyilatkozott, hogy Kérelmező 100%-os terhelhetősége esetén továbbképzésének akadálya nem lenne. A hatályos jogi normák azonban az érdekképviseleti tevékenységet alkotmányos értéknek tekintik, melynek következtében a tűrési kötelezettség ilyen módon történő kiüresítését nem teszik lehetővé. E tekintetben helytálló a Kérelmező képviselőjének azon érvelése, miszerint a munkáltató képviselője, (illetve a tanúként meghallgatott szolgálatvezető) sem a tárgyaláson, sem pedig egyetlen beadványában nem tudott olyan esetre hivatkozni, amikor Kérelmező szakszervezeti tevékenységéből eredő távolléte – a rendeltetésszerű joggyakorlás kötelezettségét sértő módon gyakorolva - munkaszervezési problémákat okozott volna. Kérelmező egyebekben nem vezető állású tisztségviselő (felette áll a szolgálatvezető, csoportvezető, stb), akinek helyettesítése az állás jellegénél fogva kifejezett nehézségekbe ütközne. Az pedig, hogy a munkavállaló helyettesítése kellemetlenséggel jár a munkáltató tűrési kötelezettsége körébe tartozik. Kérelmező egyebekben két évtizede dolgozik a munkáltatónál hasonló beosztásban, így távolléte szakmai tapasztalata okán nem okozhatott számára legyőzhetetlen problémát, különös tekintettel arra, hogy azonos feltételekkel szakszervezeti aktivitást be nem töltő, kevesebb rutinnal rendelkező munkavállalók jelenleg is flight manageri munkakörben vannak foglalkoztatva. Ennek megfelelően az eljárás alá vont nem tudta az Ebktv. 22.§-ában rögzítetteknek megfelelően bizonyítani, hogy Kérelmező számára, aki távollétét egy hónappal előre bejelentette, miért nem adtak részletes „műsort”, valamint miért nem tették számára azonos feltételekkel lehetővé a más utas kiszolgálási rendszerek működésével kapcsolatos továbbképzéseken való részvételt.

Az eljárás alá vontat terhelő kimentési bizonyítás a hatóság álláspontja szerint azért sem volt eredményes, mert a munkáltatónál írásbeli (dokumentálható) értékelési rendszer nem létezik, így a rotáció alapjául szolgáló összetett szempontrendszer nem követhető nyomon. E tekintetben az Ebktv. 22.§-a szerinti kimentés keretében nem fogadható el az eljárás alá vont képviselőjének a tárgyaláson kifejtett azon érvelése, hogy az írásbeli, illetve részletes értékelés elmaradásának oka az idő hiánya, az alkalmazottak állásfűtése, valamint az, hogy a munkáltató fennmaradásának az időtartama gazdasági helyzetére tekintettel úgy sem látható előre. Az eljárás alá vont tanúként meghallgatott szolgálatvezetője, aki egyben a munkavállalók értékelésében is közreműködik, a tárgyalás alkalmával elismerte, hogy a 3, illetve 6 havi értékelés a szakszervezettel kötött megállapodás formájában soha sem létezett, a rotáció vonatkozásában pedig érdemi információval sem rendelkezett.

A fentiek alapján megállapítható, hogy az eljárás alá vont magatartása az Ebktv. 5.§d), 8.§s), valamint 21-23.§-ai alapján sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Kérelmező képviselőjének azon érvelése, miszerint az eljárás alá vont intézkedései (pl.,kényszerstruktúra létrehozása, önkényes munkaszerződés módosítás, stb) sértik az Mt. számos rendelkezését, jelen eljárás szempontjából relevanciával nem rendelkezik, illetve jelen hatósági eljárás keretei között hatáskör hiányában nem vizsgálható.

A hatóság a tényállás felderítettségére tekintettel Kérelmező képviselőjének további bizonyítási indítványait elutasítja (további tanúk meghallgatása, dolgozói értékelések bekérése). Relevancia hiányában elutasítja továbbá Kérelmező képviselőjének azon indítványát is, miszerint az eljárás alá vontnak gazdasági problémáit hiteles adatokkal szükséges bizonyítania. E tekintetben megjegyzi a hatóság, hogy ezen tény köztudomású jellegét a Kérelmező is elismerte, a tényállás felderítése szempontjából pedig nincsen jelentősége.

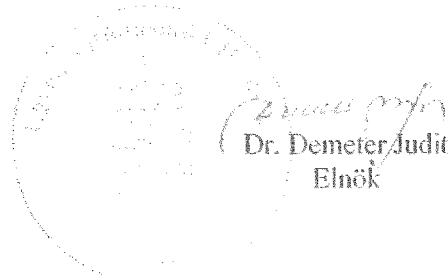
A hatóság a jogkövetkezmény megválasztásakor a jog megelőző funkcióját, a jogsérelem fennállásának időtartamát, valamint a jogsérelem súlyát tartotta szem előtt. Az eljárás alá vont hazai vonatkozásban jelentős számú munkavállalót foglalkoztat, így az érdekképviseleti tevékenység zavartalan gyakorlásához fűződő alkotmányos érdek különös hangsúlyt kap. E tekintetben nem rendelkezik relevanciával az eljárás alá vontnak a tárgyalás alkalmával tett egyezségi ajánlata (Kérelmező 100%-os fizetéssel kizárólag szakszervezeti tevékenységet végezzen), tekintettel arra, hogy az Kérelmező jogsérelmét nem orvosolja. Kérelmezőnek ugyanis az Alkotmányban biztosított joga, hogy szakszervezeti tevékenységének gyakorlása mellett szakmai tevékenységet is végezzen, feltéve, hogy ez a rendeltetésszerű joggyakorlás elvébe nem ütközik. A kiszabott bírság összege a fentiek figyelembe vételével, az eljárás alá vont teljesítőképeségére is tekintettel került meghatározásra.

A hatóság a fentiek alapján megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, valamint a hatóság anonimizált határozatának honlapján történő, az Ebktv. 16. § (1) bek. c) pontja szerinti nyilvános közzétételét rendelte el.

Az ügyintézési határidő a 362/2004 (XII.26.) Korm.r. 7.§ (1) alapján 50 munkanap. A kérelem beérkezésének ideje 2010. április 02. napja. Az ügyintézési határidő lejártának a napja a Ket. 33.§ (5) alapján 2010. augusztus 20. napja.

Határozatomat az Ebktv. 15. § (1) bekezdés a) pontjában biztosított hatáskörömben eljárva hoztam meg. A határozat elleni fellebbezést az Ebktv. 17.§ (1) bekezdése zárja ki. A határozat bírósági felülvizsgálatát az Ebktv. 17. § (3) bekezdése, valamint a 109. § (1) bekezdése biztosítja.

Budapest, 2010. július 23.



Dr. Demeter Judit
Elnök

A határozatot kapja:

1. [REDACTED]
2. Dr. Győző Gábor Ügyvéd (1031 Budapest, Ányos u. 6., I.1.)
3. MALÉV GH Zrt. (1185 Budapest, Ferihegyi Nemzetközi Repülőtér)
4. Gazdasági Iroda
5. Irattár