



## EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

Ügyiratszám: EBH/543/ /2012

**Az Egyenlő Bánásmód Hatóság** (1024 Budapest, Margit krt. 85.) **A. B.** kérelmezőnek a Baranya Megyei Kormányhivatal (7623 Pécs, József Attila u. 10.; jogelőd: Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal) **eljárás alá vonttal szemben** az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt előterjesztett kérelme tárgyában lefolytatott eljárásban az alábbi

### HATÁROZATOT

hozta.

**Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapítja, hogy a Baranya Megyei Kormányhivatal megsértette az egyenlő bánásmód követelményét A. B. fogyatékoságával összefüggésben, amikor pótszabadság iránti igényének előterjesztését követően soron kívül elrendelt második pályaalkalmassági vizsgálaton a vizsgálatot végző orvost úgy tájékoztatta, hogy a korábban általa biztosított eszköz és humán segédletet kérelmezőtől megvonja, majd ezt követően kérelmező szolgálati jogviszonyát megszüntette.**

**A hatóság a határozat kézhezvételétől a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltja, egyúttal elrendeli a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napon történő nyilvánosságra hozatalát a [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu), valamint a Baranya Megyei Kormányhivatal hivatalos honlapján [www.kormanyhivatal.hu/hu/baranya](http://www.kormanyhivatal.hu/hu/baranya), a kezdőlapról közvetlenül elérhető módon.**

A vizsgálat során **3.720,-forint, azaz Háromezer-hétszázhusz forint** eljárési költség merült fel, amely **eljárési költséget a Baranya Megyei Kormányhivatal a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül köteles megfizetni** a hatóság Magyar Államkincstárnál vezetett 10032000-00288413-00000000 számú előirányzat-felhasználási keretszámlájára.

Amennyiben a kötelezett a pénzfizetési kötelezettségének határidőben nem tesz eleget, késedelmi pótlékot kell fizetnie, amelynek mértéke minden naptári nap után a felszámítás időpontjában érvényes jegybanki alapkamat 365-öd része.

A határozat ellen a közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek helye nincs.

A határozat felülvizsgálatát a kézbesítéstől számított 30 napon belül a Fővárosi Törvényszéknek címzett, de az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál három példányban, írásban benyújtott keresettel lehet kérni. A keresetlevélben kérhető, hogy a bíróság 3 bíróból álló tanácsban bírálja el az abban foglaltakat.

### INDOKOLÁS

A. B. (továbbiakban: kérelmező) 2010. január 11-én érkezett kérelme szerint volt munkáltatója a Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal (jogutód: Baranya Megyei Kormányhivatal) megsértette az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 5.§ d) pontjában foglalt egyenlő bánásmód követelményét az Ebktv. 8.§ g) pontjában foglalt tulajdonsága (fogyatékosága) miatt.

Kérelmező 2006. január 1. napján létesített szolgálati jogviszonyt a Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal Áldozatsegítő Szolgálatánál, majd 2009. március 25-én kérte munkáltatójától, hogy biztosítsa számára a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény (Mt.) 132. § (3) bekezdése alapján járó pótszabadságot, mely alapján a vak munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság járt. Kérelmező

születése óta kétoldali nagyfokú látásromlással él, jobb szemén a látásélesség 10-15%-os, bal szemén tárgylátása nincs. A Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal 2009. szeptember 2-án kérelmező szemészeti lelete alapján, a kérelem jogalapját elismerte, azonban 2009. szeptember 18-án soron kívüli foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálatra utalta. Az első vizsgálatra 2009. október 7-én került sor ahol kérelmezőt alkalmasnak minősítették, meghatározva az alkalmasság feltételeit, azaz a tárgyi és emberi segítséget. Ezt követően 2009. október 12-én C. D. a Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal igazgatója jelezte kérelmezőnek, hogy lesz egy megismételt elsőfokú vizsgálat, mert a humánpolitikai osztály nem fogadta el a 2009. október 7-én készült véleményt. 2009. október 14-én került sor az ismételt vizsgálatra, ahol kérelmezőt a munkakör betöltésére szemészeti státusza miatt alkalmatlannak minősítették. A megismételt vizsgálaton C. D. végig jelen volt, és a vizsgálat alatt tájékoztatta a vizsgálatot végző orvost, hogy a Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal a továbbiakban nem kívánja biztosítani a 2009. október 7-én készült alkalmassági véleményben meghatározott segítségeket. A Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal a második pályaalkalmassági vizsgálat napján kérelmezőt a munkavégzés alól felmentette, majd 2009. november 9-én szolgálati jogviszonyát felmentéssel megszüntette. Kérelmezőt jogviszonya fennállása alatt és azt megelőzően három alkalommal minősítették alkalmasnak a munkakör betöltésére, egészségi állapotában hátrányos változás ez idő alatt nem következett be. Kérelmező álláspontja szerint a Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal részéről mindaddig fel sem merült az egészségügyi alkalmatlanság kérdése, amíg az Mt. 132. § (3) bekezdése szerinti pótszabadság kérdését nem vetette fel. C. D., kérelmező kérdésére, hogy miért változtatta meg álláspontját egészségügyi alkalmasságát illetően azt a választ adta, hogy kérelmező megtevesztette őt, mert bár állapotával tisztában volt, de azzal nem, hogy kérelmező „jogi értelemben” vaknak minősül. Kérelmező álláspontja szerint, amikor „jogi értelemben” is kiderült vaksága a Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal már nem tudta biztosítani többé a munkavégzéshez biztosított korábbi segítséget. Kérelmező álláspontja szerint ebből egyértelműen következik, hogy jogviszonyának megszüntetésére vakságának ténye miatt került sor. Kérelmező teljesítményét a munkáltató szolgálati jogviszonya alatt „jól megfeleltek”, „kiválóan alkalmasnak”, illetve „alkalmasnak” minősítette.

Kérelmező hatóságához benyújtott kérelmében jelezte, hogy jogviszonyának megszüntetése miatt munkaügyi pert kezdeményezett. Kérelmező a hatóság felhívására csatolta keresetlevelének másolatát.

A hatóság a rendelkezésre álló iratok alapján az Igazságügyi Hivatallal szemben, mint a Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal felettes szervével szemben 2010. február 12-én eljárást kezdeményezett és egyben eljárását a folyamatban lévő munkaügyi perre tekintettel az Ebktv. 15/A. § (1) bekezdése alapján az EBH/93/5/2010. számú végzésével felfüggesztette.

2012. május 17-én a Pécsi Munkaügyi Bíróság megküldte a hatóságnak az ügyben született első - illetve másodfokú jogerős ítéletet. 2012. május 30-án kérelmező úgy nyilatkozott, hogy kéri az eljárás folytatását.

A Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium Igazságügyi Szolgálat (továbbiakban: KIMISZ) főigazgatója úgy nyilatkozott, hogy az Igazságügyi Hivatal általános jogutódja a KIMISZ, azonban a pártfogó felügyelői, jogi segítségnyújtási, áldozatsegítési és kárpótlási feladatokat ellátó szervekről szóló 322/2010. (XII.27.) Korm. rendelet 17. § (2) bekezdése alapján jelen ügyben a Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal jogutódja a Baranya Megyei Kormányhivatal (továbbiakban: eljárás alá vont).

Eljárás alá vont 2012. július 4-én érdemi nyilatkozatot terjesztett elő, melyben előadta, hogy álláspontja szerint kérelmező szolgálati jogviszonyát egészségügyi alkalmatlanság jogcímen szüntette meg. Az egészségügyi alkalmatlanság tényét a 2009. október 14-én kiállított szakorvosi vélemény állapította meg. Eljárás alá vont álláspontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg, mivel az összehasonlítható csoport tagjaival is hasonlóképpen járt volna el, azaz egészségügyi alkalmatlanság esetén szolgálati jogviszonyukat megszüntette volna. A nyilatkozat szerint kérelmező az általa betöltött munkakört kizárólag személyi és tárgyi segítséggel tudta ellátni, melyet ők biztosítottak számára, azonban erre kötelezettséget nem vállaltak. Kérelmező foglalkoztatása álláspontjuk szerint jelentős többletterhet rótt a szervezetre. A személyi segítség megvonására azért került sor a vizsgált időszakban, mivel az ügyteher jelentősen megnőtt, amely alátámasztására eljárás alá vont statisztikai kimutatásokat csatolt. Eljárás alá vont a továbbiakban valamennyi diszkriminációs forma vonatkozásában úgy nyilatkozott, hogy kérelmezővel szemben nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét.

Kérelmező az érdemi nyilatkozatra történő válaszára határidő hosszabbítást kért, melyet végül 2012. szeptember 10-én terjesztett a hatóság elé.

Kérelmező előadta, hogy vitatja eljárás alá vontnak azon állítását, hogy személyi segítség nélkül kizárólag tárgyi segítséggel nem tudta ellátni munkakörét. Kérelmező álláspontja szerint az, hogy az eljárás alá vont által bizonyítottan ismert egészségügyi állapotával kapcsolatos kérdéseket a pályaalkalmassági vizsgálatot végző orvossal nem tisztázta, az alkalmazás önként nyújtott feltételeit vele nem közölte, nem háríthatók a terhére. Kérelmező a becsatolt statisztikai adatok vonatkozásában előadta, hogy eljárás alá vont, a jelen eljárásban csakúgy, ahogy a bírósági eljárásban sem csatolt olyan statisztikai kimutatást, amely bizonyította volna a megnövekedett munkaterhet, mivel a Baranya Megyei Igazságügyi Hivatal akkoriban kifejezetten alacsony terheltségű megyének számított. Előadta továbbá, hogy az alszámos iktatási tételeket mutató adatsor nem alkalmas az ügyfelek számának megállapítására, mivel arra csak a főszámos iktatási tételek vizsgálata ad módot. A csatolt főszámos adatokból kérelmező álláspontja szerint megállapítható, hogy a megnövekedett ügyfélforgalom ügyintézőként átlagosan naponta egy ügyféllel való foglalatosságot jelentett. Így bár a számok valóban emelkedtek, az ügyfélforgalom csekély mértéke miatt ez az ügyintézők számára nem volt érzékelhető. Kérelmező kiemelte továbbá, hogy közvetlen munkahelyi szakmai vezetője E. F., valamint G. H. ügyintéző sem érzékelt számottevő és súlyos terheket jelentő változást az ügyirat forgalomban. Kérelmező összességében úgy nyilatkozott, hogy egészségi állapotában romlás jogviszonyának fennállása alatt nem következett be, a bírósági eljárásban eljárás alá vont a felmentésének indokaként különböző okokat jelölt meg. Elsőként hivatkozott arra, hogy felmentésére kényszerből került sor, mivel kötve volt a pályaalkalmassági vizsgálatot végző orvos szakvéleményéhez, később az orvosi véleménytől függetlenül a megnövekedett ügyszerűség miatt lett alkalmatlan kérelmező a munkavégzésre, végül előadta, hogy nem állt módjában a jövőben is biztosítani a személyes és tárgyi segítségeket. A csatolt statisztikai számadatok és a tanúk nyilatkozatai kérelmező szerint nem támasztották alá a megnövekedett munkateher tényét, sem a személyi segítségnyújtás megterhelő voltát. A személyes segítség megvonása indokolatlan volt, szükségességét nem bizonyították. Kérelmező álláspontja szerint egészségügyi szempontból feladatai ellátására alkalmas volt.

Az Ebktv. 15. § (6) bekezdése szerint „a hatóság nem vizsgálhatja az Országgyűlés, a köztársasági elnök, az Alkotmánybíróság, az Állami Számvevőszék, az országgyűlési biztos, valamint a bíróságok és az ügyészség közhatalmi döntéseit és intézkedéseit”.

Az Ebktv. 15/A.§ (4) bekezdése alapján „a hatóság vagy a 15. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott más közigazgatási szerv az eljárása során ugyanazon törvénysértés esetén a bíróság határozatának kézhezvételét követően az abban megállapított tényállást alapul véve jár el”. Erre figyelemmel a hatóság a benyújtott kérelem, a Pécsi Munkaügyi Bíróság 3. M. 181/2011/19. számú elsőfokú ítélete, a Pécsi Törvényszék, mint másodfokú bíróság 1. Mf. 20.170/2012/4. számú jogerős ítélete, valamint a vonatkozó jogszabályi rendelkezések figyelembevételével az alábbiak szerint állapította meg, hogy a kérelem alapos.

Az Ebktv. 8. §-a alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ha valakit, vagy valamely csoportot ún. védett tulajdonsága (nem, faj, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelv, *fogyatékos*ság, egészségi állapot családi állapot, anyaság, vallási vagy világnézeti meggyőződés, életkor, társadalmi származás, egyéb helyzet stb.) miatt részesítenek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

Az Ebktv. 21. § c) és e) pontja kimondja, hogy az *egyenlő bánásmód sérelmét jelenti*, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében, valamint a munkafeltételek megállapításában és biztosításában.

Az Ebktv. 22. §-a arról is rendelkezik, hogy *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.

Az Ebktv. 19. §-a szerint az eljárás során *a sérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie*, hogy hátrány érte, és hogy annak elszívésekor rendelkezett az Ebktv-ben felsorolt védett tulajdonságok

valamelyikével. *A másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.*

A kérelmező eleget tett az Ebktv. 19.§ (1) bekezdésében foglalt valószínűsítési kötelezettségének: csatolta a fogyatékoságát igazoló iratokat, valamint valószínűsítette, hogy szolgálati jogviszonya megszüntetésével hátrány érte.

A Pécsi Munkaügyi Bíróság 3. M. 181/2011/19. számú elsőfokú ítélete megállapította, hogy az eljárás alá vont jogellenesen szüntette meg kérelmező jogviszonyát. A bíróság ítéletében kimondta, hogy eljárás alá vont kérelmezővel 2006. január 1-jén kétséget kizáróan úgy létesített jogviszonyt, hogy tudatában volt annak, hogy koraszülöttsége folytán súlyos látássérült, csak felnagyított szöveget tud olvasni, azonban számítógépen teljes értékű munkát képes végezni. Kérelmező látásában a 2009. november 9-ig fennálló jogviszonya alatt enyhe javulás következett be egy szemészeti műtét következtében. Eljárás alá vont, kérelmező munkavégzését egy felolvasó szoftver beszerzésével, valamint két ügyintéző közreműködésével segítette. A pótszabadságra való igény jogalapjának elismerését követően elrendelt 2009. október 14-i - második - soron kívüli alkalmassági vizsgálaton jelenlévő C. D. elismerte, hogy nem került volna sor az alkalmassági vizsgálatokra 2009 októberében, ha a kérelmező a pótszabadsággal kapcsolatos kérelmét nem nyújtja be. Úgy nyilatkozott továbbá, hogy attól kezdve, hogy kérelmező benyújtotta a pótszabadságra való jogosultságát bizonyító látleletet, vak munkavállalónak lett minősítve, és álláspontja szerint nem tudta már ellátni azt a munkakört, amit korábban. Cáfolta azonban, hogy olyan tájékoztatást adott volna a pályaalkalmassági vizsgálatot végző orvosnak, hogy a továbbiakban megszüntetnék kérelmező részére nyújtott személyi és tárgyi segítséget.

A bíróság a pályaalkalmassági vizsgálatokat végző orvos tanúkenti meghallgatását követően megállapította, hogy az orvos azt követően nyilvánította kérelmezőt - a második alkalommal - a munkakör betöltésére alkalmatlannak, miután C. D. írásban nyilatkozatot tett, hogy a továbbiakban eljárás alá vont megszünteti a kérelmező részére nyújtott személyi és tárgyi segítséget. A pályaalkalmassági vizsgálatot végző orvos bemutatta azt a törzskartont melyen C. D. aláírásával az szerepelt, hogy az eszköz és humánsegédlet megvonásra kerül kérelmezőtől. Az orvos előadta azt is, hogy az előzetes telefonos beszélgetés során C. D. nem vitatta, hogy kérelmező munkáját segítséggel továbbra is el tudná látni.

A bíróság ítéletében egyértelműen rögzítette, hogy eljárás alá vont előtt kérelmező látáscsökkenést volt kétséget kizáróan ismert volt, nemcsak azért mert jogviszonya létesítésekor ezt közölte is az eljárás alá vonttal, hanem azért is mert ez kérelmező esetében első ránézésre is megállapítható, továbbá azért is, mert szövegfelolvasó programot szerzett be kérelmező munkáját megkönnyítendő.

Eljárás alá vont ezt követően arra hivatkozott, hogy a megnövekedett munkateher miatt került sor a humánsegédlet megszüntetésre, mely végül azt eredményezte, hogy kérelmező jogviszonyát megszüntették. A megnövekedett munkateher igazolására eljárás alá vont statisztikai adatokat szolgáltatott. A bíróság a megnövekedett ügyteher vonatkozásában meghallgatta E. F. osztályvezetőt, aki nem emlékezett a vizsgált időszakban megváltozott munkateherre, elmondta ugyanakkor, hogy elvi szinten felmerült 2009 nyarán, vagy őszen, hogy ha nagyon fokozódna a munkateher, akkor a munkaköri leírásokban konkretizálni kellene, hogy kinek kell segítséget nyújtani kérelmezőnek. E. F. munkaköri leírásában nem volt benne kérelmező segítése, de ettől függetlenül segítséget nyújtott neki. G. H., kérelmező volt kollégája előadta, hogy nem emlékszik arra, hogy 2009-ben változott volna a munkateher, egyebekben pedig kérelmezővel kölcsönös volt a segítségnyújtás, ő egyetlen alkalommal sem jelezte felettesei felé, hogy a segítségnyújtás nehézséget jelentene számára. A bíróság álláspontja szerint a tanúk nem támasztották alá a statisztikai adatokban kimutatott munkateher-növekedést, amely összefüggésbe hozható lett volna a ténnyel, hogy eljárás alá vont megvonta a humánsegédletet kérelmezőtől. Az eszközsegédlet megvonásával kapcsolatban eljárás alá vont a statisztikai adatokra nem hivatkozhatott. C. D. maga is előadta meghallgatása során, hogy a pótszabadsággal kapcsolatos felperesi igény bejelentése után gondolta úgy a munkáltató, hogy kérelmező fogyatékosága miatt nem tudja ellátni munkakörét. A megnövekedett munkateherre vonatkozó munkáltatói hivatkozást a bíróság nem fogadta el jogszerű felmentési indokként, mert egyrészt kérelmező felmentő okirata erre vonatkozóan indoklást nem is tartalmazott, másrészt pedig a 2009. október 7. napján kelt alkalmassági vélemény és a 2009. október 14. napján kelt vélemény között csupán egy hét telt el és ezen időszakban a csatolt adatok értelmében nem következett be olyan változás, amelyről az alperes október 7-én már ne tudhatott volna. Mindezek miatt a bíróság nem találta összefüggésbe hozhatónak a felmentő okirat indokát a munkáltatói hivatkozással. A bíróság a lefolytatott

bizonyítási eljárás alapján bizonyítottnak látta a rendeltetésellenes joggyakorlást a munkáltató részéről, és megállapította, hogy az eljárás alá vont kérelmező jogviszonyát jogellenesen szüntette meg.

Eljárás alá vont az elsőfokú ítélet ellen fellebbezéssel élt. A Pécsi Törvényszék, mint másodfokú bíróság 1. Mf. 20.170/2012/4. számú jogerős ítéletével az első fokú bíróság ítéletét helyben hagyta. Az ítélet szerint a fellebbezés alaptalan, mivel a munkaügyi bíróság a tényállást helyesen állapította meg, abból helytálló következtetéseket vont le, amikor kérelmező szolgálati jogviszonya megszüntetését jogellenesnek találta. A csatolt iratokból és a kihallgatott tanúk vallomása alapján okszerűen következtetett az elsőfokú bíróság arra, hogy kérelmező pótszabadság iránti igénye volt az oka a 2009 októberében elrendelt soron kívüli egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak, és hogy eljárás alá vont megyei igazgatója indokolatlanul vonta meg kérelmezőtől a munkája ellátásához szükséges feltételek közül a humán segédletet, amely egyedüli oka volt a kérelmező egészségügyi szempontból alkalmatlan minősítésének az október 14-i vizsgálaton. Az eljárás alá vont kilátásba helyezett intézkedését nem indokolta a munkáltatónak az a hivatkozása, hogy az ügyfélforgalom olyan mértékben megnőtt, ami miatt a személyi segítséget nem tudta biztosítani felperesnek a továbbiakban. A másodfokú bíróság kiemelte, hogy a munkáltató által ebben a tekintetben benyújtott statisztikai adathalmaz nem nyújtott ennek az állításnak a valóságára egyértelmű bizonyítékot. Az eljárás alá vont munkatársai pedig nem igazolták munkáltató állítását a megnövekedett munkateher vonatkozásában, éppen ellenkezőleg azt támasztották alá, hogy számukra a kérelmezőnek időnként nyújtott segítség nem volt teher, természetesnek vették, mert kölcsönösen segítették egymást a munkájuk során. Az elsőfokú bíróság megalapozottan döntött, amikor megállapította, hogy eljárás alá vont rendeltetésellenesen gyakorolta az Igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (Iasz) 22. § (1) bekezdés b) pontjában írt azt a jogát, hogy az igazságügyi alkalmazott szolgálati jogviszonya felmentéssel – többek között – akkor szüntethető meg, ha munkakörének ellátására alkalmatlan. A munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlása abban nyilvánult meg, hogy a foglalkozás egészségügyi orvos a kérelmező egészségügyi szempontból való alkalmatlanságát az eljárás alá vontnál betöltött munkakör ellátására azért mondta ki, mert a munkáltató - kérelmező pótszabadság iránti igényének előterjesztését követően soron kívül elrendelt második alkalmassági vizsgálaton - a vizsgálatot végző orvost úgy tájékoztatta, hogy a korábban általa biztosított eszköz és humán segédletet kérelmezőtől megvonja.

A hatóság a fenti tényállást alapul véve a következőket állapította meg:

Kérelmező szolgálati jogviszonya megszüntetésének indoka valóban az volt, hogy egészségügyileg alkalmatlannak nyilvánította a pályalkalmassági vizsgálatot végző orvos. Azonban mindezzel együtt került sor, mert eljárás alá vont a második alkalmassági vizsgálaton azt a tájékoztatást adta, hogy a jövőben nem kívánja biztosítani kérelmező számára a személyi-tárgyi segítséget. A bíróság fenti ítéletében kimondta, hogy a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlása éppen abban nyilvánult meg, hogy olyan tájékoztatást adott a vizsgálatot végző orvosnak, amely kérelmező további munkavégzését ellehetlenítette.

A hatóság eljárása során azt vizsgálta, hogy a személyi-tárgyi segítség megvonása kérelmezőtől kimerítette-e a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tényállását, a munkáltató intézkedése diszkriminatív volt-e.

Az Országgyűlés a 2007. évi XCII. törvénnyel ratifikálta az Egyesült Nemzetek keretében 2006. december 13-án, New Yorkban elfogadott, a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezményt, illetve annak fakultatív jegyzőkönyvét. Az Egyezmény 2. cikke szerint a „fogyatékossgal alapján történő hátrányos megkülönböztetés” a fogyatékossgal alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapon történő elismerésének, élvezetének vagy gyakorlásának csorbítása vagy semmibe vétele a politikai, a gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén, vagy bármely egyéb területen. Ez a hátrányos megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, egyebek között az **ésszerű alkalmazkodás megtagadását**. Az „*ésszerű alkalmazkodás*” az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.

A hozzáférhetőségről rendelkező 9. cikk kimondja: „1. A fogyatékossgal élő személyek önálló életvitelének és az élet valamennyi területén történő teljes körű részvételének lehetővé tétele érdekében a részes államok megfelelő intézkedéseket tesznek, hogy másokkal azonos alapon biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára a fizikai környezethez, a közlekedéshez, az információhoz és kommunikációhoz, beleértve az információs és kommunikációs technológiákat és rendszereket, valamint más, nyilvánosan hozzáférhető vagy rendelkezésre álló lehetőségekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférést, mind városi, mind vidéki területeken”. Ezek az intézkedések magukban foglalják a hozzáférési akadályok és korlátok beazonosítását és felszámolását, az 1. a) pont alapján a munkahelyek vonatkozásában is.

Az Egyezmény munkavállalásról és foglalkoztatásról szóló 27. cikkének 1. a) pontja kimondja, hogy a részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. A részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését - ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékossgal -, azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is, annak érdekében, hogy többek között megtiltsanak mindennemű, a fogyatékossgal alapján történő, a munkavállalás bármely formájával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést, beleértve a munkaerő-toborzás, **az alkalmazás és a foglalkoztatás feltételeit**, a foglalkoztatás folytonosságát, a szakmai előmenetelt, valamint a biztonságos és egészséges munkakörülményeket.

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (Fot.) 15. § (2) bekezdés szerint a foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető.

A Fot. 15.§ (3) bekezdése alapján a munkáltató a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében - a felvételi eljárás során - köteles biztosítani **az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet**. A Fot. 15.§ (4) bekezdése szerint a munkáltatót a (3) bekezdésben foglalt kötelezettség abban az esetben terheli, amennyiben a megüresedett álláshelyet nyilvánosan meghirdette, az álláshelyre a fogyatékos személy oly módon jelentkezett, hogy jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, és azok biztosítása a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet. Aránytalanul nagy terhenek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti.

A Fot. 32. § (2) bekezdése szerint a törvény 15-16. §-ai a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK tanácsi irányelv 5. cikkének való megfelelést szolgálják.

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK tanácsi irányelv 5. *cikke a fogyatékos személyek igényeihez való* ésszerű alkalmazkodás vonatkozásában kimondja az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagyknak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékgügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.

Aránytalan terhenek tehát fentiek alapján az minősül, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti, de a terhet nem lehet aránytalanul nagyknak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékgügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.

Vizsgált ügyben eljárás alá vont tehát csak abban az esetben vonhatta volna el a munkavégzéséhez szükséges személyi és tárgyi segítséget kérelmezőtől, ha annak biztosítása aránytalan terhet jelentett volna rá nézve, azaz működését ellehetetlenítette volna. A becsatolt iratokban, és a bírósági ítéletekben megállapított tényállásban nem merült föl olyan adat, amely szerint az eljárás alá vont működése ellehetetlenült volna abban az esetben, ha kérelmező számára továbbra is biztosítja a személyi és tárgyi

segítségét. A személyi segítség megvonásával kapcsolatban eljárás alá vont mindösszesen a megnövekedett munkateherre hivatkozott, a bíróság megállapítása szerint azonban a munkáltató által ebben a tekintetben benyújtott statisztikai adathalmaz nem nyújtott ennek az állításnak a valóságára egyértelmű bizonyítékot. Az eljárás alá vont munkatársai pedig nem igazolták munkáltató állítását a megnövekedett munkateher vonatkozásában, éppen ellenkezőleg azt támasztották alá, hogy számukra a kérelmezőnek időnként nyújtott segítség nem volt teher, természetesnek vették azt.

A hatóság megjegyzi, hogy egy teljesítményét tekintve „jól megfeleltek”, „kiválóan alkalmasnak”, illetve „alkalmasnak” minősített fogyatékos munkavállaló tovább foglalkoztatása még megnövekedett munkateher esetén sem eredményezhetne olyan helyzetet, amely alapján munkáltató arra hivatkozhatna, hogy a fogyatékos személy tovább foglalkoztatásával működése ellehetetlenülne, és ezzel jogszerűen tagadhatná meg tőle a már átalakított munkaeszközök tovább használatát, és a személyi segítő igénybevételét. A munkáltatónak minden helyzetben védenie és segítenie kell a fogyatékos munkavállalót, biztosítani kell számára az ésszerű alkalmazkodást a munkafeltételek vonatkozásában.

Az összehasonlítható csoport vonatkozásában a hatóság kifejti, hogy jelen eljárásban az összehasonlítható csoportot – eljárás alá vont álláspontjával ellentétben – nem azok a munkavállalók képezik, akiket egészségügyi alkalmatlanságuk miatt a munkáltató szintén elbocsátott volna, hanem azok a nem fogyatékos munkavállalók, akiket eljárás alá vont az alkalmas minősítéssel zárult pályaalakmassági vizsgálatukat követően nem küldött el egy héten belül ismét - felügyeletük alatt elvégzett - pályaalakmassági vizsgálatra, valamint ennek keretében nem tájékoztatta arról a vizsgálatot végző orvost, hogy korábbi véleményét felülvizsgálva a továbbiakban sem tárgyi sem személyi segítséget nem nyújt a megjelent munkavállalónak. Azok a munkavállalók képezik tehát az összehasonlítható csoportot, akiktől eljárás alá vont nem vonta el a munkavégzésükhöz elengedhetetlenül szükséges személy és tárgyi feltételeket.

A hatóság hangsúlyozza, hogy vizsgálatának tárgyát elsősorban nem eljárás alá vontnak az az - egyébként bírósági ítélettel megállapított jogellenes - intézkedése képezte, amellyel kérelmező szolgálati jogviszonyát egészségügyi alkalmatlanság miatt megszüntette, hanem az - amikor kérelmező, fogyatékoságával összefüggésben pótszabadság iránti igényének jogalapját elismerve - kérelmezőt egy héten belül kétszer pályaalakmassági orvosi vizsgálatra küldte, valamint, amikor a második pályaalakmassági vizsgálatra eljárás alá vont képviselője kérelmezőt elkísérve az orvosnak úgy nyilatkozott, hogy a továbbiakban kérelmezőtől a személyi és tárgyi segítséget megvonja. A hatóság az emberi méltóság megsértésének tekintette, hogy az eljárása alá vont munkáltató képviselője elkísérte kérelmezőt a második pályaalakmassági vizsgálatra és befolyásolta a foglalkozás egészségügyi orvost az alkalmassági vélemény kiállításában.

A hatóság a rendelkezésre álló iratok alapján megállapította, hogy már a 2009. októberi soron kívüli pályaalakmassági vizsgálat elrendelésére is kérelmező védett tulajdonságával, fogyatékoságával összefüggésben került sor, hiszen azt akkor rendelték el, amikor kérelmezőről a részére járó pótszabadságra való jogosultságának igazolásához csatolt személyzeti lelet alapján kiderült, hogy - eljárás alá vont fogalmazása szerint – „jogi értelemben is vaknak minősül”. A hatóság megállapította továbbá, hogy a munkáltató azzal az intézkedésével, hogy a pályaalakmassági vizsgálatot követően kérelmezőtől megvonta a munkavégzéséhez szükséges személyi-tárgyi feltételeket, nem biztosította számára az egyenlő esélyű hozzáférést, megtagadta az ésszerű alkalmazkodás követelményének további biztosítását.

Eljárás alá vont az ésszerű alkalmazkodás megtagadásával, azzal, hogy kérelmező, a számára korábban megfelelően kialakított munkafeltételeket, a számítógépen végzett átalakításokat (szövegfelolvasó program) a továbbiakban nem használhatta, valamint a kijelölt személyi segítség elvonásával, megvalósította a közvetlen hátrányos megkülönböztetést kérelmező fogyatékoságával összefüggésben.

Mivel eljárás alá vont nem tudta kimenteni magát azzal, hogy a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetést alkalmazott kérelmezővel szemben – így különösen nem tudta igazolni, hogy kérelmezőt nem fogyatékoságával összefüggésben küldte el soronkívüli pályaalakmassági vizsgálatra,

továbbá, hogy a személyi-tárgyi segítség elvonásával nem tudatosan kívánta ellehetetleníteni kérelmező további munkavégzését, valamint, hogy kérelmező tovább foglalkoztatása olyan aránytalan terhet rótt volna rá, amely működését ellehetetlenítette volna – ezért a hatóság a rendelkezésre álló iratok alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont megvalósította A. B-nek az Ebktv. 8.§ g) pontjában rögzített tulajdonságával (fogyatékoságával) összefüggésben a közvetlen hátrányos megkülönböztetését.

A szankció megállapítása körében a jogsértő magatartás további folytatásától való eltiltáson túl az Ebktv. 16.§ (1) bekezdés c) pontjának alkalmazásáról – határozat nyilvánosságra hozatala – döntött, figyelembe véve az eljárás alá vont nyilatkozatát, intézkedése súlyosságát /eljárás alá vont kihasználta kérelmező vakságából fakadó kiszolgáltatottságát, és olyan intézkedést hozott, amellyel a munka elvégzése kérelmező számára lehetetlenné vált/, továbbá azt, hogy más hasonló esetben a megelőzéshez és visszatartó hatáshoz fűződő célok - fogyatékosok helyzetének javítása - csak a határozat nyilvános közzétételével érhetők el. A hatóság ezért az eljárás alá vonttal szemben az Ebktv. 16. § b), c) pontjaiban meghatározott szankciókat alkalmazta. Az Ebktv. 16. § (2) bekezdése alapján az (1) bekezdésben meghatározott jogkövetkezményeket az eset összes körülményeire – így különösen az érintettek körére, a sérelem következményeire, a jogsértő magatartás ismételt tanúsítására tekintettel kell meghatározni.

A hatóság a már végrehajtható, jogerőre emelkedett határozatot elektronikus úton megküldi eljárás alá vontnak - a jogsértő személyének kivételével, anonimizált formában - nyilvánosságra hozatal céljából.

A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) 154.§ (1) bekezdés b) pontja alapján a hatóság az eljárás alá vont fenntartót – a rendelkező részben leírtak szerint – kötelezte az eljárási költségek (postai küldemények költsége) viselésére.

A határozat elleni fellebbezést az Ebktv. 17.§ (1) bekezdése zárja ki. A határozat ellen a jogorvoslatot az Ebktv. 17.§ (3) bekezdése, a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény 109.§ (1) bekezdése biztosítja az arra jogosultak számára.

A határozatot az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 15. § (1) bekezdés a) pontjában biztosított hatáskörömben eljárva hoztam meg.

Budapest, 2012. október 25.

Dr. Honecz Ágnes  
elnök S.K.