

**Ügyszám:** EBF-AJBH-195/2025.

**Védett tulajdonság:** egészségi állapot

**Diszkrimináció területe:** foglalkoztatás

**Diszkrimináció típusa:** közvetlen hátrányos megkülönböztetés, megtorlás

**Jogsértést megállapító határozat**

#### Kérelem, a kérelmező álláspontja

A megváltozott munkaképességű, betanított munkás-takarító munkakörben, részmunkaidőben foglalkoztatott kérelmező kérelmet terjesztett elő a volt munkáltatójával szemben. Előadta, hogy a betegségei miatt 2025. év elején két hónapon keresztül keresőképtelen volt. Ezt követően a foglalkozás-egészségügyi orvos a munkakörében történő munkavégzésre korlátozásokkal alkalmasnak minősítette, ezért munkába állt. A telephelyvezető a présgépnél történő munkavégzésre irányította, ő azonban jelezte, hogy a présgéphez tartozó szék kialakítása az egészségügyi problémái miatt számára nem megfelelő, azon nem tud munkát végezni. Másik munkafolyamatot (alkatrészek összeszerelése) szeretne végezni, mert ott számára megfelelő a szék. Ezt követően újabb munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálaton vett részt, ahol elsőfokon „nem alkalmas” minősítést kapott. Ez ellen fellebbezett. A másodfokú munkaköri alkalmassági vizsgálat azt állapította meg, hogy a jelenlegi munkafolyamatra (présgépnél történő munkavégzés) nem alkalmas, de munkaszervezéssel rehabilitálandó, más munkafolyamat javasolt a számára, amelynek végzésére korlátozásokkal napi 4 órában alkalmas. A kérelmező sérelmezte, hogy a munkáltató nem biztosította számára az egészségi állapotának megfelelő munkavégzési körülményeket. Panaszolta továbbá, hogy a munkáltató megszüntette a jogviszonyát azért, mert bejelentést tett vele szemben a hatóságnál (az alapvető jogok biztosánál) és a munkavédelmi hatóságnál.

#### Az eljárás alá vont álláspontja

A munkáltató arra hivatkozott, hogy azért nem vizsgálta meg a lehetőségét a kérelmező másodfokú munkaköri alkalmassági vizsgálat eredményét figyelembe vevő foglalkoztatásának, mert munkaviszonyát az összeférhetetlen magatartása miatt meg kívánta szüntetni. Hivatkozott arra is, hogy a kérelmező megtagadta a rá kiosztott, munkakörébe tartozó munkafolyamat (présgépnél való munka) elvégzését. A munkáltató a felmondásban a kérelmező munkaviszonyának megszüntetését egyebek mellett azzal indokolta, hogy a kérelmező a hatóságok felé (többek között az alapvető jogok biztosa felé) történő bejelentéseivel az együttműködési kötelezettségét, a munkáltató jogos érdekét, illetve a jó hírnevét és jogos gazdasági érdekét megsértette.

#### Az eljárás lefolytatása

A hatóság a felek nyilatkozatai, a becsatolt dokumentumok és a vonatkozó jogszabályi előírások figyelembevételével hozta meg döntését.

#### A hatóság döntése és annak indokai

A hatóság rámutat, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kötelezettségként írja elő, hogy a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani. Megállapítható volt, hogy az adott esetben a munkáltató nem tett intézkedéseket annak érdekében, hogy a kérelmezőt a másodfokú munkaköri alkalmassági vizsgálaton tett kikötésekkel foglalkoztassa, ennek lehetőségét meg sem vizsgálta. A munkáltató tehát a fenti jogszabályi kötelezettségének nem tett eleget, és ezáltal a kérelmezőt hátrány érte az egészségi állapotával összefüggésben. A hatóság megítélése szerint a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy – a hivatkozott törvényi kötelezettség figyelmen kívül hagyásával – a kérelmező egészségi állapotának változására tekintettel nem vizsgálta meg annak a lehetőségét, hogy a másodfokú munkaköri alkalmassági vizsgálaton tett kikötésekkel tudja-e foglalkoztatni, azaz megfelelő munkaszervezéssel fel tud-e számára ajánlani olyan munkafolyamatot, amelyet a védett tulajdonságára (egészségi állapotára) tekintettel el tudna látni.

Mindemellett megállapítható volt az is, hogy a munkáltató – többek között – azért szüntette meg a kérelmező munkaviszonyát, mert bejelentést tett vele szemben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a hatóságnál. Erre tekintettel megállapítható volt, hogy a munkáltató megvalósította a kérelmezővel szemben az Ebktv. szerinti megtorlás tényállását is.

A hatóság szankcióként figyelmeztetésben részesítette a munkáltatót, megtiltotta számára a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a végleges határozat 30 napra történő nyilvános közzétételét a honlapján.

(2025. szeptemberi határozat)