

166/2020

Év

2020

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést részben megállapító döntés

A kérelmező az eljárás alá vontnál közalkalmazotti jogviszonyban asszisztensként dolgozott. A kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy álláspontja szerint az eljárás alá vont a próbaideje alatt, indokolás nélkül, a várandóssága miatt szüntette meg a munkaviszonyát. Előadta, hogy a felettesének szóban jelezte a terhesség tényét, valamint arról is beszámolt neki, hogy kórházba került fenyegető vetélés veszélye miatt, ezért nem fog tudni dolgozni, hozzátevé, hogy amikor jobban lesz, szeretne újra munkába állni. Erre a felettese úgy reagált, hogy „ez úgysem fog megtörténni”. A kérelmező ezt követően, körülbelül egy hónap múlva adta le a HR-osztályon a kórházi, valamint a táppénzről szóló igazolásait. A táppénzes papíron 9-es kód szerepelt, amely a veszélyeztetett terhesség miatti keresőképtelenséget jelenti. Kérelmező a próbaideje alatt kétszer volt kórházban terhességével összefüggésben.

A kérelmező előadta, hogy az eljárás alá vonttal ingatlanhasználati megállapodást kötött, mely a közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről szóló okirat alapján szintén megszűnt, azonban a felettesétől azt az ígéretet kapta, hogy a párjával továbbra is maradhatnak további két hónapot a bérelt ingatlanban, a szerződésben megállapított 40.000,- Ft bérleti díj fejében. Sétrelmezte, hogy ennek ellenére az eljárás alá vonttól olyan számlát kapott, mely szerint 80.000,- Ft bérleti díjat kellett fizetnie az utolsó két hónapra. A kérelmező álláspontja szerint azért állapítottak meg számára magasabb bérleti díjat, mert az eljárás alá vonttal szemben a hatóság eljárását kezdeményezte.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy a kérelmező mindössze 18 munkanapot dolgozott, és tekintettel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszony a próbaidő leteltét követően határozatlan idejűvé válik, a ledolgozott 18 nap nem volt elegendő annak megítélésére, hogy a munkakör betöltésére a kérelmező valóban alkalmas-e, ezért a munkahelyi vezető a továbbfoglalkoztatását nem javasolta, melyet a munkáltatói jogkör gyakorlója jóváhagyott. Az eljárás alá vont álláspontja szerint a jogalkotó által meghatározott próbaidő időtartama nem véletlen, hiszen a határozatlan közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének igen szigorú szabályai vannak, így arra helyezi a hangsúlyt, hogy a munkáltató a próbaidő alatt meggyőződhessen a munkavállaló alkalmasságáról. Ehhez optimálisan a jogalkotó szerint minimum 90 napra, de akár ennél hosszabb időintervallumra lehet szükség, tehát a 18 nap mindenképpen kevés.

1.) Megtorlás

A hatóság ebben a körben a vizsgálat tárgyává tette a felek hiteles aláírásával ellátott ingatlanhasználati megállapodást, mely rögzíti, hogy „amennyiben a jelen megállapodás megszűnése folytán fennálló kiürítési kötelezettségnek a használók határidőben nem tesznek eleget és az ingatlant jogcím nélkül továbbra is birtokukban tartják, használók kötelesek munkáltató részére időarányos a jelen megállapodás alapján megállapított használati díj kétszeres összegének megfelelő költséget fizetni”. A szóban forgó szerződés szerint a megállapodás megszűnik a kérelmező közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének napjával.

A kérelmező arra hivatkozott, hogy a felettesétől telefonon azt az ígéretet kapta, hogy továbbra is a szerződésben megállapított 40.000,- Ft bérleti díjat fizetheti. Ezt az érvelést a hatóság azért nem tudta elfogni, mert a kérelmező az ingatlanhasználati megállapodást nem a felettesével, hanem az eljárás alá vonttal kötötte, továbbá a szerződést nem a kérelmező felettese, hanem a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá. A hatóság rámutatott arra, hogy a felek által aláírt szerződést nem írhatja felül egy felettséssel történt telefonbeszélgetés. Megállapítható volt, hogy a kérelmezőnek azért kellett több bérleti díjat fizetnie, mert megszűnt annak a szerződésnek a hatálya, mely alapján a megállapodásban megállapított bérleti díj fejében bérelte az ingatlant, ugyanakkor – ennek ellenére – az ingatlant továbbra is használhatta.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy **az eljárás alá vont megtorlás formájában nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmezővel szemben.**

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

2.) Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Ebben a körben a kérelmező hátrányként azt jelölte meg, hogy az eljárás alá vont a közalkalmazotti jogviszonyát próbaidő alatt, azonnali hatállyal, indokolás nélkül szüntette meg.

A felek egybehangzó nyilatkozatai szerint az eljárás alá vont hitelt érdemlően tudomást szerzett a kérelmező várandósságáról, amikor a felettesét telefonon tájékoztatta, hogy kórházba a veszélyeztetett terhessége miatt került, ezért nem fog tudni azon a héten dolgozni.

Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy ha a kérelmező terhessége miatt szüntette volna meg a jogviszonyát, akkor nem vár még két hónapot, hogy a kérelmező a kórházból visszatérhessen dolgozni, melynek fényében már el tudta volna dönteni, vajon a rábízott feladat elvégzésére alkalmas-e és valóban képes-e csapatban, a többi kollégával együtt dolgozni. Ezzel kapcsolatban a hatóság nem tudta elfogadni azt az eljárás alá vonti érvelést, mely szerint teljesen irreleváns, hogy a kérelmező miért nem végzett munkát, ugyanis a rendelkezésre álló nagyon rövid munkavégzés miatt megalapozott döntést a munkáltató nem hozhatott a továbbfoglalkoztatással kapcsolatban. Ezzel a kijelentésével az eljárás alá vont azt fejezte ki, hogy nem tudták a kérelmező munkáját 18 nap alatt megítélni, mert terhessége miatt kórházba került, ennek következtében pedig a próbaidő lejártáig már egyértelmű volt, hogy nem fog tudni újra munkába állni. Megállapítható, hogy az eljárás alá vont – melyet maga is elismert – akkor szüntette meg a kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát, amikor a kérelmező tájékoztatta a veszélyeztetett terhességéről, újra kórházba került, majd kímélő életmódot írtak elő számára, tehát az eljárás alá vontban az a meggyőződés alakult ki, hogy a jövőben emiatt már nem számíthat a munkájára, így az elbocsátása mellett döntött. A hatóság álláspontja szerint ez az indok éppen azt támasztja alá, hogy az eljárás alá vont azért vált meg a kérelmezőtől, mert a veszélyeztetett terhessége miatt már nem számított a munkájára.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

A hatóság álláspontja szerint, amennyiben a próbaidő lejártát követően derül fény arra, hogy a dolgozó mégsem váltja be a hozzá fűzött reményeket, mert pl. a szóbeli, írásbeli figyelmeztetések ellenére a munkáját nem látja el megfelelően, együttműködési kötelezettségét súlyosan megszegi, akkor a munkavállaló munkaviszonyal kapcsolatos magatartásával, képességével összefüggő okra hivatkozva a rendes felmondás körében lehetősége van a munkáltatónak megválni tőle.

A fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmező anyaságával (terhesség) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg, ugyanis megállapítható, hogy a kérelmező terhessége szerepet játszott abban, hogy a munkaviszonyát próbaidő alatt, azonnali hatállyal felmondással megszüntették.

A hatóság a szankciók körében az eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, 250.000,- Ft bírságot szabott ki vele szemben, illetve elrendelte a végleges határozatának – a jogsértő közérdekből nyilvános adatainak kivételével – személyazonosításra alkalmatlan módon, 30 napra történő, közérdekből nyilvános közzétételét a hatóság, és az eljárás alá vont honlapján.

A szankciók kiszabásánál figyelemmel volt a hatóság arra a körülményre is, hogy az eljárás alá vont akkor szüntette meg a kérelmező jogviszonyát, amikor veszélyeztetett terhessége, ennek következtében pedig a jövőben a táppénzes állománya miatt már nem számolt vele, így a kérelmező egy olyan élethelyzetben vesztette el a munkáját, amikor egészségi állapota és várandóssága miatt a munkaerőpiacra való visszatérése egyébként is elnehezült. A bírság összegének megállapításakor figyelembe vette azt is, hogy a hatóság a foglalkoztatási diszkrimináció körében vizsgált legtöbb esetben azért állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének a sérelmét, mert a várandós munkavállalók munkaviszonyát a munkáltatók megszüntették a próbaidő alatt. Mivel a munkáltatóknak ez a gyakorlata továbbra is elterjedt, szükséges a nyilvánosság figyelmét felhívni ennek következményeire, egyrészt a döntés honlapokon történő nyilvánosságra hozatalával, másrészt pénzbírság elrendelésével.

(2020. június 16-i végleges döntés)

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.