

EBH/109/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert álláspontja szerint anyasága (várandóssága) miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte a munkáltató részéről, amiért a 2016. szeptember 1-től kezdődő munkaviszonyát a korábbi gyakorlattal (3x3 hónap és 1x6 hónap hosszabbítás) ellentétben nem hosszabbították meg, miután bejelentette várandósságát.

Kérelme alátámasztására csatolta a terhesség megállapításáról szóló orvosi igazolást és a várandós kiskönyv első oldalát, a közalkalmazotti jogviszonya megszűnéséről szóló értesítést, valamint a három kinevezés módosítást másolatban.

Az eljárás alá vont előadta, hogy a kérelmező helyettesként, határozott időtartamra lett felvéve, a bepanaszolt intézményben gyermeknevelőként dolgozott, kinevezése 2017. december 22. napján lejárt, az meghosszabbításra nem került.

Az eljárás alá vont álláspontja szerint a bepanaszolt intézmény pontosan a korábbi gyakorlatának megfelelően 3x3 hónap és 1x6 hónap határozott időtartamra foglalkoztatta a kérelmezőt, és a jogviszony további meghosszabbítása vagy esetleges határozatlan idejűvé alakítása jelentett volna eltérést az általános gyakorlattól.

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 is hivatkozott, hogy azért nem hosszabbította meg a kérelmező kinevezését, mert 2017. második félévétől kezdve nem volt megelégedve a kérelmező munkájával, amit szerinte az is bizonyít, hogy bár 2017 augusztusában lehetőség lett volna a kérelmező határozatlan idejű foglalkoztatására, erre mégsem került sor.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, ahol meghallgatta a feleket és a tanút. A munkáltató a tárgyaláson felajánlotta a kérelmezőnek egy a végzettségének megfelelő három hónapos határozott idejű szabad státuszt, akár 2018. március 19-i kezdéssel, és elmondta, hogy a kérelmezőnek pénzt költségvetési szervként nem tudnak fizetni, és visszamenőleg (azaz 2018. januártól márciusig) sem tudják meghosszabbítani a szerződését. A kérelmező a fenti egyezségi ajánlatot nem fogadta el.

Mivel a feleknek a tárgyaláson nem sikerült egyezséget kötni, a hatóság döntött az ügyben.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatónak meg kell tartania, a hatóság a továbbiakban azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont az eljárásban bizonyítani tudta-e, hogy kérelmezővel szemben megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azt, hogy nem volt oksági kapcsolat a kérelmező várandóssága és a munkaviszonyának megszüntetése között.

A hatóság megvizsgálta az eljárás alá vont munkáltató által becsatolt kimutatást a munkavállalók foglalkoztatásáról, azonban abban a kérelmezőn kívül gyakorlatilag egyetlen olyan munkavállaló sem szerepelt, akinek 3x3, majd 1x6 hónap időtartamban állt fenn a határozott idejű jogviszonya. A hatóság semmiféle törvényszerűséget, általános gyakorlatot nem tudott felfedezni a táblázat alapján arra vonatkozóan, hogy a határozott idejű jogviszonyok hány alkalommal és alkalmanként, illetve összességében milyen időtartamban kerültek meghosszabbításra. A munkáltató tehát nem tudta bizonyítani, hogy a határozott idejű foglalkoztatásnak általános gyakorlata volt, és a kérelmező jogviszonya azért nem került fenntartásra, mert őt is eszerint az általánosan bevett gyakorlat szerint foglalkoztatta.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódi 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 munkáltató semmilyen konkrétumot nem adott elő azzal kapcsolatban, hogy miért nem volt elégedett a kérelmező munkájával, semmilyen konkrét kifogást nem említett a kérelmező munkájával kapcsolatban, semmilyen okirat, teljesítményértékelés nem állt rendelkezésre ennek alátámasztására. A tanúként meghallgatott vezető bár úgy nyilatkozott, hogy fásultnak, érdektelennek látta a kérelmezőt, ugyanakkor azt is elmondta, hogy a munkáját megfelelően ellátta, arra panasz nem volt, és nem tapasztalta, hogy ez a fásultság a kérelmező és az általa gondozott gyermekek kapcsolatára kihatással lenne. Az, hogy a kérelmező jogviszonyát három alkalommal is meghosszabbították, a hatóság szerint feltétlenül arra utal, hogy a munkájával elégedettek voltak. Ezt tovább erősíti az, hogy két alkalommal csak 3-3 hónappal, ennek lejártakor azonban már egy ennél hosszabb időtartammal (6 hónappal) hosszabbították meg a kinevezését. Az, hogy egy éppen megnyílt határozatlan idejű státuszra nem a kérelmezőt alkalmazták, ugyancsak nem bizonyítja azt, hogy a munkájával nem voltak megelégedve, különös tekintettel arra, hogy körülbelül egy hónappal ezt megelőzően 6 hónapos határozott időre szerződést kötöttek vele, így a kérelmező munkájára a határozatlan idejű szerződés megkötése nélkül is viszonylag hosszú távon számíthattak.

Az eljárás alá vontnak tehát nem sikerült bizonyítania, hogy a kérelmező munkájával probléma lett volna, azzal elégedetlen lett volna, és ezért nem hosszabbított vele szerződést.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését, hogy költségvetési szervként az állományi létszáma, a bérköltségei, illetve a költségvetése előre meghatározott és erősen limitált a fenntartó részéről, így a költségvetési keret betartására irányuló kötelezettségét szem előtt tartva nem hosszabbította meg a kérelmező kinevezését, ugyanis az a munkavállaló, akinek helyettesítésére a kérelmezőt alkalmazták, a kérelmező jogviszonyának lejártakor nem állt munkába, továbbra is fizetés nélküli szabadságon volt (gyermekgondozás céljából), tehát a státusz továbbra is változatlanul rendelkezésre állt, csak azt a kérelmező helyett egy új munkavállalóval töltötték be.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmóddért 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.

Mindezek alapján a hatóság **megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben anyaságával (várandósságával) összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a kérelmezőnek várandóssága bejelentését követően nem hosszabbította meg a közalkalmazotti jogviszonyát. A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását, elrendelte továbbá a jogsértést megállapító jogerős határozatának 30 napra történő nyilvános közzétételét - a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon - a hatóság www.egyenlobanasmod.hu honlapján.**

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság tekintettel volt az eset összes körülményére, valamint mérlegelte az egyéni szempontokat. A szankció meghatározásánál a hatóság arra is tekintettel volt, hogy a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni megtiltásán túl szükséges a határozat nyilvánosságra hozatala is. E körben tekintettel volt a jogsértés súlyára, arra, hogy a kérelmező a legsúlyosabb hátrányt, a munkaviszonyának megszüntetését szenvedte el, ráadásul olyan időpontban, amikor állapotánál fogva - várandós - a munkaerőpiaci elhelyezkedése is korlátozott volt.

A szankció megállapításánál a hatóság az eljárás alá vont javára értékelte, hogy felajánlott a kérelmező számára egy újabb határozott idejű kinevezést, továbbá azt, hogy korábban a hatóság vele szemben elmarasztaló döntést nem hozott.

(2018. május 15-i döntés)