

EBH/141/2015

Év

2015

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező az egyenlőbánásmód-referens közreműködésével benyújtott panaszában arra hivatkozott, hogy az eljárás alá vont cég munkaerő kölcsönzés céljából, 90 nap próbaidő kikötésével foglalkoztatta eladó munkakörben, és a határozatlan idejű munkaviszonyát azonnali hatállyal, próbaidő alatt megszüntette. Kérelmező beadványában kifejtette, hogy álláspontja szerint a munkaviszonya megszüntetésére egyértelműen a terhessége - és az azzal összefüggésben álló táppénzes állományba vétele - miatt került sor.

Kérelmező a panaszával összefüggésben munkaügyi pert is indított a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt, amelyre tekintettel a hatóság az eljárást felfüggesztette. A bíróság eljárásában kérelmező munkaviszonyát helyreállította. A hatóság folytatta az eljárását és megállapította, hogy kérelmező az általa csatolt - a várandósságát alátámasztó - ambuláns lap alapján a munkaviszonyának megszüntetése időpontjában rendelkezett az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 8. § I) pontjában meghatározott védett tulajdonsággal, valamint hátrányként értékelte a határozatlan idejű munkaviszonyának a próbaidő alatti megszüntetését.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért 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 a döntésében rámutatott arra, hogy nem tartozik a hatóság hatáskörébe annak vizsgálata, hogy a kérelmező munkaviszonyának megszüntetésére a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65. § (5) bekezdésére figyelemmel jogszerűen került-e sor, ugyanakkor az Ebktv. 8. § I) pontja alapján a hatóság előtti eljárásban vizsgálható, hogy a jogviszony próbaidő alatti megszüntetésével a munkáltató közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított-e meg, és erre tekintettel az, hogy kérelmező munkaviszonyának megszüntetésére terhessége miatt került-e sor.

A hatóság a határozatában hivatkozott az Alkotmánybíróság a 17/2014. (V.30.) határozatára is, amelyben az Alkotmánybíróság rámutatott arra, hogy az Alaptörvény már a Nemzeti hitvallásban kifejezte elkötelezettségét az együttélés legfontosabb kereteit képező család és a nemzet mellett, valamint az Alaptörvény L) cikk (1) bekezdése ennek megfelelően rögzíti a család, mint nemzet fennmaradása alapjának védelmét, a (2) bekezdés pedig a gyermekvállalás támogatásának a kötelezettségét. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a fenti rendelkezések – Alaptörvény L) cikk (1) és (2) bekezdésére figyelemmel – megalapozzák az állam gyermekeket vállaló nők védelmére vonatkozó intézményvédelmi kötelezettséget, és az Alaptörvény által előírt állami intézményvédelmi kötelezettséget további jogszabályok konkretizálják. A hatóság a döntésében kiemelte, hogy ugyan az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkáltató azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti a munkaviszonyt a próbaidő alatt, azonban tekintettel arra, hogy az Ebktv. védelemben részesíti a gyermekeket vállaló nőket, amennyiben az eljárás alá vont munkáltató kérelmező várandósága miatt szüntette meg a foglalkoztatási jogviszonyt, intézkedésével az Ebktv. 8. § I) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

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 a döntése meghozatala során, tekintettel arra, hogy az eljárás alá vont az eljárás során nem nyilatkozott, és bizonyítási indítványt sem terjesztett elő, a tényállást a kérelmező nyilatkozatában foglaltakra alapította. Az eljárás alá vontat a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) alapján az eljárás során az ügyfél jogai illették meg, és a Ket. 51. § (1) bekezdése alapján az ügyfélnek joga van ahhoz, hogy az eljárás során nyilatkozatot tegyen, vagy a nyilatkozattételt megtagadja. Tekintettel arra, hogy az eljárás alá vont az eljárás során a nyilatkozattétel lehetőségével nem élt, és a kérelmező által előadottakat nem vitatta, valamint nem adta okát a munkaviszony próbaidő alatt történő megszüntetésének, az Ebktv. 19. § (2) bekezdése, valamint a 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján nem mentette ki magát. A hatóság a rendelkezésre álló iratok alapján összességében arra a meggyőződésre jutott, hogy kérelmező munkaviszonyának a megszüntetésére terhessége miatt került sor.

A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a jogerős és végrehajtható - az eljárás alá vont adatainak kivételével - anonimizált határozatának a hatóság www.egyenlobanasmod.hu internetes oldalán történő nyilvános közzétételét 30 napra, továbbá 300.000,- Ft bírság megfizetésében marasztalta.

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.

A hatóság a szankció alkalmazásánál figyelembe vette, hogy kérelmező emberi méltóságát, egzisztenciális helyzetét egyaránt sértette az eljárás alá vont, mert azt követően, hogy tudomást szerzett kérelmező várandósságáról, rövid időn belül, azonnali hatállyal a próbaidő alatt megszüntette a munkaviszonyát. A hatóság a döntés meghozatalakor figyelemmel volt arra is, hogy egy munkáltatónál a próbaidő alatt történő, azonnali hatályú, indokolás nélküli felmondást olyan szempontokra alapítani, amely indokolatlanul kirekeszti a várandós nőket a munka világából, a munkavállalás és a családi élet összeegyeztetése elősegítésének elve szempontjából aggályos, és nem csak a hazai, hanem a nemzetközi normákkal is ellentétes. A hatóság a különböző szankciók egymás mellett történő alkalmazásával a jogsértés súlyosságára kívánta felhívni a figyelmet, amelynél figyelembe vette, hogy az elbocsájtás veszélyeztetheti a várandós munkavállaló pszichikai és fizikai helyzetét, és éppen a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI törvény (Csvt.) preambulumban megfogalmazott azon elvvel szemben hat, hogy a gyermekvállalás nem eredményezheti a család szegénységbe süllyedését. A hatóság a pénzbírság összegének megállapítása során figyelembe vette az eljárás alá vont anyagi helyzetét, és azt, hogy vele szemben elmarasztaló döntés meghozatalára korábban nem került sor. A hatóság figyelemmel volt továbbá a kérelmezőt ért hátrány súlyára, miszerint terhességének veszélyeztetett voltára tekintettel a szülést megelőzően már nem tudott volna munkát vállalni.

A határozat bírósági felülvizsgálatát egyik fél sem kérte.

2015. július

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.