

EBH/142/2007

Év

2007

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező előadta, hogy álláspontja szerint a munkáltatója, amely az egyik minisztérium, anyaságával összefüggésben hátrányos megkülönböztetésben részesítette azzal, hogy vezetői megbízatását gyermekgondozás miatti távolléte idején visszavonta.

Kérelmező 1997-től állt a minisztérium alkalmazásában, ahol 2005-ben főosztályvezető-helyettesnek nevezték ki. 2006. februárjában megszületett kisfia, azóta gyermekgondozás céljából fizetés nélküli szabadságát tölti. 2006. októberében kapta kézhez a döntést, mely vezetői megbízatásának visszavonását, és visszaminősítését tartalmazta. A megbízatás visszavonását a minisztérium szervezeti átalakítással indokolta. Kérelmező szerint az általa vezetett osztály nem szűnt meg, neve sem változott, ugyanazok a személyek dolgoznak ott, az állomány pedig egy másik főosztály beolvasztásával bővült. Meggyőződése, hogy végzettsége, tapasztalata, nyelvtudása alapján továbbra is alkalmas a poszt betöltésére, a feladatok ellátása távolléte idejére helyettesítés útján megoldható lett volna. Azt is sértőnek érezte, hogy kvalitásai és szakmai múltja ellenére sokkal alacsonyabb képzettséggel betölthető státuszba helyezték. Kérelmező álláspontja szerint a minisztérium vezetői megbízatása visszavonásával anyasága miatt hátrányos helyzetbe hozta, mivel nem biztosította számára, hogy a gyermekvállalást követően ugyanabba a pozícióba térhessen vissza, amelyből eljött. A minisztérium az anyasága miatti távolléte idején hozta meg ugyanolyan tartalmú döntését, melyet egy korábbi ügyben a hatóság már jogsértőnek ítélt.

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.

Kérelmező az ügy szempontjából releváns, köztisztviselői jogviszonyával összefüggésben keletkezett dokumentumokat az ügy irataihoz csatolta. A hatóság a minisztériumot eljárás alá vonta és az ügyben tárgyalást tartott, meghallgatta kérelmezőt ügyvédje jelenlétében, valamint a minisztérium jogi képviselőjét.

Kérelmező a tárgyaláson röviden előadta a kérelmét. Az eljárás alá vont képviselőjében megjelent jogtanácsos válaszában előadta, hogy a Ktv. szerint vezetői megbízás bármikor, indokolás nélkül visszavonható, így véleménye szerint a minisztérium nem követett el jogszabálysértést. Elmondta, hogy a megbízás visszavonására nem kérelmező anyasága miatt került sor, hanem azért, mert az adott főosztályvezető-helyettesi pozícióval járó feladatokat valakinek el kell látni. Kérelmezővel kapcsolatban egyébként szakmai kifogás nem merült fel. Indítványozta, hogy az eljárást a hatóság függessze fel a minisztériummal szembeni korábbi, hasonló tárgyú ügy bírósági elbírálásáig. Vállalta, hogy az ügygel kapcsolatos periratokat 8 napon belül csatolja. A jogtanácsos elismerte, hogy korábbi nyilatkozatuk szerint „megpróbálták leállítani a hasonló ügyeket, de ez nem sikerült”. A hatóság az eljárás felfüggesztésére irányuló kérelmet végzésben elutasította, mert kérelmező nem járult hozzá. A hatóság egy ízben ismételten felszólította a minisztériumot a kért iratok csatolására, de azok csak a biztosított határidő többszörös túllépésével érkeztek meg a hatósághoz.

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.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 5. § d) pontja értelmében a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebktv. 19. §. (1) és (2) bekezdése rögzíti, hogy az eljárás során a sérelmet szenvedett félnek kell bizonyítania, hogy hátrány érte, és annak elszenvedésekor rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonságok valamelyikével. Az eljárás alá vont felet terheli annak bizonyítása, hogy megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebktv. 22. §-a azonban a kimentési lehetőséget tovább szűkíti, ha a törvény III. fejezetében szabályozott foglalkoztatás körében történt a hátrányos megkülönböztetés. Ebben az esetben ugyanis csak a munka jellege, vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított hátrányos megkülönböztetés esetén nem állapítható meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése.

A Hatóság az ügy elbírálása során álláspontját az Európai Unió Tanácsa *76/207/EGK irányelv*re, a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító *2002/73/EK irányelv*re, foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló *2000/78/EK irányelv*re is figyelemmel alakította ki. Tekintettel volt továbbá az EU Bíróság joggyakorlatára és kritériumrendszerére, mely alapján a munkáltatónak a kimentéshez bizonyítania kell, hogy a cél elérését szolgáló intézkedés megfelel a munkáltató tényleges igényeinek, az intézkedés alkalmas az intézmény/vállalat által kitűzött célok elérésére, és a megkülönböztetésre valóban szükség van a cél érdekében.

A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a Hatóság megállapította, hogy a kérelem alapos.

A kérelmező védett tulajdonságként anyaságára hivatkozott, mely miatt kellett véleménye szerint elszenvednie azt a hátrány, hogy munkáltatója vezetői megbízatását szakmai alkalmassága, színvonalas munkavégzése ellenére visszavonta.

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 azzal védekezett, hogy a *köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény* (Ktv.) alapján vezetői megbízatást csak határozatlan időre lehet adni és azt bármikor, indokolás nélkül vissza lehet vonni, vagyis intézkedésével nem sértette meg a Ktv. szabályait. A hatóság álláspontja szerint azonban nem bizonyította, hogy szervezetében az adott főosztályt és osztályt is érintő olyan mértékű átszervezésre és feladatátcsoportosításra került volna sor, amelynek köszönhetően az egység vezetése kérelmező vezető megbízatásának fenntartásával, az adott időszakban akár helyettesítés útján ne lett volna biztosítható.

Az eljárás alá vont képviselője által előadottakból is kiderült, hogy Kérelmező vezetői megbízatását kizárólag azért vonták vissza, mert vezetői feladatait gyermekgondozás miatti távolléte idején, ideiglenesen nem látja el. A további csatolt dokumentumok tartalmából pedig az is megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont minisztériumnál mindazoknak a nőknek, akik gyermekvállalás miatt munkát nem végeznek, nem kívánatos a vezetői státuszuk fenntartása.

A rendelkezésre álló bizonyítékok és az eljárás alá vont részéről előadottak alapján a hatóság megállapította, hogy a minisztérium az általa felhozott érvekkel nem tudta megfelelően alátámasztani a kérelmező vezetői megbízatása visszavonásának indokoltságát, illetve az anyaságával összefüggésben tett megkülönböztetés az intézmény által kitűzött célokat szolgálta volna, vagyis az osztott bizonyítás jogszabályi követelménye alapján eljárás alá vont nem tudta magát eredményesen kimenteni.

Megjegyzendő az eljárás alá vont esélyegyenlőségi tervéről, hogy tartalmazza a női vezetők arányának növelésére irányuló törekvést. Az intézkedéssorozat azonban, melynek során a gyermekvállalás miatt átmenetileg munkát nem végző nők vezetői megbízatását visszavonják, ellentétes a terv által megfogalmazott elvvel.

A vizsgálat alapján megállapítható, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben anyasága miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és ahogy képviselője a tárgyaláson egy kijelentésével utalt is rá, folytatja azt a megkezdett gyakorlatát, amelynek célja és eredménye a gyermekvállalás miatt munkát nemvégző női vezetők vezetői megbízatásának visszavonása. A hatóság tényként állapította meg azt is, hogy az eljárás alá vont korábban egy alkalommal, ugyanilyen ügyben már megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

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 az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását megtiltotta, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napi nyilvánosságra hozatalát, valamint az eljárás alávontat 1.500.000,-Ft, összegű bírság megfizetésére kötelezte.

A szankciók alkalmazásával kapcsolatban a hatóság azt állapította meg, hogy az esetben azok megelőző, visszatartó hatásának eléréséhez a jogsértő magatartás további folytatásának megtiltásán túl szükséges a pénzbírság kiszabása, valamint a határozat nyilvánosságra hozatala is, ezért az eljárás alávonttal szemben az Ebktv. 16. § b), c) és d) pontjaiban meghatározott szankciókat alkalmazta.

A hatóság a bírság összegének megállapítása során tekintettel volt az Ebktv. 16. § (2) bekezdésben meghatározott körülményekre, különösen arra, hogy az eljárás alávont a hatóság korábbi elmarasztaló határozatát követően ismételten jogsértő magatartás tanúsított, illetve jogsértő gyakorlatát a továbbiakban is folytatta.

Az elmarasztalt munkáltató a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kezdeményezte, azonban a Fővárosi Bíróság a keresetet elutasította és hatóság határozatát hatályában megtartotta.

2007. február

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.