

## **EBH/151/2011**

Év

2011

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező - aki mintegy tíz éve dolgozott az eljárás alá vont pénzügyintézetnél - terhessége alatt a pénzügyintézet egy bizonyos vidéki kirendeltségén dolgozott pénzügyi előadói munkakörben. A munkáltató a terhesség végéhez közeledve - kérelmező munkakörébe és munkahelyére - határozott időtartamra felvett egy új munkavállalót. Kérelmező a szülést követően a gyermek három éves koráig fizetés nélküli szabadságot kért és kapott GYED, GYES igénybevétele miatt. Kérelmező a gyermek másfél éves kora körül először telefonon, majd levélben jelezte a munkáltatónak, hogy gyermeke második életévének betöltését követően szeretne munkába állni. A munkáltató erre azt válaszolta, hogy nincs üres álláshely, holott a helyére felvett munkavállaló határozott idejű munkaszerződése hamarosan lejárt volna, azonban kérelmezőt erről nem tájékoztatta. A kérelmező helyére felvett munkavállaló lejárt munkaszerződését határozatlan idejűre módosította. A gyermek két éves korában kérelmező ismét jelentkezett az eljárás alá vontnál, aki a - kérelmező számára kedvezőtlenebb - másik vidéki kirendeltségen ajánlott fel munkavégzést, amit kérelmező nem fogadott el. Az eljárás alá vont ezt követően sem biztosított - a GYES időtartama alatt - a kérelmező számára munkát a munkaszerződése szerinti munkahelyén, illetve más, számára elfogadható munkahelyen. A GYES lejártát követően - a hatósági eljárás időtartama alatt - a munkáltató a kérelmezőt a munkaszerződés szerinti eredeti munkahelyére visszavette és ott foglalkoztatta.

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.**

Az eljárás során tisztázódott, hogy más munkavállalóknál a munkáltató nem kezdeményezett munkaszerződés módosítást, a munkavégzés helyének megváltoztatását, más településen történő munkavégzést. Egyébként egy másik GYES-es munkavállaló is kérte, hogy szeretne GYES alatt munkába állni, az eljárás alá vont neki sem biztosított munkát. Kérelmező szerint a munkáltató anyasága miatt részesítette őt másoknál kedvezőtlenebb bánásmódban.

A hatóság az eljárás során megállapította, hogy kérelmezőt valós sérelem érte, azáltal, hogy a munkáltató nem biztosított számára munkát eredeti munkahelyén, illetve kérelmezőre nézve eleve kedvezőtlen, ha munkaszerződés szerinti, eredeti, megszokott munkahelye helyett egy másik településen kell munkát végeznie. A hatóság ugyanakkor azt is megállapította, hogy - a lakóhelytől való távolságot, a tömegközlekedési menetidőt, járatsűrűséget is figyelembe véve - a felajánlott munkahely egyébként is kedvezőtlenebb volt kérelmezőre nézve. A kérelmezőt ért sérelem egyúttal hátrányt is jelentett a többi (nem GYES-es) munkavállalóhoz képest. Más munkavállalókat nem ért ilyen sérelem, a többi munkavállalónál az eljárás alá vont nem kezdeményezett munkaszerződés módosítást, a munkavégzés helyének megváltoztatását, más településen történő munkavégzést, őket munkaszerződés szerinti munkahelyükön foglalkoztatta.

A hatóság az elszenvedett sérelem és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés vizsgálata során arra az álláspontra helyezkedett, hogy az **„anyaság”, mint védett tulajdonság** - nem csupán az anyaság elvont fogalmát jelenti, hanem minden olyan körülményt, amely az anyasággal szorosan összefonódik. Ebbe a körbe tartozik, hogy a terhes nő rendszeresen orvoshoz jár, esetleg nem tud a korábbival azonos értékű munkát végezni, a szüléshez kapcsolódó problémák és az azt követő esetleges gyengébb fizikai állapot, továbbá a szülést követően az anya túlnyomóan a gyermekével foglalkozik, szülési szabadságon, GYED-en, GYES-en van, hosszabb időre kiesik a munkából, utána nehezebben illeszkedik vissza, ha beteg a gyerek szabadságra megy, és elkéredzkedik az anyák napi ünnepségre.

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 **okozati összefüggés fennállására** abból a tényből lehetett következtetni, hogy az eljárás alá vont a többi munkavállalót a munkaszerződés szerinti munkahelyén foglalkoztatta és nem kezdeményezte, hogy munkájukat másik településen folytassák, valamint erre tekintettel a munkaszerződés módosítást. Munkáltatónál semmi nem utalt arra, hogy bármifajta – a munkaerő átcsoportosításával járó – átszervezés, változás indokolná a munkáltató magatartását. Az eljárás alá vont a hatóság kérdése ellenére sem hivatkozott ilyesmire. Kérelmezőt mégsem vette vissza munkaszerződés szerinti munkahelyére, holott az éppen az adott időszakban üresedett volna meg, hanem a kérelmező helyén dolgozó munkavállaló munkaviszonyát módosította határozatlan idejűre, miközben mindvégig arra hivatkozott, hogy nincs üres munkahely. Fenti tényekből valószínűsíthető, hogy a munkáltató a kérelmezőt anyasága (GYES-es állománya, munkából való mintegy két éves kiesése, esetleges visszailleszkedési nehézségek, stb.) miatt nem vette vissza eredeti munkahelyére és részesítette vele szemben előnyben a helyére felvett, és időközben jól bevált nagyobb gyermekeket nevelő munkavállalót. A munkáltató kimentésképpen csupán arra hivatkozott, azért nem biztosította a munkavégzést kérelmezőnek eredeti munkahelyén, mert nem volt munkaerőhiány, nem volt szabad munkahely. Ez az állítása azonban nem bizonyult helytállónak, tehát **a munkáltatónak nem sikerült kimentenie magát**. Az okozati összefüggés fennállását az is alátámasztja, hogy a munkáltató másik kismamával is hasonló módon járt el, neki sem biztosított munkát.

A hatóság eljárást lezáró határozatában megállapította, hogy **a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a kérelmezőt anyasága miatt - GYES időtartama alatt - kérelme ellenére nem foglalkoztatta a munkaszerződése szerinti munkahelyén, és kedvezőtlenebb munkahelyet ajánlott fel neki.**

**A** hatóság a szankció megállapítása során többek között figyelembe vette, hogy a munkáltató a GYES alatt is megpróbált együttműködni kérelmezővel, felajánlott munkahelyet számára, valamint a GYES lejártát követően kérelmezőt eredeti munkahelyén foglalkoztatta, és hogy a hatósági eljárás során kérelmező egyezségi ajánlatára azonnal pozitívan reagált (az egyezés kérelmező utóbb támasztott további feltételei miatt hiúsult meg), ezért a hatóság enyhe szankciót alkalmazott, bírságot nem szabott ki.

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.**

forrás: <https://tasz.hu/ebh-hatarozatok-tara>

A munkáltató a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kérte, a bíróság azonban a pert érdemi vizsgálat nélkül megszüntette.

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.**