

EBH/180/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert a munkáltató néhány nappal a terhessége bejelentését követően, a közvetlen főnöke által megadott szabadsága alatt azonnali hatályú felmondással megszüntette a határozatlan idejű munkaviszonyát. A munkáltató a munkaviszony megszüntetését azzal indokolta, hogy a kérelmező úgy ment el szabadságra, hogy azt az ügyvezető nem hagyta jóvá. Emiatt a kérelmező igazolatlanul volt távol, és a munkáltatónak megrendült a bizalma benne. A kérelmező azonban arról nyilatkozott, hogy a korábbiakban a gyakorlatban nem kellett az ügyvezetővel engedélyeztetni a szabadságot, hanem azt a közvetlen főnökével, az üzletvezetővel beszélte meg.

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 kérelem alapján eljárást indított a munkáltatóval szemben, aki előadta, hogy a munkáltatói jogkör és az utasítási jog gyakorlója valamennyi alkalmazott felett az ügyvezető, és a munkáltatói jogkör gyakorlója kizárólagosan jogosult a szabadság kiadása körében a döntéshozatalra. Elmondta, hogy a kérelmező 2017. július 26. napján anélkül, hogy távolmaradási szándékáról, annak okáról a munkáltatót bármilyen formában értesítette volna, a munkavégzésének helyén munkavégzés céljából nem jelent meg. Ezt követően a kérelmező a soron következő munkanapján, 2017. július 27-én ugyancsak nem jelent meg a munkavégzésének helyén. Majd a kérelmező egy szöveges üzenetben (sms-ben) tájékoztatta a közvetlen felettesét, arról, hogy a tárgybeli és az azt követő héten szabadságon lesz, és ezen időszak alatt nem kíván munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. A munkáltató megítélése szerint a kérelmező a fenti magatartásával a munkaviszonyából eredő főkötelezettségét, a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségét jelentős mértékben megszegte, ezért a munkáltató bizalma a kérelmezőben helyrehozhatatlanul megrendült. A munkáltató elismerte, hogy a kérelmező az azonnali hatályú felmondás előtt közölte a közvetlen felettesével a várandósságát. Az üzletvezető kérte a kérelmezőtől, hogy a terhességéről szóló orvosi igazolást mutassa be a munkáltatói jogkör gyakorlója részére. A kérelmező azonban ezt megtagadta. A munkáltató nyilatkozott arról is, hogy a kérelmező munkaviszonyát nem a várandóssága miatt szüntette meg.

Az eljárás során a kérelmező sms üzenetekkel bizonyította, hogy 2017. július 26-án és 27-én erős rosszullét miatt kérte az üzletvezetőtől, hogy szabadságon lehessen, amit az üzletvezető jóvá is hagyott. A kérelmező a július 27-i üzenetben arra kérte az üzletvezetőt, hogy a július 27-28. napokon szabadságon lehessen, ekkor utalt arra is, hogy a következő hétre (július 31. - augusztus 4.) már jóval korábban (márciusban) megbeszélte és jóváhagyott szabadsága van kiírva. Ezt a kérését az üzletvezető szintén jóváhagyta. A kérelmező elmondta még, hogy a szabadságigényét és a keresőképtelenségét korábban is az üzletvezetőnek jelezte, és azt mindig az üzletvezető engedélyezte. Előadta azt is, hogy 2017. július 24. napján a - korábban telefonon bejelentett - várandósságát igazoló ambuláns lapot bemutatta az üzletvezetőnek. A kérelmező beszámolt még arról, hogy a 2017. júliusi bérpapírján nem szerepel igazolatlan távollét, a munkáltató az egy hetes keresőképtelensége (táppénz) időszakát kivéve minden napra számított munkabért.

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 fentiek alapján megállapította, hogy a munkáltató vezetői a kérelmező munkaviszonyának azonnali hatályú felmondással való megszüntetése előtt tudomással bírtak a kérelmező várandósságáról. Azt vitatták csak, hogy a kérelmező bemutatta-e a terhessége megállapításáról szóló ambuláns lapot, illetve engedte-e annak a fénymásolását. A hatóság ezzel kapcsolatban életszerűtlennek tartotta, hogy a kérelmező nem mutatta volna meg a korábban szóban már bejelentett terhességének megállapításáról szóló orvosi iratot a munkáltatónak, illetve nem engedte volna annak fénymásolását. Az Ebktv. 8. § l) pontja szerint ugyanakkor a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapításához nem szükséges az, hogy a terhesség orvosi iratokkal bizonyított legyen, elég, ha azt a munkavállaló szóban közli a közvetlen felettesével, és ezért részesítik kedvezőtlenebb bánásmódban.

A hatóság a csatolt bizonyítékok alapján azt is megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondásban foglaltakkal szemben a kérelmező 2017. júliusi bérpapírja azt támasztja alá, hogy a kérelmező 2017. július 26-27. napjain nem volt igazolatlanul távol. A munkáltató ugyanis a kérelmezőnek a keresőképtelenség (táppénz) időszakát (július 17-21.) kivéve minden napra számított munkabért. A munkáltató tehát a távollétek igazolatlan voltát az eljárás során semmilyen módon nem támasztotta alá. Az eljárás során kiderült az is, hogy a munkáltató 2017-ben a kérelmezőn kívül nem szüntette meg más munkavállalónak a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással. Az ügyvezető a tárgyaláson azt is elismerte, hogy nem a 2017. július 26-27. napi távolléten múltott a kérelmező munkaviszonyának azonnali hatályú felmondással való megszüntetése. E kijelentésével az ügyvezető azt ismerte el, hogy a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat nem valós indokon alapul. A fentiek alapján a hatóság álláspontja szerint a munkáltató nem tudta hitelt érdemlően bizonyítani, hogy a kérelmező távolmaradását igazolatlanul tekintette volna, és azt olyan súlyú kötelezettségszegésként értékelte, hogy az valós alapot szolgáltatott volna a kérelmező munkaviszonyának azonnali hatályú felmondásához.

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 fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy a munkáltató az Ebktv. 19. § (2) bekezdése alapján nem tudta azt igazolni és bizonyítani, hogy megtartotta a kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét, illetőleg, hogy nem volt oksági kapcsolat a kérelmező anyasága (terhessége) és a munkáltató intézkedése (a munkaviszony azonnali hatályú felmondással való megszüntetése) között. Mindezek alapján a hatóság arra az álláspontra jutott, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy azonnali hatályú felmondással megszüntette a kérelmező munkaviszonyát a várandóssága bejelentését követően. A kérelmezőt ezért az anyasága (terhessége) miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte, kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő más, ilyen védett tulajdonsággal nem rendelkező személyek. Előzőek okán a hatóság a munkáltatónak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a jogerős határozat nyilvánosságra hozatalát és egymillió forint bírságot szabott ki.

A határozat ellen a munkáltató keresetet nyújtott be a Fővárosi Törvényszékhez, amely a felperes keresetét mint alaptalant a 2018. augusztus 29-én kelt ítéletében elutasította. Az ítélet szerint téves volt a felperes hatáskör hiányára alapított kereseti érvelése. Az alperesi hatóság a döntésében ugyanis azt állapította meg, hogy a felperesnek az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerinti kimentése nem vezetett eredményre, mert nem nyert bizonyítást, hogy az azonnali hatályú felmondásban megjelölt indok valós volt, és a felmondás nem a védett tulajdonsággal függött össze. A felperesi állítással szemben az alperesi hatóság nem foglalt állást a felmondás jogszerűsége kérdésében.

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 felperes a Fővárosi Törvényszék ítélete ellen fellebbezést nyújtott be, a Kúria a 2019. október 1-jén kelt döntésében a Főváros Törvényszék ítéletét helybenhagyta. Megállapította, hogy a Fővárosi Törvényszék ítélete helytállóan rögzítette, hogy a kérelmezőnek panaszában nem kell az összehasonlítható helyzetben lévő személyt/csoportot megjelölnie, valamint az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, azaz megtartotta az Ebktv. és az Mt. vonatkozó előírásait, vagy azt nem volt köteles megtartani. A Kúria észlelte, hogy a Fővárosi Törvényszéknek a pert – a kérelmezőnek a munkaügyi bíróság előtt az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó keresetkiterjesztésére tekintettel – fel kellett volna függesztenie. Megállapította ugyanakkor, hogy az ugyanezen igény érvényesítése iránt indított munkaügyi perben hozott jogerős ítélet az alperesi hatóság határozatában foglaltaktól eltérő tényállást nem tartalmaz. A közigazgatási cselekmény törvényességéről a közigazgatási perben eljáró bíróság a Kp. szerint a határozat meghozatalakor fennálló tények alapján dönt, e körben a munkaügyi perben hozott ítélet jogi minősítése nem köti. Az alperesi hatóság eljárásában ugyanis speciális bizonyítási teher érvényesül. A Kúria ítélete ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

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.