

EBH/182/2016

Év

2016

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező munkaviszonyát próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással szüntette meg a munkáltatója. Kérelmező szerint az intézkedés oka a foglalkoztató tudomásszerzése volt arról, hogy gyermeket vár.

A munkáltató azzal védekezett, hogy a kérelmező munkaviszonyát azért szüntette meg azonnali hatállyal, mert többször igazolatlanul hiányzott, illetve hamarabb befejezte a munkát, elkéredzkedett, hozzáállása a munkához nem volt megfelelő.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményét a próbaidő alatt is meg kell tartani, a hatóság a védett tulajdonság és a hátrány fennállásának megállapítását követően azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont bizonyítani tudja-e, hogy a kérelmezővel szemben megtartotta 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.

Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy a kérelmező munkaviszonyát nem a terhessége, hanem más okok miatt szüntette meg, azonban e tekintetben ellentmondásos nyilatkozatok álltak rendelkezésre az eljárásban. Az ügyvezető úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező munkaviszonyának megszüntetését az üzletvezető javasolta, nem kellően alapos munkavégzés miatt, míg az eljárás alá vont képviselője eljáró képviselő a tárgyaláson azt hangsúlyozta, hogy előfordult, hogy a kérelmező nem ment be a munkahelyére, „egyszer csak nem jött be többet”, és emiatt döntött úgy az ügyvezető, hogy megszünteti a munkaviszonyát. A kérelmező munkavégzésével kapcsolatban – az ügyvezetővel ellentétben – úgy nyilatkozott, nem tud arról, hogy korábban problémák merültek volna fel. A tanúként meghallgatott üzletvezető ezzel szemben már arról számolt be, hogy a kérelmező hibákat követett el munkavégzése során.

Fentiekén túl az igazolatlan távollétek kapcsán mind a képviselő, mind az üzletvezető azt nyilatkozták, hogy a kérelmező „egyszer csak nem ment be többet”, illetve „december vége felé már egyáltalán nem járt be” a munkahelyére. Ugyanakkor az eljárás alá vont által becsatolt jelenléti ív tanúsága szerint a kérelmező 2015. december 16-át, vagyis azt a napot követően, hogy a munkáltató álláspontja szerint második alkalommal igazolatlanul maradt távol, még összesen hét munkanapon megjelent december hónapban, ide értve 2015. december 24-ét, valamint december 31-ét is, amikor az azonnali hatályú felmondást közölték vele.

A távollétek igazolatlan voltát az eljárás alá vont semmilyen módon nem támasztotta alá. Ezen körülményre utal egyrészt, hogy a jelenléti íven 2015. december 15. és 16. napok mellett a „fizetetlen” megjelölés szerepel, mely önmagában nem értelmezhető „igazolatlan” távollétnek. A kérelmező kilépő papírjain ugyanakkor már fizetés nélküli szabadságként szerepel a fenti két munkanap. A fizetés nélküli szabadság azonban csak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 130-133. §-ának keretei között értelmezhető, vagyis fizetés nélküli szabadságra csak az ott felsorolt esetekben (a gyermek gondozása céljából igénybe vett, a gyermek személyes gondozása érdekében igénybe vett, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára járó fizetés nélküli szabadság) van lehetőség, akkor is a munkavállaló kifejezett, erre irányuló nyilatkozata alapján, nem pedig a munkáltató döntéseként.

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 kérelmező és az eljárás alá vont egymásnak ellentmondó nyilatkozatot tettek a 2015. december 15. valamint 16. napokkal kapcsolatban. A hatóságnak nem sikerült feltárnia, hogy a kérelmező valóban jelezte-e a munkáltatónak, hogy vizsgálatokra kell mennie, illetve, hogy az eljárás alá vont tett-e ígéretet arra, hogy a hiányzást a kérelmező „lecsúsztathatja”. A hatóság álláspontja szerint nem életszerű, hogy az eljárás alá vont a kérelmezőt nem szólította fel a munkába történő visszatérését követően azonnal arra, hogy igazolja hiányzását, továbbá ésszerűtlen, ha a hiányzást olyan súlyúnak ítélte meg, ami miatt a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése volt indokolt, miért várt ezzel további két hétig.

Összefoglalva a fentieket, amennyiben az eljárás alá vont által felsoroltak (igazolatlan távollét, nem megfelelő munkavégzés) olyan súlyos kötelezettségszegésnek minősültek, amelyek miatt a munkaviszony megszüntetése indokolt, úgy nem értelmezhető a munkáltató eljárása kérelmezővel szemben, aki 2015. december hónap második felében még összesen hét alkalommal volt beosztva munkavégzésre. Ezeken a napokon a jelenléti ív tanúsága szerint kérelmező munkát végzett, sőt, az eljárás alá vont még a karácsonyi ünnepek környékén, 2015. december 24-ére, valamint 31-ére is beosztotta a kérelmezőt, és csak az év utolsó napján közölte vele a munkaviszony megszüntetését.

A következőes bírói gyakorlat szerint a munkáltatónak a kötelezettségszegés gyanújának felmerülését követően haladéktalanul intézkednie kell az alapos és megnyugtató ismeret megszerzéséhez szükséges kivizsgálásról, és ezzel nem késlekedhet. Csak, ha az ennek érdekében szükséges intézkedéseket kellő időben megtette, hivatkozhat arra, hogy azok alapján az előírt időben élt a munkaviszony megszüntetésének jogával. (EBH.1999/46.)

Az eljárás alá vont által kezdeményezett munkaszerződés-módosítás egyebekben nem utal arra, hogy ne lettek volna elégedettek a kérelmező munkavégzésével. A részmunkaidő felmerülése sokkal inkább arra enged következtetni, hogy a munkáltató csökkenteni kívánta a várandós munkavállaló foglalkoztatásával járó terheket. A kérelmező munkavégzésére vonatkozó kifogásokkal összefüggésben a hatóság jelentőséget tulajdonított annak is, hogy az eljárás alá vont nem támasztotta alá, hogy a próbaidejét töltő kérelmezőt figyelmeztették volna azért, mert a munkavégzése nem megfelelő, és az igazolatlan távollét kapcsán sem szólították fel arra, hogy hiányzását igazolja.

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 ügyvezető 2016. március 8-án tett nyilatkozatában foglaltakkal kapcsolatban megjegyzi a hatóság, hogy önmagában abból a körülményből, hogy a jelenleg foglalkoztatott 550 fő munkavállalóból 89 fő szülési szabadságát tölti, még nem következik, hogy az eljárás alá vont a konkrét esetben nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. Abból a tényből sem vonható le következtetés a jelen ügyre nézve, hogy a 2015-ben felvett 401 fő közül 115 fő munkaviszonyát az eljárás alá vont megszüntette próbaidő alatt. (Az adatok alátámasztására az eljárás alá vont dokumentumokat nem csatolt.)

Az eljárás alá vont által hivatkozottakat a hatóság nem találta alkalmasnak annak bizonyítására, hogy a kérelmező terhelessége az elbocsátásáról szóló döntés meghozatalában nem játszott szerepet.

Amint arra az Európai Unió Bírósága több ízben – lásd pl. C-32/93 (Webb-ügy), C-109/00 (Tele-Danmark-ügy) – is rámutatott, az Európai Közösségek Tanácsa 92/85/EKK irányelvének 10. cikke a várandós munkavállalók védelmében tiltja ezen munkavállalók elbocsátását függetlenül attól, hogy erre a próbaidő alatt vagy máskor kerül-e sor. A várandós munkavállalók elbocsátását az irányelv csak nagyon szűk körben, az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, és különleges esetekben teszi lehetővé.

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 Mt. 66. §-a főszabályként a felmondás indokolását írja elő a munkáltató részére. A 65. § a felmondási tilalmak esetei között nevesíti a várandósságot. Tény, hogy a munkaviszony azonnali hatályú felmondással a próbaidő alatt történő megszüntetésére az Mt. nem ír elő indokolási kötelezettséget, azonban áttekintve az Mt. X. Fejezetét, megállapítható, hogy a várandósság, az anyaság ebben a rendszerben mindenképpen olyan helyet foglal el, ahol a jogalkotó a várandós nő részére magasabb szintű védelem biztosítását írja elő a munkáltatók számára. A hatóság álláspontja szerint – együtt értelmezve az Mt. rendelkezéseit a fentebb hivatkozott irányelv szabályaival –, a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetése esetében a várandós nőt megilleti a magasabb szintű védelem. Ennek megfelelően olyan esetekben, amikor az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt eljárás alá vont munkáltató kimentését igazolatlan távollétekre, valamint arra alapítja, hogy az elbocsátott várandós munkavállaló munkavégzése nem volt megfelelő, ez kizárólag azokban az esetekben vezethet sikerre és fogadható el, ha a munkavállaló a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyosan gondatlanul jelentős mértékben megszegte (vö. Mt. 78. § (1). Jelen ügy vizsgálatánál azonban a hatóság ilyen kötelezettségszegést nem tárt fel, tehát az eljárás alá vontnak a kérelmező munkavégzésével összefüggésben előterjesztett kimentése nem volt megalapozott.

Megjegyzi a hatóság, hogy az eljárás alá vont egyébként is ellentmondásos nyilatkozatokat tett arról, hogy mi volt a munkaviszony megszüntetésének oka, és azt az általa csatolt dokumentumokból sem lehetett egyértelműen megállapítani azt.

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 fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmezővel szemben. Megtiltotta eljárás alá vont számára a további jogsértést, 1.000.000.- Ft bírságot szabott ki, valamint elrendelte jogerős és végrehajtható – az eljárás alá vont adatainak kivételével anonimizált - határozatának nyilvános közzétételét. A hatóság a szankciók egymás melletti alkalmazásával figyelembe vette, a kérelmező emberi méltóságát, egzisztenciális helyzetét egyaránt sértette, hogy olyan helyzetben maradt váratlanul munka nélkül, amikor várandóssága miatt a jogviszony fenntartása a biztosítási jogviszonyhoz kötött pénzügyi ellátásokra való jogosultság szempontjából jelentőséggel bírna. A munkáltató intézkedése és a terhesség bejelentése között viszonylag rövid idő telt el, ugyanakkor a munkáltató kérelmező munkaerejét még saját érdekében az év végi (karácsony, szilveszter) vásárlói dömping időszakában is kihasználta. A hatóság ezen túlmenően figyelembe vette, hogy kérelmező elhelyezkedése a munkaerőpiacon – állapotára tekintettel – a jövőben megnehezül. A szankció megállapításánál a hatóság az Ebktv. 17/A. § (3) bekezdésének megfelelően figyelembe vette az eljárás alá vont gazdasági súlyát, értékelte továbbá azt, hogy korábban a hatóság vele szemben elmarasztaló döntést nem hozott.

Az eljárás alá vont a határozattal szemben keresettel fordult a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz, amely 2017. szeptemberi döntésével a keresetet elutasító és a hatóság határozatát helybenhagyó döntést hozott.

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.