

EBH/309/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező az eljárás alá vont kórházban közalkalmazottként dolgozott konyhai kisegítő munkakörben. Az eljárás alá vont munkáltató a kinevezési okiratban próbaidőt kötött ki. A kérelmező a próbaidő alatt várandós lett, amelyről a várandósság megállapítását követő napon tájékoztatta közvetlen felettesét, az élelmezésvezetőt. A kérelmező néhány nap múlva influenza miatt betegállományba került. Egy hét múlva a munkáltató telefonon arról tájékoztatta, hogy a jogviszonyát azonnali hatállyal próbaidő alatt megszüntette. A jogviszony megszüntetésével kapcsolatos iratok átvételekor az élelmezésvezető a felmondás indokaként a kérelmező várandósságát jelölte meg. A kérelmező álláspontja szerint az eljárás alá vont a munkaviszonyát várandóssága, valamint egészségi állapota miatt szüntette meg, és ezzel vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság eljárás alá vonta a kórházat. Az eljárás alá vont érdemi nyilatkozatában úgy fogalmazott, hogy a kérelmezővel szemben nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, tekintettel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére a próbaidő alatt került sor, amikor a jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntetheti. Előadta továbbá, hogy a kérelmező jogviszonyát nem várandósságával összefüggésben szüntette meg, ilyen tartalmú tájékoztatást számára nem adott. A jogviszony megszüntetésének indoka, hogy a munkáltató így döntött.

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 kérelmet az anyasággal/terhességgel összefüggésben alábbiak miatt találta megalapozottnak:

Az eljárás alá vont a hatóság felhívására sem terjesztett elő bizonyítási indítványt. Kérelmező jogviszonyának próbaidő alatti azonnali hatályú felmondását mindösszesen azzal indokolta, hogy így döntött. A hatóság annak ellenére, hogy az eljárás alá vont nem indítványozott tanúmeghallgatást, a tárgyalásra tanúként idézte a kórház élelmezésvezetőjét. A tanú vallomásaiban elmondta, hogy a kérelmező munkájával nem volt probléma, sőt további feladatokat kívántak rábízni. A hatóság a tényállás tisztázása körében adatokat kért az eljárás alá vonttól arra nézve, hogy volt-e olyan, a kérelmezővel azonos munkakörben foglalkoztatott várandós nő, aki az állapotát a munkáltatónak a próbaidő alatt jelentette be, és a jogviszonyát a próbaidő alatt nem szüntették meg. Az eljárás alá vont sem a hatóság által meghatározott körben sem azon túl bizonyítékot nem terjesztett elő, és újabb bizonyítási indítvánnyal sem élt.

A hatóság a kérelmet az egészségi állapottal összefüggésben az alábbiak miatt találta megalapozottnak:

Az ügyben tartott tárgyaláson elhangzottak után a kérelmező kérelmét kiterjesztette az Ebktv. 8. § h) pontjában foglalt egészségi állapot, mint védett tulajdonság vizsgálatára is. Az eljárás alá vontnál élelmezésvezetőként foglalkoztatott tanú a tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy azért indítványozta kérelmező jogviszonyának megszüntetését a próbaidő alatt, mert – először gyermeke betegsége, másodsor pedig saját betegsége miatt – két alkalommal keresőképtelen állományba került. A tanú elmondása szerint azon munkavállalónak a jogviszonyát, aki próbaidő alatt két alkalommal keresőképtelen állományba kerül, azonnali hatállyal megszüntetik.

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 eljárásban a kérelmező megfelelően valószínűsítette, hogy munkaviszonyát megszüntették, és annak időpontjában várandós volt. Ennek ellenkezőjét az eljárás alá vont sem vitatta. Ezt követően az Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pontja alapján a munkáltatónak azt kellett bizonyítania, hogy az egyenlőbánásmód követelményét megtartotta, illetve nem volt köteles megtartani. A hatóság álláspontja szerint az eljárás alá vont ezen bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget, e körben kimenteni magát nem tudta. A hatóság nem tudta elfogadni kimentésként, hogy a kérelmező munkaviszonyát azért szüntette meg, mert így döntött, figyelemmel arra is, hogy a kérelmező munkájával elégedettek voltak. A hatóság az eljárás alá vontat az eljárás megindításáról szóló értesítésben felhívta bizonyítási indítványt előterjesztésére. Az eljárás alá vont meg sem kísérelte bizonyítani, hogy a kérelmezőt nem a várandósságával összefüggésben bocsátotta el. Az eljárás alá vont ezzel nem tett eleget az Ebktv. 22.§ (1) bekezdés a) pontjában foglaltaknak, nem bizonyított olyan tényeket, amelyek alkalmasak arra, hogy a hatóságban az a meggyőződés alakuljon ki, hogy nem sérült az egyenlő bánásmód követelménye, mert az eljárás alá vont intézkedése megfelelt a kimentési szabályoknak. A Kúria Kfv. III.37.585/2017/4. számú ítélete szerint az indokoltságot az eljárás alá vont kimentése körében kell vizsgálnia a hatóságnak, nem pedig a felmondás indokai körében.

A hatóság álláspontja szerint a kérelmező terhessége, ezzel összefüggésben az egészségi állapotának megrendülése és a munkaviszonyának próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetése között kimutatható volt az összefüggés. Mindezek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben várandóssága és egészségi állapota miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a munkaviszonyát azonnali hatállyal a próbaidő alatt megszüntette.

Fentiek miatt a hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és arra kötelezte az eljárás alá vontat, hogy a jogsértést megállapító végleges és végrehajtható határozatát 30 napra nyilvánosan tegye közzé hivatalos honlapján, közvetlenül a nyitólapról elérhető módon, valamint elrendelte a közzétételt a hatóság internetes oldalán is. A hatóság az eljárás alá vonttal szemben továbbá 500.000 Ft, azaz ötszázezer forint bírságot 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 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 szankciók meghatározásakor figyelembe vette, hogy kérelmező várandósságával összefüggésben táppénzre kényszerült, elhelyezkedése tehát a munkaerőpiacon számára megnehezült. Mindezekon túl az általános prevenciót a jogsértő magatartás jövőbeni megtiltása mellett pénzbírság kiszabása is szolgálja, amelynél a hatóság az eljárás alá vont teljesítőképességére és arra is figyelemmel volt, hogy vele szemben korábban eljárás nem indult. A hatóság a foglalkoztatási diszkrimináció körében legtöbb esetben állapította meg azért az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét, mert a várandós munkavállalók munkaviszonyát a munkáltatók a próbaidő alatt megszüntették. Mivel a munkáltatóknak ez a gyakorlata továbbra is elterjedt, szükséges a nyilvánosság figyelmét felhívni a jogsértő magatartás következményeire. A szankciónak visszatartó erejűnek, arányosnak és hatékonynak kell lennie, ezért a hatóság szükségesnek tartotta a döntés nyilvános közzétételét is a saját, illetve az eljárás alá vont honlapján, az eljárás alá vont adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon.

(A 2018. júliusi döntés végleges és végrehajtható.)

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.