

## EBH/57/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

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 panaszos jogi képviselője előadta, hogy a kérelmező az egyik minisztériumban 2003. május 1. napjától állt kormánytisztviselői jogviszonyban, majd 2010. augusztus 2. napján távmunkás programmunkatárs munkakörre módosították a kinevezését. Ezt követően harmadik gyermekének születése után szülési szabadságra ment. A szülési szabadságának időtartama alatt az eljárás alá vont 2015. február 1-jei hatállyal megerősítette a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatását. 2015. július 28-án a kérelmező írásban jelezte a munkáltatójának, hogy 2015. november 16. napján újra munkába állna és kérelmezte, hogy korábbi munkakörének megfelelően távmunkás pályázatkezelő referensként heti 20 órás munkarendben láthassa el munkáját, tekintettel arra, hogy három kiskorú gyermeket nevel. Ezt követően az eljárás alá vont több kinevezésmódosítást is készített, amelyek közül az elsőt (2015. szeptember 28. napján kelt) azért nem fogadta el a kérelmező, mert a munkavégzés távmunkás jellege hivatali munkavégzésként került meghatározásra. További kinevezésmódosításokat követően 2015. december 22. napján egy személyes egyeztetés keretében – amely során a kérelmező ügyvéd segítségét kérte – az eljárás alá vont vállalta, hogy az egyoldalú módosításokat visszavonja, és olyan tervezetet készít, amelyben a hivatali munkavégzést a betanulási időszak végéig, legfeljebb 2016. június 30. napjáig kötik ki, ezt követően pedig automatikusan távmunkás munkavégzés keretében foglalkoztatja a kérelmezőt. Az eljárás alá vont azonban már másnap megszegte a vállalását, mivel elektronikus levélben arról tájékoztatta a kérelmezőt és jogi képviselőjét, hogy a módosítások visszavonását sürgősen szükségesnek érzi, ezért arra nem is került sor.

A fentiekre tekintettel végül 2016. január 6. napján a kérelmező lemondással kérte megszüntetni kormánytisztviselői jogviszonyát, ugyanis a kinevezésének megfelelően továbbra is hivatali munkavégzésben látta el a feladatait, amely azonban a családi élet megszervezését jelentősen megnehezítette a számára.

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 eljárás alá vont az eljárásban úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező 2003 és 2011 között hazai pályázatokkal, ezt követően 2011-ben 2015. november 16-ig (összesen körülbelül egy hónapnyi munkanap) – fizetés nélküli szabadságának időszakig – európai uniós pályázatok kifizetési igényléseinek feldolgozásával foglalkozott távmunkás munkatársként. Mivel kérelmező 2001-ben az európai uniós pályázatkezelési folyamatnak egy részfeladatát látta el, ezért a folyamatok túlnyomó részét illetően nem rendelkezik széleskörű gyakorlattal és háttértudással. Eljárás alá vont továbbá előadta, hogy 2015-ben két munkatárs esetében került sor távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásra a tartós távollétet követően, amellyel kapcsolatban kiemelte, hogy mindketten gyakorlott, az európai uniós pályázatkezelési folyamatokban jártas, valamennyi munkafolyamatra kiterjedő tapasztalattal rendelkező kollégák, akik esetében szintén sor került – dokumentáltan – a hivatali munkavégzés keretében történő betanításra, képzéseken való részvételre és a rendszerjogosultságok frissítésére. Eljárás alá vont álláspontja szerint a kérelmező által kifejtett magatartások – például egyeztetés után megküldött kinevezésmódosítás tervezetére nem reagált, majd lemondott – azt a meggyőződést keltették, hogy valójában nem állt szándékában az egyeztetésen elhangzott keretek közötti betanulási időszak letöltésével járó, a távmunkás munkavégzésre felkészítő átmeneti időszak eltöltése.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, amelyen tanúként hallgatta az eljárás alá vont két vezető beosztású munkatársát.

A kérelem vizsgálata során a hatóság megállapította, hogy a kérelmező védett tulajdonsága és az őt ért sérelem tekintetében valószínűsítési kötelezettségének eleget tett.

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 részletesen megvizsgálta az eljárás alá vont nyilatkozatait és megállapította, hogy semmilyen észszerű indokkal, szakmai érveléssel nem támasztotta alá, hogy miért nem biztosította a távmunkavégzés lehetőségét a kérelmező munkába történő visszatérését követően. A hatóság nem tartotta megfelelő kimentésnek az eljárás alá vontnak azt a védekezését, hogy a hivatkozott két munkatárs esetében elegendő volt a rövidebb idejű, tartós távollétük alatt a megváltozott folyamatokra irányuló, célzott betanítás, mert valamennyi munkafolyamatra kiterjedő szakmai tapasztalattal rendelkeztek, éveken keresztül megbízhatóan és magas színvonalon látták el a feladataikat, a munkavégzéshez szükséges elméleti és gyakorlati tudással, valamint rendszerismerettel és jogosultságokkal bírtak, míg a kérelmezőnek több mint egy hónap ledolgozott munkanapja és egyetlen részfeladatra kiterjedő gyakorlata volt a 2007 és 2015 közötti időszakban. Elfogadható indok ebből az, hogy a fent nevezett munkavállalóknak, akik a kérelmező előtt tértek vissza dolgozni, rövidebb idejű betanulásra volt szükségük hivatali munkarend keretében, éppen a szakmai tapasztalatuk okán, ugyanakkor távmunkás foglalkoztatásuk továbbra is megmaradt, míg kérelmező részére ezt nem biztosították.

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 értesítés eljárás megindításáról szóló felhívásában az eljárás alá vontat arra vonatkozóan is nyilatkozattételre hívta fel, hogy mi volt az oka annak, hogy csak 2015. szeptember 28. napján módosították a kérelmező kinevezését, tekintettel arra, hogy a kérelmező már 2015. július 28. napján írásban jelezte a munkáltatója felé, hogy 2015. november 16. napján munkába állna és kérte, hogy a heti 20 órás munkarendet távmunkában láthassa el, egyébként az ekkor hatályos kinevezése is távmunkát tartalmazott. Az eljárás alá vont erre nézve úgy nyilatkozott, hogy a Humánpolitikai Főosztály 2015. augusztus és november hónap között négy alkalommal terjesztett fel döntésre feljegyzést a közigazgatási államtitkár részére a kérelmező munkába állási szándékával kapcsolatban, és a szakterülettel többször is egyeztetett. A közigazgatási államtitkár 2015. szeptember 28. napján írta alá azt a kinevezésmódosítást, amely 2015. november 16. napjával hatályosult, de ez már megfosztotta a kérelmezőt a távmunkavégzés lehetőségétől. A kérelmező tehát megfelelő időben jelezte mikor kíván ismételen munkába állni és pontosan milyen feltételekkel, ezzel szemben az általa indítványozott távmunka lehetőségéről szóló tervezetet – egy egyeztetést is követően – csak 2015. december 23. napján küldték meg a kérelmező jogi képviselőjének, azzal, hogy a fent nevezett kinevezésmódosítást nem vonták vissza. A hatóság a döntésénél figyelembe vette a Kormánytisztviselői Döntőbizottság döntését, amelynek a rendelkező része a sérelmezett kinevezésmódosítást hatályon kívül helyezi. A hatóság ebből a határozatból azt a következtetést vonta le, hogy a sérelmezett egyoldalú munkáltatói intézkedés hatályban volt, tehát alkalmas volt joghatások kiváltására. A kérelmező munkavégzésével kapcsolatban az eljárás alá vont nem vitatta, hogy hivatali munkarend keretében látta el a munkaköri feladatait 2016. március 5. napjáig. A hatóság álláspontja szerint okkal rendült meg a kérelmező bizalma az eljárás alá vont irányába, ugyanis aránytalanul hosszú idő telt el – körülbelül négy és fél hónap – amikor egy olyan kinevezésmódosítás-tervezet kapott, amely számára is elfogadható volt.

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 hatóság az eljárás alá vontnak azt a védekezését sem fogadta el, amikor arra hivatkozott, hogy a kérelmező akkor mondott le, amikor a jogviszonyának méltányos rendezése már folyamatban volt. A hatóság rá kíván mutatni arra a tényre, hogy a kérelmező ügyének „méltányos rendezésére” akkor került sor, amikor a kérelmező ügyvéd segítségét kérte, mivel első kérelmét követően 2015. november végéig (körülbelül 3 hónap) az eljárás alá vont csak olyan kinevezéstervezetet készített számára, amely szerint hivatali munkavégzés keretében kellett volna ellátnia a munkáját. A hatóság álláspontja szerint az eljárás alá vont akkor járt volna el méltányosan a három kiskorú gyermekét nevelő kérelmezővel szemben, ha optimális időben rendezte a jogviszonyát ügyvéd segítsége nélkül.

*Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) (a továbbiakban: irányelv) a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról, a 25. bekezdésében rámutat arra, hogy helyénvaló olyan rendelkezéseket hozni a szülési szabadságon lévő nők munkához való jogának védelme érdekében, különösen azt a jogukat érintően, hogy ugyanabba vagy hasonló állásba térjenek vissza, a szülési szabadság lejárata után ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a munkaviszonyukra vonatkozó szabályok tekintetében, valamint hogy részesüljenek a munkakörülmények azon javulásából, amelyre távollétük során jogosultak lettek volna.*

A fenti irányelv 15. cikke szerint a szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejárta után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kevésbé kedvezőtlenek, valamint, hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon. Az irányelvre az Ebktv. 65. § j) pontja is utal.

*Az Európai Parlamentnek 2016. szeptember 13. napján született, a munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából kedvező munkaerő-piaci feltételek kialakításáról szóló állásfoglalásában* ugyancsak szó van arról, hogy a nehéz munkakörülmények negatívan befolyásolhatják a családtervezést, illetve a munka és a magánélet összeegyeztetése nagyban függ a munkahelyen elfogadott munkarendtől.

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 döntésénél alapul vette a fent hivatkozott irányelvet és állásfoglalást is, amelyek arra hívják fel a figyelmet, hogy a szülési szabadságról visszatérő nők ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a munka világában.

A Kormánytisztviselői Döntőbizottság 2016. április 28-i határozata szerint az eljárás alá vont a 2015. november 23. napján kelt egyoldalú munkáltatói intézkedéssel a kérelmező kinevezését jogellenesen módosította, mivel az *a 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről* (a továbbiakban Kttv.) 48. §-nak (3) és (5) bekezdéseibe ütközik. Ezzel összefüggésben a hatóság megállapította, hogy a Kttv. nevezett rendelkezései éppen a kisgyermeküket nevelő szülőket védi. Tárgyi ügyben a Kttv. kisgyermeküket nevelő szülőket szabályozó rendelkezése az Ebktv 8. §-ának I) pontjában meghatározott védett tulajdonsággal, azaz az anyasággal hozható összefüggésbe.

**A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmező anyaságával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg, amikor a kérelmezőnek 2015. november 16. napjától nem biztosította a távmunka keretében történő foglalkoztatását.**

Összességében a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont nem tudta megfelelően alátámasztani azt, hogy miért telt el aránytalanul hosszú idő, mire a kérelmező jogviszonyát rendezték. Az eljárás alá vont által becsatolt munkatársak munkaszerződéseiből a hatóság azt a következtetést vonta le, hogy az eljárás alá vontnál már bevált gyakorlat az, hogy valaki hivatali munkarend keretében tölti el a betanulási időszakot, úgy, hogy közben a munkaszerződés a távmunkavégzést tartalmazza, az nem kerül módosításra. Az eljárás alá vont eljárása a kérelmezővel szemben önkényes volt, mert a korábbi gyakorlatával szemben a kérelmező esetében egyoldalúan, illetve a Kormánytisztviselői Döntőbizottság döntése szerint jogellenesen kívánta módosítani a kinevezését, mégpedig a távmunkavégzés lehetőségének a kizárásával.

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 döntésének a honlapon történő nyilvánosságra hozatalával és a jövőbeni jogsértéstől történő eltiltással a hatóság célja az általános prevención kívül az volt, hogy az eljárás alá vont, mint állami szerv a jövőben nagyobb figyelmet, hatékonyabb együttműködést tanúsítson a szülési szabadságról visszatérő anyákkal szemben, hogy a munka világába történő visszatérésükkor ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a munkaviszonyukra vonatkozó szabályok tekintetében.

(2017. június 23-i jogerős döntés)

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.**