

## 166/2020

Év

2020

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést részben megállapító döntés

A kérelmező az eljárás alá vontnál közalkalmazotti jogviszonyban asszisztensként dolgozott. A kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy álláspontja szerint az eljárás alá vont a próbaideje alatt, indokolás nélkül, a várandóssága miatt szüntette meg a munkaviszonyát. Előadta, hogy a felettesének szóban jelezte a terhesség tényét, valamint arról is beszámolt neki, hogy kórházba került fenyegető vetélés veszélye miatt, ezért nem fog tudni dolgozni, hozzátéve, hogy amikor jobban lesz, szeretne újra munkába állni. Erre a felettese úgy reagált, hogy „ez úgysem fog megtörténni”. A kérelmező ezt követően, körülbelül egy hónap múlva adta le a HR-osztályon a kórházi, valamint a táppénzről szóló igazolásait. A táppénzes papíron 9-es kód szerepelt, amely a veszélyeztetett terhesség miatti keresőképtelenséget jelenti. Kérelmező a próbaideje alatt kétszer volt kórházban terhességével összefüggésben.

A kérelmező előadta, hogy az eljárás alá vonttal ingatlanhasználati megállapodást kötött, mely a közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről szóló okirat alapján szintén megszűnt, azonban a felettesétől azt az ígéretet kapta, hogy a párjával továbbra is maradhatnak további két hónapot a bérelt ingatlanban, a szerződésben megállapított 40.000,- Ft bérleti díj fejében. Sétrelmezte, hogy ennek ellenére az eljárás alá vonttól olyan számlát kapott, mely szerint 80.000,- Ft bérleti díjat kellett fizetnie az utolsó két hónapra. A kérelmező álláspontja szerint azért állapítottak meg számára magasabb bérleti díjat, mert az eljárás alá vonttal szemben a hatóság eljárását kezdeményezte.

Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy a kérelmező mindössze 18 munkanapot dolgozott, és tekintettel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszony a próbaidő leteltét követően határozatlan idejűvé válik, a ledolgozott 18 nap nem volt elegendő annak megítélésére, hogy a munkakör betöltésére a kérelmező valóban alkalmas-e, ezért a munkahelyi vezető a továbbfoglalkoztatását nem javasolta, melyet a munkáltatói jogkör gyakorlója jóváhagyott. Az eljárás alá vont álláspontja szerint a jogalkotó által meghatározott próbaidő időtartama nem véletlen, hiszen a határozatlan közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének igen szigorú szabályai vannak, így arra helyezi a hangsúlyt, hogy a munkáltató a próbaidő alatt meggyőződhessen a munkavállaló alkalmasságáról. Ehhez optimálisan a jogalkotó szerint minimum 90 napra, de akár ennél hosszabb időintervallumra lehet szükség, tehát a 18 nap mindenképpen kevés.

### **1.) Megtorlás**

A hatóság ebben a körben a vizsgálat tárgyává tette a felek hiteles aláírásával ellátott ingatlanhasználati megállapodást, mely rögzíti, hogy „amennyiben a jelen megállapodás megszűnése folytán fennálló kiürítési kötelezettségnek a használók határidőben nem tesznek eleget és az ingatlant jogcím nélkül továbbra is birtokukban tartják, használók kötelesek munkáltató részére időarányos a jelen megállapodás alapján megállapított használati díj kétszeres összegének megfelelő költséget fizetni”. A szóban forgó szerződés szerint a megállapodás megszűnik a kérelmező közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének napjával.

A kérelmező arra hivatkozott, hogy a felettesétől telefonon azt az ígéretet kapta, hogy továbbra is a szerződésben megállapított 40.000,- Ft bérleti díjat fizetheti. Ezt az érvelést a hatóság azért nem tudta elfogni, mert a kérelmező az ingatlanhasználati megállapodást nem a felettesével, hanem az eljárás alá vonttal kötötte, továbbá a szerződést nem a kérelmező felettese, hanem a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá. A hatóság rámutatott arra, hogy a felek által aláírt szerződést nem írhatja felül egy felettséssel történt telefonbeszélgetés. Megállapítható volt, hogy a kérelmezőnek azért kellett több bérleti díjat fizetnie, mert megszűnt annak a szerződésnek a hatálya, mely alapján a megállapodásban megállapított bérleti díj fejében bérelte az ingatlant, ugyanakkor – ennek ellenére – az ingatlant továbbra is használhatta.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy **az eljárás alá vont megtorlás formájában nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmezővel szemben.**

## **2.) Közvetlen hátrányos megkülönböztetés**

Ebben a körben a kérelmező hátrányként azt jelölte meg, hogy az eljárás alá vont a közalkalmazotti jogviszonyát próbaidő alatt, azonnali hatállyal, indokolás nélkül szüntette meg.

A felek egybehangzó nyilatkozatai szerint az eljárás alá vont hitelt érdemlően tudomást szerzett a kérelmező várandósságáról, amikor a felettesét telefonon tájékoztatta, hogy kórházba a veszélyeztetett terhessége miatt került, ezért nem fog tudni azon a héten dolgozni.

Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy ha a kérelmező terhessége miatt szüntette volna meg a jogviszonyát, akkor nem vár még két hónapot, hogy a kérelmező a kórházból visszatérhessen dolgozni, melynek fényében már el tudta volna dönteni, vajon a rábízott feladat elvégzésére alkalmas-e és valóban képes-e csapatban, a többi kollégával együtt dolgozni. Ezzel kapcsolatban a hatóság nem tudta elfogadni azt az eljárás alá vonti érvelést, mely szerint teljesen irreleváns, hogy a kérelmező miért nem végzett munkát, ugyanis a rendelkezésre álló nagyon rövid munkavégzés miatt megalapozott döntést a munkáltató nem hozhatott a továbbfoglalkoztatással kapcsolatban. Ezzel a kijelentésével az eljárás alá vont azt fejezte ki, hogy nem tudták a kérelmező munkáját 18 nap alatt megítélni, mert terhessége miatt kórházba került, ennek következtében pedig a próbaidő lejártáig már egyértelmű volt, hogy nem fog tudni újra munkába állni. Megállapítható, hogy az eljárás alá vont – melyet maga is elismert –akkor szüntette meg a kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát, amikor a kérelmező tájékoztatta a veszélyeztetett terhességéről, újra kórházba került, majd kímélő életmódot írtak elő számára, tehát az eljárás alá vontban az a meggyőződés alakult ki, hogy a jövőben emiatt már nem számíthat a munkájára, így az elbocsátása mellett döntött. A hatóság álláspontja szerint ez az indok éppen azt támasztja alá, hogy az eljárás alá vont azért vált meg a kérelmezőtől, mert a veszélyeztetett terhessége miatt már nem számított a munkájára.

A hatóság álláspontja szerint, amennyiben a próbaidő lejártát követően derül fény arra, hogy a dolgozó mégsem váltja be a hozzá fűzött reményeket, mert pl. a szóbeli, írásbeli figyelmeztetések ellenére a munkáját nem látja el megfelelően, együttműködési kötelezettségét súlyosan megszegi, akkor a munkavállaló munkaviszonyaival kapcsolatos magatartásával, képességével összefüggő okra hivatkozva a rendes felmondás körében lehetősége van a munkáltatónak megválni tőle.

**A fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmező anyaságával (terhesség) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg, ugyanis megállapítható, hogy a kérelmező terhessége szerepet játszott abban, hogy a munkaviszonyát próbaidő alatt, azonnali hatállyal felmondással megszüntették.**

A hatóság a szankciók körében az eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, 250.000,- Ft bírságot szabott ki vele szemben, illetve elrendelte a végleges határozatának – a jogsértő közérdekből nyilvános adatainak kivételével – személyazonosításra alkalmatlan módon, 30 napra történő, közérdekből nyilvános közzétételét a hatóság, és az eljárás alá vont honlapján.

A szankciók kiszabásánál figyelemmel volt a hatóság arra a körülményre is, hogy az eljárás alá vont akkor szüntette meg a kérelmező jogviszonyát, amikor veszélyeztetett terhessége, ennek következtében pedig a jövőben a táppénzes állománya miatt már nem számolt vele, így a kérelmező egy olyan élethelyzetben vesztette el a munkáját, amikor egészségi állapota és várandóssága miatt a munkaerőpiacra való visszatérése egyébként is elnehezült. A bírság összegének megállapításakor figyelembe vette azt is, hogy a hatóság a foglalkoztatási diszkrimináció körében vizsgált legtöbb esetben azért állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének a sérelmét, mert a várandós munkavállalók munkaviszonyát a munkáltatók megszüntették a próbaidő alatt. Mivel a munkáltatóknak ez a gyakorlata továbbra is elterjedt, szükséges a nyilvánosság figyelmét felhívni ennek következményeire, egyrészt a döntés honlapokon történő nyilvánosságra hozatalával, másrészt pénzbírság elrendelésével.

(2020. június 16-i végleges döntés)