

EBH/135/2013

Év

2013

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező - aki korábban vezető beosztásban dolgozott egy egyetemen - azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy vezetői kinevezését a szülési szabadsága idején, anyasága miatt visszavonták.

Kérelmező az egyetem ellen élt panasszal, mivel a kinevezési jogkört, illetve a vezetői megbízás visszavonásának jogát gyakorló miniszter az egyetem javaslata alapján vonta vissza vezetői kinevezését.

Az egyetem visszautasította a diszkriminációra vonatkozó feltevést.

Alapvetően arra hivatkozott, hogy nem kérelmező szülése (anyasága) miatt kezdeményezte a miniszternél kérelmező vezetői megbízásának visszavonását, hanem azért, mert csak így volt biztosítható a vezetői feladatok ellátása. Ezt azzal indokolta, hogy a vezető tekintetében nincs lehetőség helyettesítésre, az adott pozíció csak pályázat útján tölthető be, illetve vezetői megbízás a felsőoktatásról szóló törvény szerint minimálisan 3 évre adható, így azt nem lehetett a kérelmező távollétének (szülési szabadságának) idejéhez kötni. Ezért a vezetői feladatok ellátása csak kérelmező vezetői megbízásának visszavonásával, és új vezető kinevezésével volt megoldható. Az egyetem hivatkozott arra is, hogy a vezetői megbízást nem is ő vonta vissza, hanem a miniszter tehát felelőssége ezért sem áll fenn.

A hatóság megvizsgálta az ügyet, melynek során kiderült, hogy kérelmező 2011. *január* elején bejelentette terhességét az egyetemnek, és hogy májusban fog szülni. Egyidejűleg arról is nyilatkozott, hogy mintegy hat hónaposra tervezhető a szülés miatti távolléte, mivel szülési szabadságát követően szeretne azonnal munkába állni. Kérelmező azt javasolta, hogy távolléte alatt két beosztottja lássa el a helyettesítését. Az egyetem nem értett egyet a kérelmező által javasolt megoldással, azonban nem tett megfelelő intézkedést a helyzet megoldására. Amikor kérelmező 2011. *május* elején szülési szabadságra ment, az egyetem állásfoglalást kért a felügyeletet ellátó minisztertől a távollévő vezető helyettesítésének kérdésében, majd ezzel kapcsolatos levélváltások következtek. Végül az egyetem 2011. *július* közepén javaslatot tett a miniszternek a kérelmező vezetői megbízásának visszavonására. Az egyetem javaslatára a miniszter 2011. *szeptember* közepén, október 31-i hatállyal visszavonta kérelmező vezetői megbízását, és új vezetői pályázat kiírása iránt intézkedett. Kérelmező a szülési szabadságát követően 2011. *november* 2-án munkába állt, előzetes nyilatkozatainak megfelelően. A pályázat keretében kiválasztott új vezető 2012. *február* 1-én került kinevezésre.

A hatóság nem fogadta el az egyetem érveit. A hatóság álláspontja szerint - mivel kérelmező több ízben is megerősítette, hogy október 31-ét követően munkába áll, július közepén már nem volt ésszerű a kérelmező vezetői megbízásának visszavonását kezdeményezni. A hatóság álláspontja szerint az osztály folyamatos vezetésének megoldása érdekében szeptember közepén már nem volt indokolt kérelmező vezetői megbízásának visszavonása és új vezetői pályázat kiírása. Ekkor kérelmező szülési szabadságából már csak mintegy másfél hónap volt hátra (amit egyébként szükség esetén hajlandó lett volna megszakítani is), tehát reálisan nyilvánvalóan nem lehetett arra számítani, hogy egy pályázat ezt követően történő kiírásával már a vezető távollétének ideje alatt megoldható lenne az osztály vezetése. Kérelmező vezetői pozícióban történő megtartásával lehetett volna legrövidebb időn belül biztosítani az osztály vezetését. Éppen kérelmező vezetői megbízásának visszavonása és a pályázat kiírása vezetett előre láthatóan is oda, hogy az osztály még a kérelmező munkába állását követően is - további három hónapon keresztül - vezető nélkül maradjon. Az egyetem nem tájékoztatta a minisztert azokról a körülményekről, melyek az adott időpontban már indokolatlanná tették a vezetői pályázat kiírását és kérelmező vezetői megbízásának visszavonását.

A hatóság - tekintettel a kimentés sikertelenségére - megállapította, hogy az egyetem a kérelmező vezetői megbízásának visszavonásával kapcsolatban az adott körülmények között tett intézkedéseivel kérelmezővel szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg, amely összefüggésben állt anyaságával, megsértve ezzel az egyenlő bánásmód követelményét.

A munkáltató a határozat bírósági felülvizsgálatát kérte. A Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a munkáltató keresetét elutasította, a Kúria pedig a Bíróság ítéletét hatályában fenntartotta.