

## **EBH/379/2014**

Év

2014

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

*Kérelmező a hatóság ügyfélfogadását jegyzőkönyvbe mondott panaszában előadta, hogy munkáltatója (eljárás alá vont) próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát. Álláspontja szerint az őt ért hátrány - jogviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetése - várandóssága miatt történt. Csatolta munkaszerződését, a munkaviszony megszüntetéséről készült munkáltatói intézkedést, és igazolta védett tulajdonságát.*

Az eljárás alá vont a hatóság felhívására írásban nyilatkozott a kérelemre, amelyben előadta, hogy 2013. október és 2014. április között a cégnél munkaviszonyt létesített 625 fő szakeladó munkaszerződése határozatlan időre szólt. Ebben a munkakörben 6 hónapos próbaidőt kötöttek ki a munkavállalóknak, és határozott idejű szerződéssel senkit sem foglalkoztattak.

A 625 fő közül 225 főnek szűnt meg próbaidő alatt a munkaviszonya, 2 munkavállalónak közös megegyezéssel. Az eljárás alá vont nyilatkozott arról, hogy teljes munkavállalói létszáma 2014. januárban 14 264 fő volt, ebből 9 709 női munkavállaló volt, közülük 1006 főnek volt 3 év alatti gyermeke és 125 fő esetében a munkavállaló várandósságáról már tudott a munkáltató.

Kérelmezőt Budapesten, a P. utca x szám alatti üzletben foglalkoztatták szakeladóként, ahol a 29 fős munkavállalói létszámból 5 fő nő, közülük hárman fizetés nélküli szabadságon vannak, jelenleg gyed-ben illetve gyes-ben részesülnek, míg egy női munkavállaló thgy-ben részesül, további egy fő pedig terhességével összefüggésben betegállományban van.

Kérelmező orvosi igazolást a terhességéről a munkáltatónak nem nyújtott be, munkaviszonyát pedig azért szüntették meg, mivel a munkaviszonyban töltött 3 hónap alatt, amely a kereskedelemben fő szezonnak számított, két esetben előfordult, hogy kérelmező az utolsó pillanatban jelezte, hogy nem áll munkába, így a boltvezetőnek nehézséget okozott a pótlása.

A hatóság tárgyaláson hallgatta meg kérelmezőt, az eljárás alá vont cég képviselőjét, valamint tanúként annak a boltnak a vezetőjét és helyettesét, ahol kérelmező korábban dolgozott. Kérelmező beadványát azzal egészítette ki, hogy 2013. január 17-én közölte terhességét a feletteseivel, ugyanis ezen a napon még dolgozott. Ezt követően, munkaidő után rosszul lett, orvoshoz ment, aki 2013. január 18-ával felvette táppénzre veszélyeztetett terhesként. Az azonnali hatályú felmondást kérelmező postán kapta meg január 20-i dátummal. Mivel az orvosi igazolást kérelmező csak január 27-én kapta meg, azt már nem vitte be az eljárás alá vonthoz, hiszen ekkor már nem dolgozott ott, és nem látta értelmét.

A tanúként meghallgatott boltvezető elmondta, hogy kérelmező felettese volt, munkájára teljeskörű rálátással bírt. Kérelmező munkájával nem volt probléma, azonban megbízhatatlan munkaerő volt, több esetben miatta kellett átírni a dolgozók beosztását, amely a 25 fős boltban nem volt problémamentes. Előadta továbbá, hogy kérelmező a próbaidő alatt kétszer volt táppénzes állományban. Tanú kérelmező terhességéről az egyik alkalmazottól értesült, aki szintén az üzletben dolgozott, kb. két héttel azelőtt, hogy kérelmező munkaviszonyát megszüntették. Kérelmezővel szóban a tanú közölte, hogy megválnak tőle, mert bizonytalan munkaerő, így még a próbaidő alatt elküldik. Tanú azt is mondta a meghallgatásakor, hogy kérelmező foglalkoztatását 2014. április végéig lehetővé kívánta tenni, azonban erre nem került sor, mivel kérelmező ügyvédhez kívánt fordulni.

Kérelmező a tárgyaláson vitatta, hogy a boltvezető által megnevezett alkalmazott tudott volna január 17-ét megelőzően a terhességéről, hiszen még maga sem tudott arról. Tanú megerősítette, hogy kérelmező munkájával nem volt probléma, de megbízhatatlan munkaerő volt, ugyanakkor elmondta azt is, hogy igazolatlan hiányzásai nem voltak, és távollétét cserével oldották meg.

Tanú hangoztatta továbbá, hogy mindenképpen meg kívánt válni kérelmezőtől, legkésőbb a próbaidő végén, és még 2013 decemberében eldöntötték, hogy nem foglalkoztatják tovább. Tanú minderről két beosztottjával, maguk is kérelmező felettesei, beszélt.

A tanúként meghallgatott boltvezető-helyettes elmondta, hogy kérelmező felettese volt, a boltban áruházvezető helyettesi beosztásban dolgozik. Kérelmező jól dolgozott, munkájával nem volt probléma, de nem lehetett rá számítani, volt eset, hogy betelefonált a boltba, hogy aznap nem tud bemenni dolgozni, és nehéz volt megoldani a helyettesítését. Tanú kérelmező terhességéről kérelmező elbocsátását megelőzően szerzett tudomást, azonban nem közvetlenül kérelmezőtől. Tanú elmondta, hogy még mielőtt kérelmező terhessége szóba került volna, eldöntötték a boltvezetővel hogy megválnak tőle, emlékezete szerint ez a kérdés november vagy december táján már felmerült. Tanú tudott arról, hogy a boltvezető 2014. április végéig alkalmazni szeretne volna a panaszost, de mivel kérelmező „ügyvéddel fenyegetőzött”, a boltvezető a korábbi elbocsátása mellett döntött. Tanú a tárgyaláson elmondta még, hogy 2013 decemberében az üzletben már szóbeszéd tárgya volt kérelmező várandóssága.

Az ügyfelek által előadottak, a becsatolt okiratok és a tanúk vallomása alapján a hatóság megállapította, hogy **a kérelem alapos.**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 5. § d) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Az Ebkvtv. 7. § (1) bekezdés alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

Az Ebkvtv. 8. § l) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport anyasága, terhessége miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Ebktv. 19. §-a alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén indított eljárásokban – így az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt is – az osztott bizonyítási teher elve érvényesül. Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése szerint a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, és a sérelem elszenvedésekor rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában megjelölt valamely védett tulajdonsággal. Az összehasonlítás alapjául szolgáló személlyel vagy csoporttal szemben a jogsérelmet szenvedett fél hátrányos megkülönböztetése akkor állapítható meg, ha lényeges különbséget közöttük csupán az Ebktv. 8. §-ában megnevezett valamely védett tulajdonság tekintetében lehet találni. A sérelmet szenvedettnek minden esetben meg kell jelölnie azt a tulajdonságát, amely alapján őt sérelem érte. Kérelmező orvosi igazolással valószínűsítette várandósságát, és csatolta a munkáltató azonnali hatályú felmondását, mellyel valószínűsítette, hogy hátrány érte.

Az Ebktv. 21. § c) pont szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében.

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

Az Ebktv. 19 §-a a bizonyítás szabályai körében az alábbiakat rögzíti:

(1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy

a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és

b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

Az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani

Az iratokból és az ügyfelek előadásából tényként volt megállapítható, hogy kérelmezőt az eljárás alá vont 2013. október 1-től alkalmazta szakeladóként, határozatlan idejű szerződéssel, 6 hónapos próbaidő kikötése mellett, kérelmező munkaviszonyát az eljárás alá vont 2014. január 20-án azonnali hatályú felmondással a próbaidő alatt megszüntette, kérelmezőt az orvos 2014. január 18-ával vette táppénzes állományba, kérelmező terhesgondozási kiskönyvén az első bejegyzés 2014. január 16-i dátumú.

Fentiekből megállapítható, hogy kérelmező próbaideje az eljárás alá vontnál 2014. április 2-án járt volna le. Kérelmező közvetlen felettesei mindketten megerősítették, hogy kérelmezőt 2014. április végéig foglalkoztatni szeretnék volna, azonban erre azért nem került sor, mert kérelmező „üggyéddel fenyegetőzött”. Az eljárás során arra nézve semmilyen adat, vagy tény nem merült fel, hogy kérelmező a várandósságát azt megelőzően közölte volna munkahelyén, hogy azt 2014. január 16-án megállapították.

A tanúként meghallgatott boltvezető és helyettese csupán szóbeszédre hivatkoztak, azonban a kérelmezőtől csak 2014. január 17-én szereztek tudomást állapotáról. A várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK irányelv jelen ügyre is alkalmazható fogalom meghatározása értelmében *„várandós munkavállaló az a munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját”*.

Kérelmező 2014. január 16-án szerzett orvosától tudomást a terhességéről, és ezt másnap reggel közölte a munkáltatóval. Ezt követően 2014. január 18-án táppénzes állományba került, amelyről telefonon tájékoztatta a munkáltatót, aki az azonnali hatályú felmondást 2014. január 20-i dátummal kiállítva postázta ki kérelmezőnek. A terhességről a munkáltató kérelmezőtől 2014. január 17-én szerzett tudomást, a munkaviszony megszüntetésének időpontja és a tudomásszerzés között mindösszesen 3 nap telt el, amely tény önmagában alkalmas az eljárás alá vont azon védekezésének meggyengítésére, hogy kérelmező elbocsátását már decemberben fontolgatta.

Ugyancsak ezen okfejtést gyengíti az a tanúk által előadott hivatkozás arra nézve, hogy kérelmezőt - aki bár megbízhatatlan munkaerő volt - mégis 2014. április végéig alkalmazni kívánták, és erre amiatt nem került sor, mert kérelmező „ügyvéddel fenyegetőzött”. Teljesen életszerű kérelmező jogi képviselő iránti igénye olyan helyzetben, amikor a munkahelye, munkaviszonyának megtartása van veszélyben, és erre minden kétséget kizáróan akkor került sor, amikor kérelmező terhességéről a boltvezető - magától a kérelmezőtől - tudomást szerezhén, még aznap, tehát 2014. január 17-én közölte kérelmezővel, hogy megszüntetik a jogviszonyát.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont kimentéseként azt sem, hogy kérelmező nem volt megbízható munkaerő, ezzel kapcsolatban ugyanis azon kívül, hogy a boltvezető egy 2013. december 31-i esetre hivatkozott, semmit nem adott elő, sőt kérelmező volt felettesei egybehangzóan megerősítették, hogy egyébként kérelmező igazolatlanul nem hiányzott, távolléteit táppénzes papírral igazolta.

Az eljárás alá vont arra nézve - bár a 2014. június 5-i tárgyaláson a hatóság erre vonatkozóan kötelezte - semmit nem adott elő és nem csatolt, hogy a kérelmezőt is foglalkoztató üzletben vele azonos időszakban hány fő volt határozatlan idejű, próbaidős szerződéssel foglalkoztatva, és mi történt ezekkel a munkavállalókkal. Arra nézve sem csatolt vállalása ellenére munkaszerződéseket, hogy ugyanebből az üzletből hathónapos terhesen illetve veszélyeztetett terhesként próbaidő alatt táppénzre kerülő P. B.-t és V. A-t foglalkoztatta.

**A hatóság megállapította, hogy a bepanaszolt munkáltató (eljárás alá vont) Kérelmezővel szemben terhességével összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és azzal, hogy kérelmező munkaviszonyát azonnali hatállyal a próbaidő alatt megszüntette, kérelmezővel szemben védett tulajdonsága miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg. Az eljárás alá vontat kötelezte 1.000.000.-Ft pénzbírság hatóság részére történő megfizetésében és eltiltotta a jövőbeni jogsértő magatartás tanúsításától.**

A hatóság a szankció alkalmazásánál figyelembe vette, hogy kérelmező emberi méltóságát, egzisztenciális helyzetét egyaránt sértette, hogy az eljárás alá vont azt követően, hogy kérelmezőtől tudomást szerzett várandósságáról, rövid időn belül megszüntette kérelmező munkaviszonyát azonnali hatállyal a próbaidő alatt. Intézkedésére gyakorlatilag még a terhesség bejelentésének napján sor került, azonban figyelemmel arra, hogy a munkáltató intézkedését írásba kell foglalni, és az üzletvezetőnek erre nem volt hatásköre, az eljárás alá vont így néhány nappal később, 2014. január 20-án tudott szabályszerűen eljárni. A hatóság a pénzbírság összegének megállapítása során figyelembe vette az eljárás alá vont anyagi helyzetét, és azt, hogy vele szemben elmarasztaló döntés meghozatalára korábban nem került sor, illetve figyelemmel volt a kérelmezőt ért hátrány súlyára, mely szerint állapotára, várandósságának előrehaladott voltára tekintettel a munkaerőpiaci elhelyezkedése korlátozott.

2014. szeptember