

EBH/481/2016

Év

2016

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező ügyvivő szakértő munkakörben dolgozott egy egyetemen. Azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy közalkalmazotti jogviszonyát az egyetem a próbaidő alatt megszüntette. A kérelmező ugyanis várandós lett, és veszélyeztetett terhessége miatt táppénzes állományba került, erről írásban tájékoztatta a munkáltatói jogkör gyakorlóját. A kérelmező négy hónapos próbaidejének utolsó előtti napján az eljárás alá vont egyetem dékánja átadott a kérelmezőnek egy okiratot a közalkalmazotti jogviszony próbaidő alatt azonnali hatállyal történő megszüntetéséről. A kérelmező előadása szerint az okirat átadásakor a dékán az alábbi megjegyzést tette: „Mégis mit gondolt, hogy megvárjuk, míg szül és majd visszajön dolgozni?” A történetek alatt azonban harmadik fél nem volt jelen, így a megjegyzést a kérelmezőn kívül nem hallotta senki.

A kérelmezőt jogviszonyának megszüntetése váratlanul érte, ugyanis elmondása szerint a munkáltató többször is megerősítette mind írásban, mind szóban, hogy munkájával elégedett. Táppénzre kerülése után is többször kérték a kérelmező segítségét munkaköréhez tartozó ügyekben a kollégái, kéréseiknek minden alkalommal eleget is tett. A munkáltató a kérelmező helyettesítésére felvett új alkalmazott betanításában is többször kérte a kérelmező segítségét.

Fentiekre tekintettel a kérelmező arra a következtetésre jutott, hogy közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetésére egyértelműen várandóssága miatt került sor, és ezzel az eljárás alá vont megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított és nyilatkozattételre hívta fel az eljárást alá vont egyetemet. Az eljárás alá vont a beadványában előadta, hogy a kérelmező betegszabadsága idején két általa korábban elvégzett feladat tekintetében is kiderült, hogy munkáját nem a kellő odafigyeléssel végezte. Az első esetben egy általa készített KSH adatszolgáltatást küldtek vissza javításra, mert a kérelmező nem a megfelelő módon töltötte azt ki. A másik esetben a kérelmező egy beszerzési eljárás során a számítástechnikai eszközök beszerzése céljából részére megadott bruttó árakból nem a megfelelő módszerrel (képlettel) számította ki a nettó összeget. Az eljárás alá vont nyilatkozata szerint tehát a kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát kizárólag szakmai, a kérelmező munkavégzésével összefüggő okok miatt szüntették meg. Az eljárás alá vont továbbá csatolt egy, a dékán által tett nyilatkozatot is, melyben a dékán tagadta a kérelmező által neki tulajdonított kijelentést.

A kérelmező meglátása szerint a próbaidő, illetve a munkában töltött idő eleje egy tanulási fázis, melynek során az új alkalmazottak hibát is véhetnek. A KSH statisztikai jelentés kapcsán a kérelmező kifejtette, hogy annak utólagos javítása nem volt egyedi eset az eljárás alá vont munkáltatónál, és nem csak a kérelmezővel fordult elő. Az eljárás alá vont írásban tájékoztatta a kérelmezőt a hibáról, és kérte annak javítását, amely kérésnek kérelmező haladéktalanul – a csatolt email alapján egy órán belül – eleget is tett, noha ekkor már táppénzes állományban volt.

A problémás közbeszerzést illetően a kérelmező kiemelte, hogy az eljárás alá vont a nyilatkozatában olyan eszközök hiányára hivatkozott, melyek beszerzésére nem rendelkezett előzetes engedéllyel, így reális esélye volt a beszerzés megvalósulásának. A kérelmező rámutatott, hogy bár a számítási mechanizmusból látható, hogy minden tétel esetében ugyanazt a képletet használta, a többi tétel esetében a megrendelés sikeres volt, az általa használt számítás csak azon két számítógép esetében okozott problémát, amelyek beszerzésére eleve nem is volt engedély. A kérelmező kifejtette továbbá, hogy az igénylést már a táppénzes állományban töltött ideje alatt adta le, valamint, hogy a megrendelés rajta kívül hét személy közreműködésével zajlott, akik – vele ellentétben – nagy tapasztalattal rendelkeztek és nem is voltak táppénzen, így kérelmező megítélése szerint mindannyian felelősséggel tartoztak az eljárás szakszerű és hibátlan lefolytatásáért.

A kérelmező úgy vélte, hogy ha szakmailag valóban alkalmatlannak találták volna őt, akkor nem kértek volna tőle szakmai segítséget még akkor is, amikor már táppénzen volt. Mindez kérelmező meglátása szerint egyértelműen arra utal, hogy nem az általa elkövetett két hiba, hanem a próbaidejének lejárta és ezzel a - várandóssága miatti - felmondási védelem kezdete miatt volt szükség a jogviszony gyors megszüntetésére. A fentieket alátámasztandó a kérelmező számos elektronikus levelezést csatolt.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont egyetemre kiterjed *az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (Ebkvtv.) hatálya.

A kérelmező hátrányként azt jelölte meg, hogy közalkalmazotti jogviszonyát az eljárás alá vont azonnali hatállyal, a próbaidő utolsó előtti napján megszüntette, ezt a közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről szóló okiratok csatolásával megfelelően igazolta. A kérelmező által csatolt ambuláns kezelőlapok alapján a hatóság megállapította, hogy a kérelmező a vizsgált időszakban rendelkezett az Ebktv. 8. § l) pontja szerinti védett tulajdonsággal (terhesség). A hatóság a védett tulajdonság tekintetében azt is megállapította, hogy a kérelmező várandósságáról az eljárás alá vont munkáltatónak a jogviszony megszüntetésének időpontjában, illetve azt megelőzően is tudomása volt.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményét a próbaidő alatt is meg kell tartani, a hatóság a védett tulajdonság és a hátrány fennállásának megállapítását követően a továbbiakban azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont az eljárásban bizonyítani tudta-e, hogy kérelmezővel szemben megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve tárt-e fel olyan okot a hatóság számára, amely miatt az egyenlő bánásmód követelményének megtartására nem volt köteles.

Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát nem a várandóssága, hanem más okok - szakmai hibák - miatt szüntették meg. E körben a hatóság azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont fenti okokra történő hivatkozása megalapozott-e, és a kérelmező által vétett hibák olyan súlyúak-e, ami indokolja a jogviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetését. A hatóság az eljárás alá vont védekezését az alábbiak miatt nem fogadta el:

A kérelmező e-mailben jelezte, hogy elkészült a KSH jelentésekkel, majd rákérdezett arra, hogy küldje-e ezeket tovább, illetve ellenőrzi-e ezeket valaki. Ehhez képest csupán közel egy hónap elteltével, már táppénzes állománya alatt küldött a kérelmezőnek választ a kollégája azzal, hogy hiba történt. A kérelmező egy órán belül – táppénzes állománya alatt – elvégezte a KSH jelentésekkel kapcsolatos javítást, és elküldte e-mailen az eljárás alá vont munkáltató részére.

A kérelmező 2016. márciusában, táppénzes állománya alatt küldte el e-mailen kollégái részére az eszközigénylőket és mellékleteiket, ugyanakkor az eljárás alá vont által jelzett hibák (bruttó értékből a helyes nettó érték kiszámítása) korrigálására csak 2016. júliusában került sor, amely a hatóság álláspontja szerint a kérelmezőnek semmiképp sem róható fel. Az eljárás alá vont a 2016. szeptemberében kelt beadványában jelezte továbbá, hogy a beszerzések még mindig nem zárultak le, holott a kérelmező jogviszonyát már hónapokkal korábban megszüntették. Az eljárás alá vont azt sem tudta megfelelően alátámasztani, hogy bármilyen hátrány érte volna a számítógép eszközigénylés kapcsán a kérelmező hibájából.

Megállapítható volt az is, hogy kérelmező táppénzes állománya alatt folyamatosan teljesítette az eljárás alá vont munkáltató egyéb kéréseit, így – többek között – figyelemmel kísérte a papír és nyomtatópatron megrendeléseket, információkat tett közzé az eljárás alá vont honlapján, gondoskodott a kari naptár frissítéséről. A hatóság osztotta a kérelmező azon álláspontját, hogy ha a kérelmező munkájával az eljárás alá vont nem lett volna elégedett, nyilvánvalóan nem bízott volna rá különböző feladatokat a táppénzes állományban töltött idő alatt. Az eljárás alá vont – az általa csatolt irat alapján – 2016. áprilisában hallgatói munkaszerződést kötött a kérelmező helyettesítésére, ezért sem értelmezhető, hogy miért adott feladatokat a kérelmezőnek ezen időpontot követően is.

Abban a tekintetben is a kérelmező álláspontját osztotta a hatóság, hogy a próbaidő általában egy betanulási időszakot jelent, amely időszak alatt a munkavállaló segítséget vehet igénybe egy-egy feladat megoldásához, és kisebb hibák vétése is elfogadható.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben, várandósságával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát a próbaidő alatt felmondással megszüntette. A hatóság szankcióképpen megtiltotta az eljárás alá vontnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, továbbá elrendelte a jogsértést megállapító határozatának 45 napra történő nyilvános közzétételét – a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon – az eljárás alá vont hivatalos honlapján és a hatóság honlapján. A hatóság az eljárás alá vonttal szemben továbbá ötszázezer forint bírságot szabott ki.

A határozat felülvizsgálatát az eljárás alá vont kérte a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól, a bíróság 2017. május 9-én kihirdetett ítéletével elutasította a keresetet.

(2016. december 22-i döntés)