

**Ügyiratszám:** EBF-AJBH- 28/2021

**Védett tulajdonság:** anyaság

**Diszkrimináció területe:** foglalkoztatás

**Diszkrimináció típusa:** közvetlen hátrányos megkülönböztetés

**Jogsértést részben megállapító határozat**

A kérelmező jogi képviselője útján azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy munkáltatója a munkabére és a munkaidő beosztása tekintetében megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét anyaságával összefüggésben, amikor több éves, gyermekgondozási célú távollétet követően 2020 nyarán kérte fizetés nélküli szabadsága megszüntetését. Munkáltatója a bejelentését követően a határozatlan idejű munkaszerződése módosítására olyan ajánlatokat tett neki, amelyek a valós indokkal alá nem támasztott, csak rá irányadó, sem a munkahelye nyitvatartásához, sem a munkatársak munkaidejéhez nem igazodó munkaidő-beosztás tekintetében számára vállalhatatlanok voltak. Munkabére tekintetében azt kifogásolta, hogy munkáltatója nem adott tájékoztatást a megvalósult bérfejlesztésről, bérét a munkaszerződés megfelelő módosítása nélkül, az ő figyelemfelhívása alapján emelte a legkisebb kötelező munkabér összegére, de arra egyébként más ajánlatot nem tett.

A hatóság az ügyben eljárást indított és eljárás alá vonta a bepanaszolt munkáltatót.

Az eljárás során a munkabér tekintetében az iratanyagból megállapítható volt, hogy a munkáltató által a kérelmező számára 2020 augusztusában megállapított munkabér megegyezik a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben levő, a távollétében az irodavezetői, ügyintézői feladatokat ellátó munkatárs bérével, amely munkabér egyebekben a munkáltatónál – az irodai dolgozók munkáját irányító munkatárson kívül – egységesnek mondható. Minderre figyelemmel a hatóság megállapította, hogy a munkabér tekintetében a kérelmezőt nem érte hátrány a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókhöz képest.

A munkaidő-beosztás kérdésének vizsgálata során a hatóság arra a megállapításra jutott, hogy a kérelmezőnek ajánlott szerződésmódosítás-tervezetekben szereplő munkaidő-beosztás következtelen, minden ésszerűséget nélkülöző meghatározása (pl. egyik héten 6-14 óráig, másik héten 14-22 óráig, egy másik tervezet szerint minden munkanap 6-10 óráig és 14-17 óráig) sem az iroda nyitvatartásával, sem a munkatársak munkaidejével, sem az ellátandó feladatkörrel nem volt összhangban. Arra vonatkozóan, hogy mi indokolta kizárólag a kérelmezővel szemben a munkaidő-beosztás ily módon történő tervezett módosítását, az eljárás alá vont semmiféle magyarázattal nem szolgált.

Egyértelműen megállapítható volt, hogy a munkáltató a kérelmezőnek a vele összehasonlítható helyzetben levőkhöz képest lényegesen kedvezőtlenebb munkaidő-beosztást ajánlott. A hatóság felhívta az eljárás alá vont figyelmét a rá háruló bizonyítási teherre, vagyis hogy neki kell bizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, amely az adott esetben gyakorlatilag azt jelentette, hogy a hátrányos intézkedés és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés hiányát kellett volna bizonyítania. Az adott esetben a munkáltató ennek nem tett eleget. A hatóság ezért – mivel a hátrányos intézkedés a kérelmezőt akkor érte, amikor a munkából való több éves gyermekgondozási célú távollét után vissza kívánt térni a munkába – arra következtetett, hogy a hátrányos intézkedés hátterében a kérelmező védett tulajdonsága állt, vagyis az, hogy több éves kiesés után, három kisgyermeket nevelő anyaként kívánt a munkába visszatérni.

Mindezek alapján – tekintettel az eljárásban érvényesülő speciális bizonyítási szabályokra - a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont azzal, hogy a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetési szabadságról visszatérni szándékozó kérelmező számára a többi munkavállalóhoz képest lényegesen kedvezőtlenebb munkaidő-beosztást ajánlott, a kérelmezővel szemben anyaságával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában és megtiltotta az eljárás alá vontnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

(2021. márciusi határozat)