

EBH/109/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert álláspontja szerint anyasága (várandóssága) miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte a munkáltató részéről, amiért a 2016. szeptember 1-től kezdődő munkaviszonyát a korábbi gyakorlattal (3x3 hónap és 1x6 hónap hosszabbítás) ellentétben nem hosszabbították meg, miután bejelentette várandósságát.

Kérelme alátámasztására csatolta a terhesség megállapításáról szóló orvosi igazolást és a várandós kiskönyv első oldalát, a közalkalmazotti jogviszonya megszűnéséről szóló értesítést, valamint a három kinevezés módosítást másolatban.

Az eljárás alá vont előadta, hogy a kérelmező helyettesként, határozott időtartamra lett felvéve, a bepanaszolt intézményben gyermeknevelőként dolgozott, kinevezése 2017. december 22. napján lejárt, az meghosszabbításra nem került.

Az eljárás alá vont álláspontja szerint a bepanaszolt intézmény pontosan a korábbi gyakorlatának megfelelően 3x3 hónap és 1x6 hónap határozott időtartamra foglalkoztatta a kérelmezőt, és a jogviszony további meghosszabbítása vagy esetleges határozatlan idejűvé alakítása jelentett volna eltérést az általános gyakorlattól.

Az eljárás alá vont arra is hivatkozott, hogy azért nem hosszabbította meg a kérelmező kinevezését, mert 2017. második félévétől kezdve nem volt megelégedve a kérelmező munkájával, amit szerinte az is bizonyít, hogy bár 2017 augusztusában lehetőség lett volna a kérelmező határozatlan idejű foglalkoztatására, erre mégsem került sor.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, ahol meghallgatta a feleket és a tanút. A munkáltató a tárgyaláson felajánlotta a kérelmezőnek egy a végzettségének megfelelő három hónapos határozott idejű szabad státuszt, akár 2018. március 19-i kezdéssel, és elmondta, hogy a kérelmezőnek pénzt költségvetési szervként nem tudnak fizetni, és visszamenőleg (azaz 2018. januártól márciusig) sem tudják meghosszabbítani a szerződését. A kérelmező a fenti egyezségi ajánlatot nem fogadta el.

Mivel a feleknek a tárgyaláson nem sikerült egyezséget kötni, a hatóság döntött az ügyben.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatónak meg kell tartania, a hatóság a továbbiakban azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont az eljárásban bizonyítani tudta-e, hogy kérelmezővel szemben megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azt, hogy nem volt oksági kapcsolat a kérelmező várandóssága és a munkaviszonyának megszüntetése között.

A hatóság megvizsgálta az eljárás alá vont munkáltató által becsatolt kimutatást a munkavállalók foglalkoztatásáról, azonban abban a kérelmezőn kívül gyakorlatilag egyetlen olyan munkavállaló sem szerepelt, akinek 3x3, majd 1x6 hónap időtartamban állt fenn a határozott idejű jogviszonya. A hatóság semmiféle törvényszerűséget, általános gyakorlatot nem tudott felfedezni a táblázat alapján arra vonatkozóan, hogy a határozott idejű jogviszonyok hány alkalommal és alkalmanként, illetve összességében milyen időtartamban kerültek meghosszabbításra. A munkáltató tehát nem tudta bizonyítani, hogy a határozott idejű foglalkoztatásnak általános gyakorlata volt, és a kérelmező jogviszonya azért nem került fenntartásra, mert őt is eszerint az általánosan bevett gyakorlat szerint foglalkoztatta.

A munkáltató semmilyen konkrétumot nem adott elő azzal kapcsolatban, hogy miért nem volt elégedett a kérelmező munkájával, semmilyen konkrét kifogást nem említett a kérelmező munkájával kapcsolatban, semmilyen okirat, teljesítményértékelés nem állt rendelkezésre ennek alátámasztására. A tanúként meghallgatott vezető bár úgy nyilatkozott, hogy fásultnak, érdektelennek látta a kérelmezőt, ugyanakkor azt is elmondta, hogy a munkáját megfelelően ellátta, arra panasz nem volt, és nem tapasztalta, hogy ez a fásultság a kérelmező és az általa gondozott gyermekek kapcsolatára kihatással lenne. Az, hogy a kérelmező jogviszonyát három alkalommal is meghosszabbították, a hatóság szerint feltétlenül arra utal, hogy a munkájával elégedettek voltak. Ezt tovább erősíti az, hogy két alkalommal csak 3-3 hónappal, ennek lejártakor azonban már egy ennél hosszabb időtartammal (6 hónappal) hosszabbították meg a kinevezését. Az, hogy egy éppen megnyílt határozatlan idejű státuszra nem a kérelmezőt alkalmazták, ugyancsak nem bizonyítja azt, hogy a munkájával nem voltak megelégedve, különös tekintettel arra, hogy körülbelül egy hónappal ezt megelőzően 6 hónapos határozott időre szerződést kötöttek vele, így a kérelmező munkájára a határozatlan idejű szerződés megkötése nélkül is viszonylag hosszú távon számíthattak.

Az eljárás alá vontnak tehát nem sikerült bizonyítania, hogy a kérelmező munkájával probléma lett volna, azzal elégedetlen lett volna, és ezért nem hosszabbított vele szerződést.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését, hogy költségvetési szervként az állományi létszáma, a bérköltségei, illetve a költségvetése előre meghatározott és erősen limitált a fenntartó részéről, így a költségvetési keret betartására irányuló kötelezettségét szem előtt tartva nem hosszabbította meg a kérelmező kinevezését, ugyanis az a munkavállaló, akinek helyettesítésére a kérelmezőt alkalmazták, a kérelmező jogviszonyának lejártakor nem állt munkába, továbbra is fizetés nélküli szabadságon volt (gyermekgondozás céljából), tehát a státusz továbbra is változatlanul rendelkezésre állt, csak azt a kérelmező helyett egy új munkavállalóval töltötték be.

Mindezek alapján a hatóság **megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben anyaságával (várandósságával) összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a kérelmezőnek várandóssága bejelentését követően nem hosszabbította meg a közalkalmazotti jogviszonyát. A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását, elrendelte továbbá a jogsértést megállapító jogerős határozatának 30 napra történő nyilvános közzétételét - a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon - a hatóság www.egyenlobanasmod.hu honlapján.**

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság tekintettel volt az eset összes körülményére, valamint mérlegelte az egyéni szempontokat. A szankció meghatározásánál a hatóság arra is tekintettel volt, hogy a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni megtiltásán túl szükséges a határozat nyilvánosságra hozatala is. E körben tekintettel volt a jogsértés súlyára, arra, hogy a kérelmező a legsúlyosabb hátrányt, a munkaviszonyának megszüntetését szenvedte el, ráadásul olyan időpontban, amikor állapotánál fogva - várandós - a munkaerőpiaci elhelyezkedése is korlátozott volt.

A szankció megállapításánál a hatóság az eljárás alá vont javára értékelte, hogy felajánlott a kérelmező számára egy újabb határozott idejű kinevezést, továbbá azt, hogy korábban a hatóság vele szemben elmarasztaló döntést nem hozott.

(2018. május 15-i döntés)