

EBH/289/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező az eljárás alá vont cég telephelyén irodai adminisztrátor munkakörben dolgozott, két hétig egyszerűsített munkaszerződéssel, majd ezt követően határozatlan idejű munkaszerződéssel – 70 nap próbaidő kikötésével – alkalmazták. A kérelmező a próbaidő alatt tájékoztatta a munkáltatót a várandósságáról, majd a bejelentés napján a hasi görcsök miatt az orvosa táppénzes állományba vette. Az orvos nem sokkal később fenyegető vetélést diagnosztizált nála. A kérelmező az erről szóló ambuláns lapot az eljárás alá vontnak postai úton juttatta el. A munkáltató az ambuláns lap átvétele után telefonon értesítette a kérelmezőt, hogy jelenjen meg a munkavégzés helyén, ahol átvették vele a munkaviszonyának próbaidő alatt történő azonnali hatályú megszüntetéséről szóló okiratot. A kérelmező álláspontja szerint az eljárás alá vont a munkaviszonyát várandóssága miatt szüntette meg, és ezzel vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

Az eljárás alá vont cég érdemi nyilatkozata szerint a kérelmező munkaviszonyát nem a várandóssága miatt szüntette meg, egyúttal vitatta, hogy a kérelmező munkájával elégedett volt. A kérelmezőt már a felvételi eljárás során tájékoztatták arról, hogy a recepción az idegen nyelv ismerete elengedhetetlen, ezért a kérelmező felvételekor ígéretet tett arra, hogy angol nyelvtudásán javítani fog. A munkaviszony tartama alatt a kérelmező nyelvi készségében változás nem történt, és a munkáltatót arról sem tájékoztatta, hogy a felkészülést megkezdte volna az angol nyelv elsajátítására. A kérelmező a nyelvi hiányosságok miatt a külföldről érkező nagyszámú telefonhívást nem tudta kielégítően kezelni, szinte minden esetben segítséget kért a kollégáitól, ezzel zavarva őket a saját feladataik ellátásában. A pénzügyi vezető több alkalommal jelezte, hogy nem tudott kielégítően kommunikálni a kérelmezővel, ezért sok esetben magának kellett intéznie a szállásfoglalást, és a repülőjegy rendelést. Az eljárás alá vont cég ügyvezetője több alkalommal jelezte, hogy a kérelmező nem azt a kollégát küldte fel hozzá, akit ő hívatott. Az eljárás alá vont jogi képviselője végezetül úgy zárta nyilatkozatát, hogy a cég egyetlen munkavállalója munkaviszonyát sem szüntette meg az elmúlt 20 évben várandóssága miatt, vagy azért mert azzal összefüggésben keresőképtelen állományba került.

A hatóság a kérelmet az anyasággal/terhességgel összefüggésben alábbiak miatt találta megalapozottnak:

- A kérelmező munkaköre irodai adminisztrátor volt, munkaszerződésében, munkaköri leírásában az angol nyelvtudás követelménye nem szerepelt. Az eljárás alá vont által csatolt munkaerő igénylő lapon a munkakör betöltéséhez szükséges jártasság, ismeret, készség cím alatt bejelölték a microsoft office és az alap angol nyelvtudás követelményét.
- Az eljárás alá vont érdemi nyilatkozatában a kérelmező munkaviszonyának próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetését a nem megfelelő munkavégzéssel indokolta, e körben elsődlegesen az angol nyelvtudás hiányára hivatkozott. A kérelmező ugyanakkor a felvételi elbeszélgetéskor jelezte az eljárás alá vont részére, hogy nem beszél angolul, azonban igyekszik azt elsajátítani. A kérelmező az eljárás során előadta, hogy munkájával kapcsolatban sem szóban, sem írásban bírálatot nem kapott, az angolnyelvvvel kapcsolatos hiányosságait sem jelezték számára. A kérelmező elmondása szerint a cég ügyvezetője dicsérte a munkáját. A hatóság által tárgyaláson meghallgatott tanú az angol nyelvtudás hiányát ott tartotta relevánsnak, hogy a kérelmező a pénzügyi vezetővel – aki csak angolul beszél – nem tudott kommunikálni

- A hatóság engedélyezte, hogy annak a munkaező kölcsönző cégnek a képviselője írásbeli tanúvallomást tegyen, aki a munkaviszony megszüntetése után a kérelmező helyére felvett új munkavállalót közvetítette ki. A tanúvallomás szerint az eljárás alá vont még a kérelmező várandósságának bejelentése előtt telefonon kérte, hogy keressenek új recepciós kollégát. Még ezen a napon három önéletrajzot bevitték a céghez, köztük a később felvett hölgy önéletrajzát is. Az eljárás alá vont a kérelmező helyére felvett hölgyet négy napon belül meghallgatta, azonban alkalmazására több mint két hét múlva – a kérelmező veszélyeztetett terhessége bejelentésének napján – került sor.
- A hatóság életszerűtlennek tartotta azt, hogy ha a kérelmezővel oly mértékben elégedetlenek voltak, miért kellett az új kolléga munkába állásával több mint két hétig várni, és miért nem vették fel őt az interjút követően azonnal. A rendelkezésre álló adatokból arra lehetett következtetni, hogy a – végül a kérelmező veszélyeztetett terhessége bejelentésének napján – felvett új kolléga a meghallgatásakor nem állt más céggel munkaviszonyban.

Fentiek alapján a rendelkezésre álló nyilatkozatokból nem volt egyértelműen megállapítható, hogy a kérelmező a munkáját oly mértékű hanyagsággal végezte volna, amely alapot szolgáltat a jogviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetésére, az angol nyelvtudás vonatkozásában pedig nem értékelhető az eljárás alá vont által tett nyilatkozat, hogy kérelmező „felkészülése nem történt meg”, hiszen senkitől sem elvárható, hogy egy idegen nyelv akár alapfokon történő elsajátítására néhány nap alatt megfelelően felkészüljön. Nem támasztja ezt alá az események időrendi sorrendisége sem. Amennyiben az eljárás alá vontnál az angol nyelvtudással rendelkezés a kérelmező által betöltött munkakörben valóban elengedhetetlen feltétel lett volna,

1. nem alkalmazza a kérelmezőt, aki már az állásinterjún közölte, hogy nem beszéli a nyelvet,
2. nem vár a veszélyeztetett terhesség bejelentéséig az új kolléga alkalmazásával, hiszen a meghallgatására már két héttel előbb sor került.

A hatóság álláspontja szerint a kérelmező terhessége, emiatt az egészségi állapotának megrendülése és a munkaviszonyának próbaidő alatt történő azonnali hatályú megszüntetése között kimutatható az összefüggés.

Az eljárás alá vont nem tudta megfelelően bizonyítani, hogy a kérelmezőt a munkavégzésének hiányosságai miatt bocsátotta el. Az általa előadottak közül az angol nyelvtudás hiánya megfelelő okot szolgáltatott volna erre, azonban az eljárás alá vont a kérelmezőt annak tudatában alkalmazta határozatlan idejű munkaszerződéssel, hogy tisztában volt azzal, hogy nem beszéli alapfokon az angol nyelvet. A hatóság álláspontja szerint – mivel az eljárás alá vont a kérelmező figyelmét megfelelően igazolt módon nem hívta fel arra, hogy időközönként adjon számot az angol tudásáról, másrészt a kérelmező foglalkoztatásának rövidsége miatt a kérelmezőtől nem volt elvárható, hogy nulla nyelvtudását alapfokúra fejlessze fel, a hatóság nem tudta elfogadni a munkáltató kimentését. Az eljárás alá vont ezzel nem tett eleget az Ebktv. 22.§ (1) bekezdés a) pontjában foglaltaknak, nem bizonyított olyan tényeket, amelyek alkalmasak arra, hogy a hatóságban az a meggyőződés alakuljon ki, hogy nem sérült az egyenlő bánásmód követelménye és az eljárás alá vont intézkedése megfelelt a kimentési szabályoknak.

Mindezek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben várandóssága miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a munkaviszonyát azonnali hatállyal a próbaidő alatt megszüntette.

A hatóság az Ebktv. 17/A. § b), c) és d) pontjaiban foglalt szankciók alkalmazását rendelte el. A szankciók meghatározásakor figyelembe vette, hogy kérelmező azon kívül, hogy várandós volt, ezzel összefüggésben táppénzre is kényszerült, a munkaerőpiacon való újbóli elhelyezkedése tehát megnehezült a számára. Mindezekon túl az általános prevenciót a jogsértő magatartás jövőbeli eltiltásán túl pénzbírság kiszabása is szolgálja, amelynél a hatóság az eljárás alá vont teljesítőképességére és arra is figyelemmel volt, hogy vele szemben korábban eljárás nem indult. Ugyanakkor a hatóság a foglalkoztatási diszkrimináció körében legtöbb esetben azért állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét, mert a várandós munkavállalók munkaviszonyát a munkáltatók megszüntették a próbaidő alatt. Mivel a munkáltatóknak ez a gyakorlata továbbra is elterjedt, szükséges a nyilvánosság figyelmét felhívni ennek következményeire. A szankciónak visszatartó erejűnek, arányosnak és hatékonynak kell lennie, ezért a hatóság szükségesnek tartotta a döntés nyilvános közzétételét is a honlapján, az eljárás alá vont adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon.

Az eljárás alá vont a határozattal szemben közigazgatási pert kezdeményezett. A Fővárosi Törvényszék, mint elsőfokú bíróság 106.K.700.758/2018./14. számú ítéletével a keresetet elutasította.

(a 2018. júniusi döntés végleges és végrehajtható)