EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG
ELNÖK

Ügyiratszám: EBH/HJF/166/2020.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B.; a továbbiakban: hatóság) a kérelmezőnek az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában a **Soproni Erzsébet Oktató Kórház és Rehabilitációs Intézettel** (9400 Sopron, Győri út 15.; a továbbiakban: eljárás alá volt) szemben előterjesztett kérelme alapján az alábbi

HATÁROZATOT

hozta.

A hatóság megállapítja, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és anyaságon (terhességen) alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

A hatóság a kérelmet a fentieket meghaladó részében elutasítja.

A hatóság megtiltja az eljárás alá vontnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendeli a jogerős határozatának – a jogsértő (eljárás alá vont) közérdekből nyilvános adatainak kivételével – személyazonosításra alkalmatlan módon, 30 napra történő nyilvános közzétételét a hatóság *egyenlobanasmod.hu* honlapján és az eljárás alá vont *sopronkorhaz.hu* honlapján, a kezdőlapról közvetlenül elérhető módon.

A hatóság az eljárás alá vontat 250.000,- Ft (azaz kettőszázötvenezer forint) bírság megfizetésére kötelezi, melyet a határozat kézbesítésétől számított 30 napon belül köteles megfizetni a központosított bevételek 10032000-01040401-000000000 számú beszedési számlájára történő átutalással.

A döntés ellen a közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek helye nincs, azonban a döntéssel szemben közigazgatási per kezdeményezhető.

A döntéssel szembeni közigazgatási pert a kézbesítéstől számított 30 napon belül a Fővárosi Törvényszéknek címzett, de az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál, írásban benyújtott kereseti kérelemmel lehet kérni. A közigazgatási per illetéke 30.000,- Ft, a kereseti kérelmet benyújtó felet tárgyi illetékfeljegyzési jog illeti meg. A Fővárosi Törvényszék előtt a jogi képviselet kötelező.

Az elektronikus ügyintézésre kötelezett – ideértve az ügyfél jogi képviselőjét is – a kereseti kérelmet az űrlapbenyújtás-támogatási szolgáltatás igénybevételével a hatóság

1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B.
Tel.: 06 (1) 795-2975
Fax.: 06 (1) 795-0760

egyenlobanasmod.hu honlapjáról letölthető speciális formanyomtatványon (EBH K01) köteles benyújtani az Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH Hivatali Kapuján (KRID: 101221969) keresztül. A keresetlevél benyújtásának a döntés végrehajtására halasztó hatálya nincs, azonban a keresetlevélben azonnali jogvédelem kérhető.

Az eljárással kapcsolatban költség nem merült fel.

INDOKOLÁS

A kérelmező a megyei egyenlőbánásmód-referens útján előterjesztett, a hatósághoz 2020. február 27-én érkezett kérelmében és annak kiegészítésében előadta, hogy az eljárás alá vonttal 2019. november 4-én – határozatlan időre – létesített közalkalmazotti jogviszonyt közbeszerzési asszisztensként. A kinevezése szerint a próbaidő tartama 2019. november 4-től 2020. március 2-ig tartott. Beszámolt arról, hogy az orvosa 2019. november 19-én megállapította a terhesség tényét, majd november 30-án a várandósságával kapcsolatban jelentkező egészségügyi probléma miatt december 3-ig kórházba került, ahol fenyegető vetélést diagnosztizáltak nála. A kérelemben foglaltak szerint 2019. december 2-án telefonon tájékoztatta a felettesét, hogy kórházba került, ezért azon a héten nem fog tudni munkába állni. Ezt követően 2019. december 4-én nőgyógyászati sürgősségi szakrendelésen jelent meg, ahonnan azzal engedték haza, hogy kímélő életmódot folytasson.

A kérelmező előadta, hogy 2019. december 9-én telefonon tájékoztatta felettesét a terhességéről, valamint arról is beszámolt neki, hogy kórházba fenyegető vetélés veszélye miatt került, ezért nem fog tudni dolgozni, hozzátéve, hogy amikor jobban lesz, szeretne újra munkába állni. Ekkor elhangzott olyan észrevétel az eljárás alá vont részéről, hogy „ez úgysem fog megtörténni". Elmondta, hogy a közvetlen munkatársait 2019. december 10-én tájékoztatta a várandósságáról. Ezt követően 2019. december 15-től december 19-ig újra kórházban volt.

A kérelmező nyilatkozata szerint a munkájával mind a közvetlen kollégái, mind pedig a felettese elégedettek voltak, melyet alátámaszt a 2020. január 6-i kinevezésmódosítása, melyben magasabb fizetési fokozatba sorolták. Elmondta, hogy 2020. január 8-án adta le a HR-osztályon a kórházi, valamint a táppénzről szóló igazolásait. A táppénzes papíron 9-es kód szerepelt, amely a veszélyeztetett terhesség miatti keresőképtelenséget jelenti.

A kérelmező sérelmezte, hogy végül az eljárás alá vont 2020. január 28-án kelt levelében 2020. január 31. napjával próbaidő alatt megszüntette a közalkalmazotti jogviszonyát. Előadta, hogy az eljárás alá vontnak a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével kapcsolatos mellékleteket nem küldte vissza. Beszámolt arról, hogy 2020. január 30-án ismét kórházba került, majd 2020. február 1-jén egészségügyi problémák miatt megszakították a terhességét.

A kérelmező álláspontja szerint az eljárás alá vont a munkaviszonyát várandóssága miatt szüntette meg a próbaidő alatt, és ezzel megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A kérelmező a beadványához becsatolta a kinevezéséről, valamint annak módosításáról szóló okiratát, a Magyar Államkincstár határozatát a terhességi táppénz megállapításáról, illetve az orvosi igazolását a veszélyeztetett terhességéről.

Az eljárás alá vont képviselője a 2020. március 12-én érkezett nyilatkozatában előadta, hogy a kérelmezőnek 2019. november 4-től 120 nap próbaidőt kötöttek ki. Nyilatkozata szerint a kérelmező mindössze 18 munkanapot dolgozott az eljárás alá vont intézményben, és tekintettel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszony a próbaidő leteltét követően határozatlan idejűvé válik, a ledolgozott 18 nap nem volt elegendő annak megítélésre, hogy a munkakör betöltésére a kérelmező valóban alkalmas-e, ezért a munkahelyi vezető a továbbfoglalkoztatását nem javasolta, melyet a munkáltatói jogkör gyakorlója jóváhagyott.

Az eljárás alá vont leszögezte, hogy a kérelmezővel nem áll szándékában egyezséget kötni.

Az eljárás alá vont a próbaidő intézményével kapcsolatban kifejtette, hogy ennek időtartama alatt a munkavállaló kipróbálhatja, hogy az adott munkakör megfelelő-e a számára, a munkáltató pedig „tesztelheti", hogy az új munkaerő beváltja-e a hozzá fűzött reményeket. Kölcsönös megelégedés esetén – azaz a próbaidő eredményes letelte után – a munkaviszony a munkaszerződésben foglaltak szerint tovább folytatódik, azonban ha valamelyik fél nem elégedett, akkor a próbaidő alatt azonnali hatállyal, egyoldalúan közölt jognyilatkozattal, indokolás nélkül megszünteteti a jogviszonyt.

A kérelmezővel kapcsoltban előadta, hogy 2019. november 28. és 29. napjaira szabadságot kért, melyet az eljárás alá vont engedélyezett neki. Ezután a kérelmező 2019. december 2-án reggel telefonon jelezte, hogy kórházba került, ezért nem fog tudni dolgozni. Ekkor a kérelmező arról nem számolt be, hogy milyen okból került kórházba, illetve várhatóan mikor tud ismét munkába állni. Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező 2019. december 9-én reggel tájékoztatta a munkahelyi vezetőjét, hogy fenyegető vetélés veszélye miatt nem fog tudni dolgozni, azonban amikor jobban lesz szeretne újra munkába állni. Ezzel kapcsoltban az eljárás alá vont előadta, hogy a kérelmező a kérelmében erősen csúsztat, illetve cáfolta, hogy ekkor az eljárás alá vont azt mondta volna a kérelmezőnek, hogy „ez úgy sem fog megtörténni". Az eljárás alá vont nyilatkozata szerint ekkor elhangzott olyan észrevétel is, hogy „erre kevés esély van...", valamint megemlítette, hogy innentől szigorú ágynyugalmat és kímélő életmódot javasolnak az orvosok. Ekkor a munkahelyi vezető arról is tájékoztatta a kérelmezőt, „hogy minden bizonnyal tisztában van a próbaidő jellegével és azzal, hogy ilyen rövid idő alatt az alkalmasságot sem tudja megítélni".

Az eljárás alá vont vélekedése szerint a kérelmező a kérelmében arról nem tett említést, hogy mindösszesen 18 napot dolgozott, és nem 2019. november 4. és november 30. között, hanem 2019. november 4. és november 27. között.

Az eljárás alá vont hivatkozott *a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényre* (a továbbiakban: Kjt.), mely kötelezően három hónap próbaidőt ír elő, azonban a munkáltatónak lehetősége van ennél hosszabb próbaidőt kikötni, melynek a tartama azonban a négy hónapot

nem haladhatja meg. A vonatkozó törvény szerint a próbaidő kikötését a kinevezési okmányba kell foglalni, mely kötelezettségének az eljárás alá vont maradéktalanul eleget tett. Hangsúlyozta, hogy a próbaidő alatt a közalkalmazotti jogviszonyt bármelyik fél megszüntetheti a felmondási idő alatt, illetve indokolás nélkül. Az eljárás alá vont álláspontja szerint a jogalkotó által meghatározott időtartam nem véletlen, hiszen a határozatlan közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének igen szigorú szabályai vannak, így arra helyezi a hangsúlyt, hogy a munkáltató a kellő próbaidő alatt meggyőződhessen a munkavállaló alkalmasságáról. Ehhez optimálisan a jogalkotó szerint minimum 90 napra, de akár ennél hosszabb időintervallumra lehet szükség, tehát nem 18 napra.

Az eljárás alá vont nyilatkozatában arra hivatkozott, hogy mivel a ledolgozott 18 nap alatt a kérelmező alkalmasságát nem lehetett megítélni, ezért a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetése mellett döntött, ebben a várandóssága nem játszott szerepet. Az eljárás alá vont álláspontja szerint teljesen irreleváns, hogy mi volt a kérelmező betegségnek az oka, a munkáltatótól nem elvárható, hogy ilyen rövid idő alatt a munkavállaló képességeit, illetve az alkalmasságát meg tudja ítélni.

Az eljárás alá vont cáfolta a kérelmező azon kijelentését, hogy csak és kizárólag pozitív visszajelzéseket kapott, ugyanis egy ügyintézőtől elvárható önálló munkavégzés nem valósult meg, csak és kizárólag a kiadott feladatok „kézi vezérlésű" végrehajtása, mivel a betanulási folyamat nem zárult le; a munkafolyamatok, valamint a feladatok közül még csak néhányat lehetett rábízni.

Az eljárás alá vont elmondta, hogy a kérelmező harmadmagával dolgozott egy irodában, a munkában töltött 18 nap alatt azonban nem kizárólag a betanulásra koncentrált, ugyanis folyamatosan fülhallgatón keresztül zenét hallgatott, miközben az irodában egyeztetések zajlottak, a másik két kolléganő egymást segítve, egymással minden kérdéses esetet megbeszélve végezték a munkájukat, miközben a kérelmező ebből sokszor kivonta magát.

Az eljárás alá vont álláspontja szerint a kérelmező nem jól értelmezte a 2019. november 29-i e-mailjét. Ezzel kapcsoltban kifejtette, hogy a közbeszerzési asszisztens feladata az értékhatár alatti beszerzésekre vonatkozó adatszolgáltatási kötelezettség a Miniszterelnökség felé, melynek az ügyfélkapun keresztül kell eleget tenni. Ez azt jelenti, hogy a szóban forgó feladat ellátáshoz jogosultság megléte szükséges, melyet az intézményi cégkapu felelőse ad ki a dolgozóknak. Az eljárás alá vont 2019. november 25-én igényelte meg a szóban forgó jogosultságot, a cégkapu felelőse a hozzárendelést 2019. november 29-én végezte el. Az eljárás alá vont szerint ez nem „a jó munka" elismerése volt, hanem a feladatellátáshoz szükséges jogszabályi kötelezettség *a közbeszerzési értékhatárok alatti értékű beszerzések megvalósításával és ellenőrzésével kapcsolatos szabályokról szóló 459/2016. (XII.23.) kormányrendelet* szerint.

Az eljárás alá vont cáfolta a kérelmező azon állítását is, hogy azért módosították a kinevezését, mert elégedettek voltak a munkájával, erre csupán a jogszabály erejénél fogva került sor. Ezzel összefüggésben kifejtette, hogy a 2020. január 1-jére visszamenőleg elkészített kinevezésmódosítás jogszabályi előírások alapján történt: egyrészt a garantált bérminimum emelésére, másrészt a Kjt. 65. § (1) bekezdésére tekintettel.

Az eljárás alá vont kifogásolta, hogy a kérelmező 2019. december 2. és december 9. napjain túlmenően sem a munkahelyi vezetőjét, sem a munkáltatói jogkör gyakorlóját nem kereste, nem tájékoztatta az egészségi állapotáról. Az eljárás alá vont álláspontja szerint ezzel a kérelmező nem tett eleget *a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettségének, melynek eredményeképpen – azon felül, hogy a ledolgozott 18 nap nem volt elegendő a kérelmező alkalmasságának megállapításához – döntött a közalkalmazotti jogviszony próbaidő alatti megszüntetése mellett.

Az eljárás alá vont vélekedése szerint, ha a kérelmező várandóssága miatt szüntette volna meg a jogviszonyát, akkor azt már 2019 decemberében kezdeményezi és nem vár vele két hónapot, megadva a munkavállalónak a lehetőséget, hogy visszatérhessen dolgozni, melynek fényében már el tudná dönteni, hogy a feladat elvégzésére alkalmas-e, és valóban képes egy csapat tagjaként dolgozni.

Összességében az eljárás alá vont előadta, hogy a kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát a próbaidő alatt, azonnali hatállyal azért szüntette meg, mert „a rendelkezésre álló nagyon rövid munkavégzés miatt megalapozott döntést a munkáltató nem hozhatott a továbbfoglalkoztatással kapcsoltban, teljesen irreleváns az, hogy a munkavállaló miért nem végzett munkát, az intézmény alapfeladatának, nevezetesen a betegbiztonság ellátását szem előtt tartva, a humánerőforrás helyzetet mérlegelve, észszerű indokokra tekintettel járt el az eljárás alá vont tárgyi ügyben".

A kérelmező a hatósághoz 2020. március 18-án érkezett beadványában előadta, hogy az eljárás alá vonttal 2019. november 4-től 2020. március 31-ig ingatlanhasználati megállapodást kötött, mely a 2020. január 28-i közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről szóló okirat alapján 2020. január 31-án szintén megszűnt. A kérelmező elmondta, hogy mivel 2020. február 1-jéig kórházban volt, ezért az ügyével legkorábban 2020. február 3-án tudott érdemben foglalkozni. Beszámolt arról, hogy ekkor azzal kereste meg a szállás gondnokát, hogy márciusig kapjanak haladékot a kiköltözésre. A kérelmező előadta, hogy ekkor a gondok felhívta a felettesét, aki engedélyezte a kérést, mely szerint a továbbiakban is a szerződésben megállapított 40.000,- Ft bérleti díjat fizessék. A kérelmező sérelmezte, hogy 2020. március 17-én két olyan számlát kapott az eljárás alá vonttól, melyekben az állt, hogy fizessen a februári hónapra további 40.000,- Ft-ot, valamint márciusira 80.000,- Ft-ot, hivatkozva az ingatlanhasználati megállapodás 9.7. pontjára. A kérelmező ezzel összefüggésben azt sérelmezte, hogy a fent leírtak jelen eljárás megindításával összefüggésbe hozhatóak, hozzátéve, hogy az ingatlanhasználati megállapodás 9.7. pontjában foglaltakat nem vitatta volna, amennyiben a szóban forgó telefonbeszélgetéskor a felettese nem járul hozzá, hogy tovább maradjanak a bérelt ingatlanban korábban fizetett összegnek megfelelő díj fejében.

A kérelmező a beadványához csatolta az eljárás alá vonttal kötött ingatlanhasználati megállapodást, illetve a 2020. februári, valamint márciusi számlákat.

A hatóság a kérelmet érdemben megvizsgálta, az abban foglaltak, a becsatolt iratok, a felek által írásban tett nyilatkozatok alapján, valamint az alkalmazott jogszabályokra figyelemmel megállapította, hogy a kérelem az alábbiak szerint részben alapos.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 14. § (1) a) pontja szerint a hatóság kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, a vizsgálat alapján határozatot hoz.

Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) alapján a hatóság a kérelem beérkezését követően hatáskörét vizsgálva megállapította, hogy az Ebktv. személyi hatálya az eljárás alá vontra a törvény 5. § d) pontja értelmében kiterjed. Az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tekintetében.

Az Ebktv. 3. § a) pontja szerint foglalkoztatási jogviszony a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között a munka törvénykönyvéről szóló törvény szerinti munkaerő-kölcsönzés alapján fennálló jogviszony.

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

Az Ebktv. 10. § (3) bekezdése alapján megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

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

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete

alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés.

Az Ebktv. 19. §-a szerint az eljárás során a sérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítenie, hogy hátrány érte, és hogy annak elszenvedésekor rendelkezett az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságok valamelyikével. A másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A hatóság vizsgálata arra irányult, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmező védett tulajdonságával, azaz anyaságával (terhességével) összefüggésben. A hátrányos megkülönböztetés Ebktv. 8. § szerinti törvényi elemei a védett tulajdonság, az összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez képest elszenvedett hátrány, és a kettő közötti okozati összefüggés. A törvény értelmében tehát kizárólag akkor beszélhetünk diszkriminációról, ha a kérelmezőt ért hátrány és védett tulajdonsága között okozati összefüggés áll fenn.

A hatóság a fentiek értelmében első körben a védett tulajdonság és a hátrány meglétét vizsgálta. A védett tulajdonság vonatkozásában a hatóság megállapította, hogy a kérelmező a terhességét megfelelően valószínűsítette a várandósságát alátámasztó orvosi dokumentum csatolásával.

1.) Megtorlás

A hatóság vizsgálata e körben arra irányult, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben megtorlás formájában megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság ebben a körben azt vizsgálta, hogy az a tény, hogy az eljárás alá vont – a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével párhuzamosan – nem engedélyezte a kérelmező számára az ingatlanhasználati megállapodásban megállapított 40.000,- Ft bérleti díj fizetését, okozati összefüggésben állt-e azzal, hogy a tárgyi ügyben a kérelmező a hatóság előtt eljárást indított.

A hatóság ebben a körben a vizsgálat tárgyává tette a felek hiteles aláírásával ellátott ingatlanhasználati megállapodást, melynek 9.7. pontja rögzíti, hogy „amennyiben a jelen megállapodás megszűnése folytán fennálló kiürítési kötelezettségnek a használók határidőben nem tesznek eleget és az ingatlant jogcím nélkül továbbra is birtokukban tartják, használók kötelesek munkáltató részére időarányos a jelen megállapodás alapján megállapított használati díj kétszeres összegének megfelelő költséget fizetni". A szóban forgó megállapodás 9.1. b) pontja szerint a megállapodás megszűnik a kérelmező közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének napjával.

A rendelkezésre álló okiratok alapján a hatóság megállapította, hogy a kérelmező közalkalmazotti jogviszonya 2020. január 31-én megszűnt. A hatóság a kérelmező nyilatkozatával szemben az eljárás alá vont érvelését osztotta, mely szerint a kérelmezőnek azért kellett februárban további 40.000,- Ft, márciusban pedig 80.000,- Ft bérleti díjat fizetnie, mert a jogviszonyával párhuzamosan az ingatlanhasználati szerződés is a hatályát vesztette. Ugyan ebben a körben a

kérelmező arra hivatkozott, hogy telefonon a felettese azt ígérte neki, hogy továbbra is használhatják az ingatlant a megállapodásban rögzített bérleti díj (40.000,- Ft) ellenében, elég ha márciusban kikötöznek. Ezt az érvelést a hatóság azért nem tudta elfogni, mert a kérelmező az ingatlanhasználati megállapodást nem a felettesével, hanem az eljárás vonttal kötötte, továbbá a szerződést nem a kérelmező felettese, hanem a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá. A hatóság rámutat arra, hogy a felek által aláírt szerződést nem írhat felül egy felettessel történt telefonbeszélgetés. A szóban forgó megállapodást a kérelmező az aláírásával megerősítette, tehát az abban foglaltakat tudomásul vette, ezért tudnia kellet arról, hogy a sérelmezett intézkedésről kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlója rendelkezett döntési kompetenciával. A hatóság mindezekre tekintettel azt állapította meg, hogy a kérelmezőnek azért kellett több bérleti díjat fizetnie, mert megszűnt annak a szerződésnek a hatálya, mely alapján a megállapodásban megállapított bérleti díj fejében bérelte az ingatlant, ugyanakkor – ennek ellenére – az ingatlant továbbra is használhatta.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy **az eljárás alá vont megtorlás formájában nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmezővel szemben.**

2.) Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Ebben a körben a kérelmező hátrányként azt jelölte meg, hogy az eljárás alá vont a közalkalmazotti jogviszonyát próbaidő alatt, azonnali hatállyal, indokolás nélkül szüntette meg. A kérelmező ennek alátámasztására csatolta a 2019. november 4-én kelt kinevezési okmányát, melyben szerepel, hogy az eljárás alá vont 2019. november 4-től 2020. március 2-ig 120 nap próbaidőt kötött ki, valamint mellékelte a 2020. január 15-én kelt közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről szóló okiratát, mely szerint a jogviszonya azonnali hatállyal 2020. január 31-én – tehát a próbaidő alatt – szűnt meg.

A fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy a kérelmező jogviszonyának megszűnésekor rendelkezett az Ebktv. 8. § l) pontja szerinti védett tulajdonsággal (terhesség).

A kérelmező azon nyilatkozata, mely szerint az eljárás alá vont 2020. január 6-án módosította a kinevezését, melynek eredményeképpen magasabb fizetési fokozatba sorolta, jelen aljásában nem bír relevanciával, ugyanis – és a hatóság ebben a körben az eljárás alá vont érvelését osztotta – a közalkalmazottak besorolásáról a Kjt. rendelkezik, az nem a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozó kérdés, hanem magasabb fizetési fokozatba a dolgozó a jogszabály erejénél fogva kerül. Tehát megállapítható, hogy a kérelmező 2020. január 6-án a Kjt.-ben foglaltak alapján került magasabb fizetési fokozatba.

Az eljárás során, a felek egybehangzó nyilatkozatai szerint az eljárás alá vont 2019. december 9-én hitelt érdemlően tudomást szerzett a kérelmező várandósságáról, amikor a felettesét telefonon tájékoztatta, hogy kórházba a veszélyeztetett terhessége miatt került, ezért nem fog tudni azon a héten dolgozni.

A kérelmező és az eljárás alá vont nyilatkozatai ellentétesek voltak annak vonatkozásában, hogy a 2019. december 9-i telefonbeszélgetéskor a kérelmező felettese hogyan reagált arra, amikor a kérelmező arról tájékoztatta, hogy amint jobban lesz, szeretne újból munkába állni. A kérelmező nyilatkozata szerint a felettese „ez úgysem fog megtörténni" kijelentést tette. Az eljárás alá vont ezt cáfolta, mivel ekkor a felettes azt mondta a kérelmezőnek, hogy „erre kevés esély van", melynek az okát is kifejtette neki. A felek ellentmondó nyilatkozatai alapján a hatóság nem tudta megállapítani, hogy a felettes miként reagált a kérelmező jövőbeli munkavégzését illetően.

A hatóság ezt követően azt vizsgálta, hogy a kérelmező védett tulajdonsága és az őt ért hátrány között van-e *okozati összefüggés*. Ezzel kapcsolatban a hatóság azt állapította meg, hogy a kérelmező munkaviszonyának megszüntetése és terhessége között az okozati összefüggés fennállt.

Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy ha a kérelmező terhessége miatt szüntette volna meg a jogviszonyát, akkor nem vár még két hónapot, hogy a kérelmező visszatérhessen dolgozni, melynek fényében már el tudta volna dönteni, vajon a rábízott feladat elvégzésére alkalmas-e és valóban képes csapatban, a többi kollégával együtt dolgozni. Ezzel kapcsolatban a hatóság nem tudta elfogadni azt az eljárás alá vonti érvelést, mely szerint teljesen irreleváns, hogy a kérelmező miért nem végzett munkát, ugyanis a rendelkezésre álló nagyon rövid munkavégzés miatt megalapozott döntést a munkáltató nem hozhatott a továbbfoglalkoztatással kapcsolatban. Ezzel a kijelentésével az eljárás alá vont azt fejezte ki, hogy nem tudták a kérelmező munkáját 18 nap alatt megítélni, mert terhessége miatt kórházba került; ennek következtében pedig a próbaidő lejártáig már egyértelmű vált, hogy nem fog tudni újra munkába állni. Megállapítható, hogy az eljárás alá vont – melyet maga is elismert – akkor szüntette meg a kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát, amikor a kérelmező tájékoztatta a veszélyeztetett terhességéről, újra kórházba került, majd kímélő életmódot írtak elő számára; tehát az eljárás alá vontban az a meggyőződés alakult ki, hogy a jövőben emiatt már nem számíthat a kérelmező munkájára, így az elbocsátása mellett döntött. A hatóság álláspontja szerint ez az indok éppen azt támasztja alá, hogy az eljárás alá vont nem azért vált meg a kérelmezőtől, mert nem volt megelégedve a munkájával, hanem azért, mert a veszélyeztetett terhessége miatt már nem számított a munkájára.

A hatóság álláspontja szerint, amennyiben a próbaidő lejártát követően derül fény arra, hogy a dolgozó mégsem váltja be a hozzá fűzött reményeket, mert pl. a szóbeli, írásbeli figyelmeztetések ellenére a munkáját nem látja el megfelelőn, együttműködési kötelezettségét súlyosan megszegi, akkor a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével összefüggő okra hivatkozva a rendes felmondás körében lehetősége van megválni tőle.

Miután a védett tulajdonság és a hátrány között okozati összefüggés állt fenn, a hatóság megvizsgálta, hogy az eljárás alá vont az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja szerint kimentette-e magát.

A hatóság részletesen megvizsgálta a rendelkezésre álló bizonyítékokat és megállapította, hogy az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt ágazat specifikus kimentési okkal nem tudta bizonyítani, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét az alábbiak szerint:

- Az eljárás alá vont hivatkozott arra, hogy a kérelmező a terhességét csupán 2019. december 9. napján jelezte, ezt megelőzően nem tájékozatta a valós egészségügyi állapotáról, ezáltal az Mt. 6. § (2) szakaszában foglalt kölcsönös együttműködési kötelezettségének sem tett leget, mely oda vezetett, hogy a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése mellett döntött. A hatóság álláspontja szerint a kérelmező maradéktalanul eleget tett az Mt. idevágó rendelkezéseinek azzal, hogy először arról tájékoztatta a felettesét, hogy kórházba került, majd amikor tudomást szerzett veszélyeztetett terhességéről, ezt másnap azonnal jelezte a vezetőjének. Leszögezi a hatóság, hogy életszerű, mely szerint egy kismama a várandósságát, főként az első néhány hétben, amikor még sok komplikáció fennállhat, nem rögtön jelenti be a munkáltatónak. A kérelmező azzal nem szegte meg az együttműködési kötelezettségét, hogy a 2019. november 19-én megállapított várandósságáról 2020. december 9-én számolt be a felettesének, hiszen közben – a terhessége okán – 2019. november 30-án kórházban volt. Az eljárás alá vont azt is a kérelmező terhére rótta, hogy ekkor csak annyit közölt a felettesével, hogy kórházban van, azonban az egészségügyi állapotát elhallgatta, majd csak 2019. december 9-én – egy héttel később – adott számot a veszélyeztetett terhességéről. A hatóság megállapította, hogy a kérelmező eleget tett az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdései szerinti tájékoztatási és együttműködési kötelezettségének azzal, hogy 2019. december 9-án – három héttel azután, hogy az orvosa megállapította a várandósságát – szóban jelezte a felettesének a veszélyeztetett terhességét.
- Az eljárás alá vont cáfolta a kérelmező azon állítását, hogy a munkájával mindenki meg volt elégedve, ugyanis álláspontja szerint egy ügyintézőtől elvárható önálló munkavégzés nem valósult meg, csak és kizárólag a kiadott feladatok „kézi vezérlésű" végrehatása, mivel a betanulási folyamat nem zárult le, a munkafolyamatok közül még csak néhányat lehetett rábízni. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján tényként volt megállapítható, hogy a kérelmező 18 munkanapot dolgozott. A hatóság megjegyzi, hogy betanulási időszak éppen arra szolgál, hogy a dolgozó magabiztosan megtanulja, elsajátítsa a munkakörébe tartozó feladatokat. A hatóság álláspontja szerint az a körülmény, hogy a kérelmező még nem tudta teljes körűen, önállóan ellátni a munkáját, az első hónapban nem szolgálhat olyan súlyos hibaként, mely a próbaidő alatti azonnali hatályú munkaviszony megszüntetését eredményezné.
- Az eljárás alá vont a kérelmező munkájával kapcsolatban azt hozta fel még kifogásként, hogy a munkában töltött 18 nap alatt nem kizárólag a betanulásra koncentrált, ugyanis folyamatosan fülhallgatón keresztül zenét hallgatott, miközben az irodában a többi dolgozó egyeztetett, a másik két kolléganő pedig egymást segítve, az eseteket megbeszélve végezték a munkájukat, a kérelmező pedig ebből sokszor kivonta magát. Ezt az érvelését azonban az eljárás alá vont semmivel sem tudta alátámasztani, arról pedig nem nyilatkozott, hogy ha ez problémát jelentett neki, akkor erre a körülményre miért nem hívta fel a kérelmező figyelmét, esetleg szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetésben részesítette-e.

A fentiek alapján a rendelkezésre álló bizonyítékokból nem volt egyértelműen megállapítható, hogy a kérelmező munkájával olyan problémák voltak, amelyek alapot szolgáltattak arra, hogy a

munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetését eredményezné. Az eljárás során az is bizonyítást nyert, hogy a kérelmező maradéktalanul eleget tett együttműködési kötelezettségének, tehát nem fog helyt az az eljárás alá vonti érvelés sem, mely szerint a kérelmező olyan mértékben megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdését, mely közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetését eredményezte.

Miután az eljárás alá vont a kimentés körében bizonyítást nem terjesztett elő, kizárólag az okozati összefüggés hiányát kísérelte meg – sikertelenül – bizonyítani, a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont magát nem mentette ki.

A fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmező anyaságával (terhesség) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg, ugyanis megállapítható, hogy a kérelmező terhessége szerepet játszott abban, hogy a közalkalmazotti jogviszonyát azonnali hatállyal próbaidő alatt megszüntették. **Okozati összefüggés volt a kérelmező védett tulajdonsága és a hátrány között, ugyanis az eljárás alá vont az Ebktv. 22. § (1) bekezdése a) pontja alapján – mely szerint 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 – nem tudta magát kimenteni.**

A hatóság az eljárás alá vonttal szemben az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdés b), c) és d) pontjaiban meghatározott szankciók alkalmazásáról döntött. A szankciók meghatározásokkor figyelembe vette, hogy a kérelem részben volt megalapozott; a kérelmező azonban azon kívül, hogy várandós volt, ezzel összefüggésben táppénzre is kényszerült, a munkaerőpiacon való újbóli elhelyezkedése tehát jelentősen megnehezült a számára.

A szankciók kiszabásánál figyelemmel volt a hatóság arra a körülményre is, hogy az eljárás alá vont akkor szüntette meg a kérelmező jogviszonyát, amikor veszélyeztetett terhessége, ennek következtében pedig a jövőben a táppénzes állománya miatt már nem számolt vele.

A szankció meghatározásánál a hatóság a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán túl szükségesnek tartotta az eljárás alá vont teherviselő képességéhez igazodó bírság kiszabását is. A bírság összegének megállapításakor figyelembe vette a fentiek kívül azt is, hogy a hatóság a foglalkoztatási diszkrimináció körében vizsgált legtöbb esetben azért állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének a 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 döntés honlapokon történő nyilvánosságra hozatalával, másrészt pénzbírság elrendelésével. A szankciónak visszatartó erejűnek, arányosnak és hatékonynak kell lennie, ezért a hatóság szükségesnek tartotta a döntés nyilvános közzétételét is a saját, valamint az eljárás alá vont honlapján egyaránt. A hatóság a bírság összegének meghatározásakor mérlegelte a határozat meghozatalakor fennálló járványhelyzet által generált általános gazdasági nehézségeket is.

Határozatomat az Ebktv. 14. § (1) bekezdés a) pontjában biztosított hatáskörömben eljárva hoztam meg.

A határozat elleni fellebbezést az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (Ákr.) 116. § (4) bekezdésének a) pontja zárja ki. A jogorvoslatról szóló tájékoztatást az Ákr. 114. § (1) bekezdése, továbbá a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 12. § (1) bekezdése, a 13. § (3) bekezdésének aa) pontja, a 27. § (1) bekezdés b) pontja, a 39. § (1) bekezdése és az 50. § (1) bekezdése alapján állapítottam meg.

Budapest, 2020. május 13.

Dr. Honecz Ágnes
elnök

1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B.
Tel.: 06 (1) 795-2975
Fax.: 06 (1) 795-0760