



EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG
Elnök

Ügyiratszám: EBH/415/12/2016.

Ügyintéző:

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B.; a továbbiakban: hatóság) **A.B.-nek** (a továbbiakban: kérelmező) a **Novartis Hungária Kft.** (székhelye: 1114 Budapest, Bartók Béla út 43-47.; a továbbiakban: eljárás alá volt) ellen az egyenlő bánásmód megsértése tárgyában előterjesztett kérelme alapján az alábbi

HATÁROZATOT

hozta:

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapítja, hogy

az eljárás alá vont **Novartis Hungária Kft. A.B. kérelmező anyaságával (várandósságával) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy kérelmező munkaviszonyát a próbaidő letelte előtt egy héttel azonnali hatállyal megszüntette.** Az eljárás alá vont ezen magatartásával kérelmezővel szemben várandóssága miatt megvalósította a közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

A hatóság továbbá elrendeli a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 30 napra történő nyilvános közzétételét – a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon – az eljárás alá vont www.novartis.hu hivatalos honlapján, közvetlenül a nyitólapról elérhető módon, és a hatóság www.egyenlobanasmod.hu című honlapján.

A hatóság az eljárás alá vonttal szemben továbbá 500 000 Ft, azaz ötszázezer forint bírságot szab ki, melyet az eljárás alá vont a határozat jogerőre emelkedésétől számított 15 napon belül köteles megfizetni a hatóság Magyar Államkincstárnál vezetett 10032000-00288413 számú számlájára történő átutalással.

Amennyiben a kötelezett a pénzfizetési kötelezettségeinek határidőben nem tesz eleget, késedelmi pótlékot kell fizetnie, melynek mértéke minden naptári nap után a felszámítás időpontjában érvényes jegybanki alapkamat 365-öd része.

A határozat ellen a közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek helye nincs.

A határozat felülvizsgálatát a kézbesítéstől számított 30 napon belül a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnak címzett, de az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál három példányban, írásban benyújtandó keresettel lehet kérni. A bíróságtól tárgyalás tartása és a végrehajtás felfüggesztése kérhető.

Az eljárással kapcsolatban költség nem merült fel.

INDOKOLÁS

Kérelmező a hatóságnak 2016. július 1-jén megküldött beadványában azt panaszolta, hogy a 2016. február 15-től kezdődő munkaviszonyát várandóssága miatt a próbaidő alatt megszüntették, holott a munkájára panasz nem volt.

Panaszában előadta, hogy 2016. április 11-én tájékoztatta közvetlen főnökét, C.D.-t a várandósságáról, elmondta neki, hogy lombikprogramban vett részt, és a 8. hétben van. A munkáltató biztosította arról, hogy nem fogja őt emiatt hátrány érni, és hogy kérelmező munkájával maximálisan elégedett.

2016. április 22-től azonban kérelmezőt az orvosa veszélyeztetett terhességgel kiírta, és kérelmező tájékoztatta a munkáltatót, hogy előreláthatólag 2 hétig nem fog tudni dolgozni. A táppénz második hetének végén, 2016. május 5-én - mikor még egy hét volt hátra a próbaidőből -, kérelmezőt telefonon tájékoztatta a főnöke, hogy úgy döntöttek, megválnak tőle, továbbá közölte, hogy erről egyeztetett a HR igazgatóval, E.F.-fel is. A felmondás indokául előadta, hogy nincs megelégedve kérelmező munkájával, és hogy az állásinterjún nem tájékoztatta a munkáltatót arról, hogy lombikprogramban vesz részt, bár nem ez a felmondás oka.

Kérelmező csatolta a hatóság részére a védett tulajdonságát (várandósságát) igazoló orvosi dokumentum másolatát, továbbá a munkaviszonya megszüntetéséről szóló dokumentum másolatát.

A hatóság 2016. június 3-án eljárást indított a Novartis Hungária Kft-vel szemben, és az eljárás alá vontat nyilatkozattételre hívta fel.

A hatósághoz 2016. június 21-én beérkezett nyilatkozatában az eljárás alá vont előadta, hogy a kérelmezővel 2016. február 15-ével létesítettek munkaviszonyt „R2R specialista” munkakörre, ami a társaság pénzügyi osztályán található, és elsősorban könyveléshez, számlakezeléshez kapcsolódik. A specialista munkakör emeltebb szintű képességeket és szakismeretet kíván meg a munkavállalótól.

Az eljárás alá vont előadta, hogy a kérelmező munkaviszonya 2016. május 6-án került a Munka törvénykönyve 79. § (1) a) pontja alapján a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntetésre, és a Munka törvénykönyve a kérdéses intézkedéshez nem fűz indoklási kötelezettséget.

Az eljárás alá vont a hatóság előtt indoklásként előadta, hogy a bepanaszolt cég arra a következtetésre jutott, hogy egyfelől a kérelmező által ellátandó feladatok nem igénylik egy külön specialista munkakör fenntartását, azok a társaság számára költséghatékonyabb konstrukcióban is elvégezhetőek.

Másfelől pedig a kérelmező nem nyújtotta azt a teljesítményt, amely az adott munkakört betöltő munkatárstól megítélésük szerint elvárható lenne, amire 2016. április hónapban, a pénzügyi zárás, illetve a könyvvizsgálat során derült fény. E körben a kérelmező szakmai felkészültsége több területen hiányosságokat mutatott, például szállítói folyószámla egyeztetésnél nem tudta, hogy mit tegyen a cég könyveiből hiányzó tétel esetében. Visszajelzésekből továbbá következtetni lehetett arra is, hogy a kérelmező nem törekszik kellőképpen a felmerült problémák önálló megoldására, ami az adott specialista munkakört betöltő munkavállalótól elvárható lenne. Felettese kifogásolta továbbá kérelmező felé, hogy az általa végzett feladatok vonatkozásában nem ad megfelelő visszajelzést, ami megnehezíti munkavégzésének megfelelő értékelését.

Az eljárás alá vont nyilatkozatában hangsúlyozta, hogy a kérelmező várandóssága a munkaviszony megszüntetésekor nem játszott szerepet.

Az eljárás alá vont előadta, hogy a kérelmező felé informális szóbeli visszajelzéseket adtak, írásos panasz nem volt a munkájára, azonban a kérelmező által állított „maximális elégedettség” nem valós.

Előadta továbbá, hogy a kérelmező terhességéről szóban tájékoztatta közvetlen felettesét, C.D.-t 2016. április 14-15-e körül, egyéb, írásos tájékoztatást nem adott.

Az eljárás alá vont nyilatkozatában kitért arra is, hogy kérelmező, feltehetően a várandósságához vezető orvosi vizsgálatok, illetve a beavatkozások miatt többször volt munkahelyétől távol, melyeket a cég az okok ismerete nélkül is megértéssel fogadott, illetve az ehhez szükséges szabadidőt munkavállalói rendes szabadság igénybevétele nélkül biztosította a kérelmező részére.

Végezetül előadta, hogy a kérelmező helyére más munkavállalót nem vettek fel. Jelenleg a kérdéses feladatokat egy alacsonyabb munkakört betöltő munkavállaló látja el, aki nem újonnan került felvételre, hanem ezt a pozíciót belső átszervezés keretén belül tölti be.

A hatóság 2016. július 19-én **tárgyalást tartott**, ahol a **kérelmező** elmondta, hogy munkájára kritikát nem kapott, ellentétben azzal, amit az eljárás alá vont a beadványában állít, pozitív visszajelzések voltak. Nem felel meg a valóságnak továbbá az sem, hogy nem adott a munkájáról visszajelzést, ugyanis a főnöke nehezen volt elérhető. Elmondta azt is, hogy a főnöke közvetlenül látta, hogy mit csinál a kérelmező, hiszen egy irodában voltak, és sokáig kérelmezőnek saját asztala sem volt.

Kérelmező előadta azt is, hogy a főnöke 3 vagy 4 nappal a felmondása előtt hagyta jóvá a szabadságát, tehát számolt azzal, hogy kérelmező még augusztusig ott lesz a cégnél. Elmondta, hogy valóban rugalmasan kezelte a munkáltató az orvosi vizsgálatok miatti távollétét, azonban ő is rugalmas volt, hiszen elvégezte a rá bízott feladatokat, túlórázott is, ha kellett, korábban bement dolgozni, záráskor pedig 12 órázott, amit egyébként nem kompenzált a cég.

Kérelmező elmondta azt is, hogy főnöke azért volt nehezen elérhető, mert sok a meetingje, sok ember tartozik a vezetése alá, és a kérelmező betanulásakor is csak 5 óra után tudott konzultálni C.D.-vel. Véleménye szerint önállóan, illetve munkatársai segítségével dolgozott, és R2R specialista munkakörben mások is dolgoztak ezen időszak alatt.

Kérelmező előadta, hogy volt olyan eset is, amikor ebéd közben C.D. azt mondta egy kolléganőjüknek, hogy a kérelmező jól felvette a fonalat.

A kérelmező úgy nyilatkozott, hogy amikor közölte, hogy babát vár, akkor a főnöke kérte, jelezzen vissza, hogyan halad, amit ő meg is tett chat-en, illetve telefonon.

Kérelmező előadta továbbá, hogy az ügyvédje beszélt a céggel telefonon, és E.F. HR vezető úgy nyilatkozott, hogy tudja, erkölcsileg nem fekete-fehér, de ragaszkodnak a döntéshez.

Kérelmező említést tett arról is, hogy főnöke elmondta, hogy volt egy várandós kolléganő, és akit a helyére fel akartak venni, nem akarta elfogadni a határozott idős pozíciót. Szerinte ez is gond lehetett az esetében, hogy nehéz találni a helyettesítésre határozott idejű szerződéssel dolgozót.

Az **eljárás alá vont jogi képviselője** a tárgyaláson előadta, hogy az általa képviselt társaságnál nem az a cél, hogy megszabaduljanak a kismamáktól, hiszen jelenleg is több kismama van náluk. Kérelmező munkaköre specialista munkakör volt, ami kiemelt munkakör, feladatok és díjazás szempontjából is. Korábban nem specialista, hanem R2R munkatárs látta el a kérelmező által ellátott feladatot.

A jogi képviselő hangsúlyozta, hogy kérelmező munkaviszonyát nem várandóssága, hanem amiatt szüntették meg, mert úgy látták, hogy nem szükséges a feladathoz specialista munkakör betöltése. Erről a vezető döntött, külön írásos dokumentum nem született. Ezzel

kapcsolatosan előadta még, hogy a vezetőknek van egy anyagi kerete, ezen belül döntenek, hogy hány, milyen végzettségű munkatársat alkalmaznak. A munkaviszony megszűnéséről szóló döntést nem C.D., hanem az ügyvezető igazgató hozta. A próbaidős alkalmazottaknál a felettes vezető ad egy értékelést, a HR-rel egyeztet, és aztán ennek alapján születik a döntés.

A tárgyaláson **tanú**ként meghallgatott C.D. elmondta, hogy 2014 augusztusa óta dolgozik az eljárás alá vontnál. Amikor kérelmező a cégnél dolgozott, akkor a tanú a könyvelési és adózási csoport vezetője volt.

Kérelmező munkakörével kapcsolatosan elmondta, hogy 2015 novemberében próbaidő alatt megszüntették egy kolléganővel a jogviszonyt, ezután a tanú látta el a feladatot. A kolléganő nem specialista volt.

Mivel fejleszteni szeretnék volna a területet, ezért nagyfokú önállósággal rendelkező specialistát kerestek. Kérelmezőt viszonylag hamar felvették, nagy elvárásaik voltak vele szemben, mert látták, hogy 10 éves gyakorlata van. A felvételt követően kérelmező tőle kezdte átvenni a feladatokat, az átadás-átvétel összetett volt, és nem volt túl szervezett, nem volt ütemterv, de bízott a kérelmező szakmai múltjában, abban, hogy fel tudja majd venni a fonalat. Eljött a magyar éves beszámoló elkészítése. A multiknál szétesztják a könyvelési munkát, külön van a beszámolási csoport (R2R), ehhez kvalifikáltabb munkatársak szükségesek. Az R2R-os csoportban eljárás alá vontnál 5 fő dolgozik. A specialista azt jelenti, hogy képes szakmailag is támogatni a csapat többi tagját, projekteket tud vezetni, tudja önállóan kezelni a rendszereket.

Kérelmezőt a felmondás után normál könyvelővel pótolták, aki nem specialista. A specialista munkakörrel magasabb fizetés, bónusz járt, aki jelenleg végzi a feladatot, az ezeket nem kapja.

Egyébként a csoportjában 2014 októberétől dolgozik még specialista, másik területen, könyvelésre vettek még fel egy specialistát, és az adózáson már nagyon régóta van ilyen munkatárs, összesen tehát három specialista van.

Elmondta azt is, hogy arra nem gondoltak, hogy kérelmezőt foglalkoztatnák az alacsonyabb pozícióban.

A tanú úgy nyilatkozott, hogy kérelmező a felvétele után gyorsan felvette a fonalat az olyan feladatokban, amikhez volt útmutató. Amikor azonban már komolyabb problémamegoldásra volt szükség, nem volt ilyen jó a teljesítménye. Több apró dologról tett említést, mint például a számlaegyeztetés, ahol az eltérés kezelését nem professzionálisan végezte. Ugyanis hiányzott egy bizonylat, és ezt nem egyeztette le, nem kért számlamásolatot, hanem a tanút kérdezte meg, hogy mit tegyen. A tanú szerint ezt 2-3 éves szakmai tapasztalattal meg lehet oldani. Egy másik esetben egy specialista kolléga mondta a tanúnak, hogy amikor az egyik rendszerrel probléma volt, őt kérdezte a kérelmező, és nem pedig arra törekedett, hogy utána nézzen, és önállóan oldja meg a feladatot.

A tanú előadta, hogy 2016 márciusában valóban azt a visszajelzést adta, hogy jól felvette kérelmező a fonalat, viszont később nem tudta meg tőle, hogy hogyan állnak a projektek, a kiemelt feladatok, kérelmező nem volt proaktív. Március közepén jelezte is ezt kérelmezőnek. Hiányolta a visszajelzést, a fejlődést akkor, amikor a rutin feladatok már mentek.

A tanú úgy nyilatkozott, hogy 2016. április elején szerzett tudomást arról, hogy kérelmező várandós, ez már a zárás után volt, április 11 körül. Ugyanis rákérdezett kérelmezőnél, amikor ismét el szeretett volna kérdezni, hogy mi a háttere ennek a sok vizsgálatnak, mert volt olyan, hogy fél napot nem volt ott, ekkor elmondta kérelmező, hogy terhes.

A tanú hangsúlyozta, hogy a döntést szakmai indokokra alapozta, az volt a cél, hogy fenntartsa a szakmaiságot és a csoport motiváltságát.

A tanú előadta, hogy a HR őt kérte meg, hogy a megszületett döntést jelezze kérelmezőnek. Emlékezete szerint, amikor közölte, hogy felmondanak neki, a kérelmező vetette fel, hogy ez biztosan a várandóssága miatt van.

A döntés közlése után ugyanis a kérelmező indoklást kért, amire a tanú elmondta neki, hogy szakmailag nincs megalázkodva, és a későbbiekben ebből többletterhelés keletkezik a csoport számára. A tanú azt jelezte a HR felé, hogy az ő elvárásainak nem felel meg a szituáció, és szeretné a munkaviszonyt megszüntetni. Ekkor hozta fel a kérelmező, hogy a várandóssága miatt nem lehet felmondani. A tanú tájékoztatta a kérelmezőt, hogy a várandósságát is jelezte, ezt a kérdést jogilag tisztázták.

A tanú elmondta, hogy arról valóban beszéltek kérelmezővel, hogy a távozó várandós kolléganő helyettesítése csak határozott szerződéssel lehetséges, de ezt senki nem kívánja elvállalni. Úgy emlékezett, hogy ez a beszélgetés még azelőtt volt, hogy kérelmező jelezte volna, hogy terhes.

A kérelmező azon nyilatkozatára, hogy 2016. márciusban nem volt olyan beszélgetés, ahol az önállóságát kritizálta volna a tanú, továbbá, hogy április közepén kért visszajelzést a munkájáról, amikor a terhessége is felmerült, C.D. azt válaszolta, hogy ő március közepévéig emlékszik, de lehetséges, hogy később volt.

A tanú előadta, hogy 2016. április 30. környékén jártak a könyvvizsgálók a cégnél, megvolt a havi zárás, és csak ezt követően tudott azzal foglalkozni, hogy mi legyen a kérelmezővel. Kb. egy hónappal a próbaidő lejárt előtt jelzett a HR, amire a tanú azt a választ adta, hogy még nem döntötte el kérelmező sorsát. Amikor megkapta a visszajelzéseket a csapattól, kb. 1,5-2 héttel a próbaidő lejárt előtt, akkor döntött kérelmezőről. A tanú elmondta, ő javasolta kérelmező munkaviszonyának megszüntetését, de ha a HR azt mondta volna, hogy ez nem lehetséges, akkor más megoldást keresett volna. Álláspontja szerint akkor találni kellett volna egy másik pozíciót, esetleg más osztályon a kérelmező számára.

A kérelmező azon állítására, hogy előtte volt egy kolléga, akitől próbaidő alatt megváltak, a tanú elmondta, hogy abban az esetben a hölgygel kapcsolatosan személyes konfliktusuk volt, döntenie kellett, hogy egy régi, bevált kollégát küld el vagy ezt a hölgyet.

A kérelmező egyezségi ajánlatként 2 millió forint kártérítést kért, amivel az eljárás alá vont nem értett egyet.

A tárgyalást követően az eljárás alá vont a 2016. július 25-én a hatósághoz érkezett beadványában úgy nyilatkozott, hogy nem felel meg a valóságnak, hogy a társaság HR igazgatója, E.F. kérelmező jogi képviselőjének úgy nyilatkozott, hogy „tudja, hogy ez erkölcsileg nem fekete-fehér”. Továbbá jelezték, hogy a kérelmező sem úgy adta elő, mintha ennek a kijelentésnek maga is fültanúja lett volna.

Mivel a felek között egyezés nem jött létre, a hatóság érdemben döntött az ügyben.

A hatóság az alábbi jogszabályi rendelkezésekre tekintettel hozta meg döntését:

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ehktv.) 14. § (1) a) pontja szerint a hatóság kérelem alapján vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét.

Az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az

ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében köteles megtartani. [Ebktv. 5. § d) pont]

Az Ebktv. 8. § 1) 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 egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. [Ebktv. 7. § (1) bekezdés]

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét ugyanakkor az a 8. §-ban felsorolt tulajdonságon alapuló magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. [Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pont]

Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megszüntetésében. [Ebktv. 21. § c) pont]

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. [Ebktv. 22. § (1) a) pont]

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek (kérelmezőnek) kell valószínűsítene, hogy hátrány érte és hogy a jogsértéskor – ténylegesen, vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett az Ebktv-ben meghatározott valamely védett tulajdonsággal. [Ebktv. 19. § (1)]

Amennyiben ezt valószínűsítette, úgy a másik félnek (eljárás alá vontnak) kell bizonyítania azt, 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. [Ebktv. 19. § (2)]

Az Alkotmánybíróság a 17/2014. (V.30.) határozatban rámutatott arra, hogy az Alaptörvény már a Nemzeti hitvallásban kifejezte elkötelezettségét az együttélés legfontosabb kereteit képező család és a nemzet mellett, valamint az Alaptörvény L) cikk (1) bekezdése ennek megfelelően rögzíti a család mint nemzet fennmaradásának alapja védelmének, a (2) bekezdés pedig a gyermekvállalás támogatásának a kötelezettségét. Az alkotmánybíróság megállapította, hogy a fenti rendelkezések – Alaptörvény L) cikk (1) és (2) bekezdésére figyelemmel – megalapozzák az állam gyermeket vállaló nők védelmére vonatkozó intézményvédelmi kötelezettséget, és az Alaptörvény által előírt állami intézményvédelmi kötelezettséget további jogszabályok konkretizálják.

A hatóság az ismertetett tényállás alapján - fenti jogszabályokra tekintettel - megállapította, hogy a kérelem az alábbiak szerint megalapozott.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltatóra kiterjed az Ebktv. hatálya. A hatóság megállapította továbbá, hogy kérelmező az általa csatolt - a várandósságát alátámasztó – orvosi lelet alapján a munkaviszonyának megszüntetése időpontjában rendelkezett az Ebktv. 8. § 1) pontjában meghatározott védett tulajdonsággal, valamint hátrányként értékelte a 2016. február 15-e óta fennálló határozatlan idejű munkaviszonya próbaidő alatti megszüntetésének alátámasztására csatolt munkáltatói intézkedést.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményét a próbaidő alatt is meg kell tartani, a hatóság a védett tulajdonság és a hátrány fennálltának 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 azt, hogy nem volt oksági kapcsolat a kérelmező anyasága és a munkaviszonyának megszüntetése között.

Eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy kérelmező munkaviszonyát nem terhessége, hanem más okok – szakmailag nem voltak megelégedve, nem szükséges a feladat ellátásához specialista munkakör – miatt szüntették meg.

Az eljárás alá vont azon kimentésére tekintettel, hogy a kérelmező munkavégzésével szakmailag nem voltak megelégedve, a hatóság jelentőséget tulajdonított annak, hogy a próbaidejét töltő kérelmezőt egyetlen egyszer sem figyelmeztették arra, hogy nem eléggé önálló, és ezen hozzáállásán változtatni kellene, vagy szóvá tették volna, hogy nem eléggé jó a teljesítménye. Mindezekkel ellentétben a kezdeti időszakban arról tájékoztatták, hogy „jól felvette a fonalat”.

Ráadásul a kérelmező úgy nyilatkozott, hogy a tanúval, aki közvetlen felettese volt, egy szobában ült, kezdetben saját asztala sem volt, így a főnökének lehetősége volt arra, hogy rálásson a munkájára, és ezen állítását a tanú sem tagadta, ennek ellenkezőjéről nem kért az eljárás alá vont bizonyítást lefolytatni. Ezen okból kifolyólag a tanúnak számtalan lehetősége adódott, hogy felhívja beosztottja figyelmét arra, ha valamit nem jól csinál. Mindennek ellenére elégedetlenségét csak a felmondás közlésekor tárta a kérelmező elé, a kérelmező kérdésére válaszolva.

A hatóság által tartott tárgyaláson a tanú csupán két apróbb dolgot tudott felhozni ezzel kapcsolatosan, egyrészt azt, hogy egy hiányzó bizonylatról a kérelmező nem kért másolatot, hanem arról a tanút kérdezte, másrészt hogy egy rendszerrel kapcsolatos probléma esetén a kérelmező egy kollégájától kért segítséget.

A hatóság megítélése szerint, ha a fenti esetek olyan súlyos kötelezettségszegésként, illetve hibaként estek volna latba, amelyek miatt a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése indokolt, az eljárás alá vont az incidensek alkalmával azonnal megtehetette volna, hogy kérelmezőt elbocsájtja.

A tanú úgy nyilatkozott, hogy ő jelezte a HR felé, hogy az elvárásainak nem felel meg a szituáció, azonban konkrétumokkal mindezt nem tudta alátámasztani, csupán arra hivatkozott, hogy nem professzionálisan, önállóan kezelte a dolgokat a kérelmező.

Az eljárás alá vont a hatóság álláspontja szerint nem tudott elfogadható választ adni arra, hogy pontosan mi volt az elvárás, amit kérelmező olyan mértékben nem teljesített, ami az elbocsátását indokolta.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont azon kimentését sem, miszerint úgy látták, hogy nem szükséges a feladathoz specialista munkakörben foglalkoztatott személy. Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy erről a munkáltató vezetője döntött, és külön írásos dokumentum nem született. A tanú vallomásából azonban kitűnik, hogy a kérelmező által betöltött munkakör már 2015 novembere előtt is létezett, de ekkor nem specialista látta el a feladatot.

Ezt követően a kérelmező a tanútól kezdte átvenni a feladatokat, és az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy jelenleg sem specialista beosztásban dolgozó személy, hanem egy normál könyvelő látja el ezeket.

A fenti érvelés indoka lehetett volna a felmondásnak, azonban jelen esetben mindez azért nem bír relevanciával, mivel a tanú maga nyilatkozott úgy, hogy fel sem merült, hogy a kérelmezőt tovább foglalkoztatnák egy nem specialista munkakörben.

Azt a tanú is elismerte, hogy nagy elvárásai voltak a kérelmezővel szemben, továbbá, hogy az átadás-átvétel összetett volt, és nem volt túl szervezett, nem volt ütemterv, és ebbe az időszakba esett bele a magyar éves beszámoló elkészítése is, - ami vélhetően nagy nyomást jelentett a munkáltatónak -, bár a kérelmező ebben nem vett részt.

A tanú maga is úgy nyilatkozott, hogy ő javasolta, hogy szüntessék meg a kérelmező munkaviszonyát, de ha a HR azt mondta volna, hogy ez nem lehetséges, akkor más megoldást keresett volna. Ha a HR azt mondta volna, hogy nem lehet felmondani, álláspontja szerint akkor keresni kellett volna egy másik pozíciót, esetleg más osztályon.

Az eljárás alá vont kimentését a hatóság nem találta alkalmasnak annak bizonyítására, hogy kérelmező terhessége az elbocsátásáról szóló döntés meghozatalában nem játszott szerepet.

A hatóság úgy értékelte, hogy kérelmező terhessége és a munkaviszonyának a megszüntetése közötti ok-okozati összefüggést támasztja alá egyrészt az, hogy a tanú úgy nyilatkozott, hogy csak a zárást – azaz 2016. április 30-át – követően tudott azzal foglalkozni, hogy mi legyen a kérelmezővel, és ezen döntését úgy hozta meg, hogy a kérelmező már két hete táppénzes állományban volt veszélyeztetett terhesség miatt. A döntés tehát mindössze 5 napon belül, elég rövid idő alatt született meg, méghozzá úgy, hogy a kérelmező munkáját ezt megelőző két hétben munkavégzés hiányában nem lehetett értékelni.

Mivel tehát a kérelmező terhességéről történő munkáltatói tudomásszerzés – 2015. április 14-15. –, illetve a döntésre nyitva álló 5 nap és a munkaviszony megszüntetése között rövid idő telt el, azt pedig az eljárás alá vont nem tudta bizonyítani, hogy döntését már azt megelőzően meghozta volna, hogy kérelmező terhességéről értesült, illetve, hogy az általa felhozott indokok más munkavállaló esetében is a munkaviszony próbaidő alatti megszüntetéséhez vezettek volna, a hatóság arra a következtetésre jutott, hogy az eljárás alá vont nem szüntette meg kérelmező munkaviszonyát, ha nem derül ki róla, hogy várandós. A várandóssággal összefüggésben történő elbocsátás pedig az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik.

A hatóság a döntés során figyelemmel volt arra is, hogy a kérelmező, miután 2016. április 11-én (a munkáltató álláspontja szerint 14-15-én) várandósságáról értesítette a munkáltatót, 2016. április 22-től veszélyeztetett terhes lett, azaz terhességéből kifolyólag az egészségi állapota megrendült, ez okozta munkaképtelenné válását és táppénzes állományba kerülését. Mindezek ellenére a munkáltató a fentiek ismeretében döntött úgy 2016. május 6-án, hogy nem foglalkoztatja tovább a kérelmezőt. Mindezekből arra lehet következtetni, hogy a kérelmezőt a várandósságából eredő egészségi állapota miatt érte hátrányos megkülönböztetés.

Amint arra az Európai Unió Bíróság több ízben – lásd pl. C-32/93 (Webb-ügy), C-109/00 (Tele-Danmark-ügy) – is rámutatott, az Európai Közösségek Tanácsának 92/85/EKK irányelvének 10. cikke a várandós munkavállalók védelmében tiltja ezen munkavállalók elbocsátását függetlenül attól, hogy erre a próbaidő alatt vagy máskor kerül-e sor. A várandós munkavállalók elbocsátását az irányelv csak nagyon szűk körben, az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, és különleges esetekben teszi lehetővé.

A 2012. évi I. törvény (Munka Törvénykönyve) 66. § főszabályként a felmondás indokolását írja elő a munkáltató részére. A 65. § a felmondási tilalmak között nevesíti a várandósságot. Tény, hogy a munkaviszony azonnali hatályú felmondással a próbaidő alatt történő megszüntetésére az Mt. nem ír elő indokolási kötelezettséget, azonban áttekintve az Mt. X. Fejezetét, megállapítható, hogy a várandósság, az anyaság ebben a rendszerben mindenképpen olyan helyet foglal el, ahol a jogalkotó a várandós nő részére magasabb szintű védelem biztosítását írja elő a munkáltatók számára. A hatóság álláspontja szerint – együtt értelmezve az Mt. rendelkezéseit a fentebb hivatkozott irányelv szabályaival –, a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetése esetében a várandós nőt megilleti a magasabb szintű védelem. Ennek megfelelően olyan esetekben, amikor az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt eljárás alá vont munkáltató kimentését arra alapítja, hogy az elbocsátott várandós munkavállaló munkavégzése nem volt megfelelő, ez kizárólag azokban az esetekben vezethet sikerre és fogadható el, ha a munkavállaló a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyosan gondatlanul jelentős mértékben megszegi (vö. Mt. 78. § (1). Jelen ügy vizsgálatánál azonban a hatóság ilyen kötelezettségzegést nem tárt fel, tehát az eljárás alá vontnak a kérelmező munkavégzésével összefüggésben előterjesztett kimentése nem volt megalapozott.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét kérelmezővel szemben. Az eljárás alá vont vonatkozásában a fentiekre is figyelemmel az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdés a), b), c) és d) pontja szerinti jogkövetkezményeket állapította meg a hatóság.

A szankció meghatározásánál a hatóság arra is tekintettel volt, hogy a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében - a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán és a jogsértő állapot megszüntetésén túl - szükséges a határozat nyilvánosságra hozatala és a bírság kiszabása is. E körben tekintettel volt a jogsértés súlyára, a jogsértő állapot folyamatos, jelenleg is fennálló voltára, arra, hogy a kérelmezőnek – állapotánál fogva (veszélyeztetett terhes) – a munkaerőpiaci elhelyezkedése korlátozott.

A szankció megállapításánál a hatóság az Ebktv. 17/A. § (3) bekezdésének megfelelően figyelembe vette az eljárás alá vont gazdasági súlyát, értékelte továbbá azt, hogy korábban a hatóság vele szemben elmarasztaló döntést nem hozott.

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

A határozat elleni fellebbezést az Ebktv.17/B § (1) bekezdése zárja ki.

A jogorvoslatról szóló tájékoztatást a Ket. 96. § és a 109. § (1) bekezdése alapján állapítottam meg.

Budapest, 2016. október 12.

Dr. Honecz Ágnes
elnök