



## EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

### Elnök

Ügyiratszám: EBH/309/ /2018.

Az **Egyenlő Bánásmód Hatóság** (1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B.; továbbiakban: hatóság) A. B. kérelmére az .....**ügyvéd** által képviselt **Csolnoky Ferenc Kórházzal** (8200 Veszprém, Kórház u. 1.; továbbiakban: eljárás alá vont/munkáltató) szemben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában előterjesztett kérelme alapján az alábbi

### HATÁROZATOT

hozta.

A Csolnoky Ferenc Kórház eljárás alá vont A. B. **kérelmező anyaságával (várandósságával), valamint egészségi állapotával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét** azzal, hogy **kérelmező munkaviszonyát a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette**. Az eljárás alá vont ezen intézkedésével a kérelmezővel szemben várandóssága, valamint egészségi állapota 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.vmkorhaz.hu](http://www.vmkorhaz.hu) hivatalos honlapján, közvetlenül a nyitólapról elérhető módon, és a hatóság [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu) internetes oldalán.**

**A hatóság az eljárás alá vonttal szemben továbbá 500.000,- Ft, azaz ötszázezer forint bírságot szab ki, melyet az eljárás alá vont a határozat kézbesítésétől számított 30 napon belül köteles megfizetni a központosított bevételek 10032000-01040401-000000000 számú beszedési számlájára történő átutalással.**

**Az eljárásban a hatóság 9.342.-Ft, azaz kilencezer háromszáznegyvenkettő forint eljárási költséget állapított meg. Az eljárási költség összegét az eljárás alá vont a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül köteles az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10032000-00288413-000000000 számú számlájára utalással megfizetni.** Amennyiben a kötelezett a pénzfizetési kötelezettségének határidőben nem tesz eleget, késedelmi pótlékot kell fizetni, amelynek mértéke minden naptári nap után a felszámítás időpontjában érvényes jegybanki alapkamat 365-öd része.

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, azonban a döntéssel szemben jogszabálysértésre hivatkozással közigazgatási per kezdeményezhető.**

**A határozattal szembeni közigazgatási pert a kézbesítéstől számított 30 napon belül a Fővárosi Törvényszéknek címzett, de az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál 3 példányban, írásban benyújtott kérelemmel lehet kérni. A Fővárosi Törvényszék előtt kötelező a jogi képviselő. A jogi képviselővel eljáró fél a kérelmet az űrlapbenyújtás támogatási szolgáltatás igénybevételével köteles benyújtani az Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH Hivatali Kapuján (KRID: 101221969) keresztül.**

## INDOKOLÁS

A kérelmező a hatósághoz 2018. április 10-én érkezett kérelmében előadta, hogy az eljárás alá vontnál közalkalmazottként dolgozott konyhai kisegítő munkakörben 2018. február 1-től. Az eljárás alá vont a kinevezési okiratban 2018. február 1-től 2018. május 31-ig próbaidőt kötött ki. A kérelmező várandósságát 2018. március 10-én állapították meg, amelyről 2018. március 11-én tájékoztatta közvetlen felettesét, az élelmezésvezetőt. A kérelmező 2018. március 14-én influenza miatt táppénzre került, ezt követően 2018. március 21-én a munkáltató telefonon arról tájékoztatta, hogy a jogviszonyát azonnali hatállyal próbaidő alatt megszüntették. Amikor a kérelmező 2018. március 22-én átvette a munkahelyén a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos iratokat, az élelmezésvezető szóban a felmondás indokaként a várandósságát jelölte meg. A kérelmező a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos iratok átvételekor a várandósságáról írásban is tájékoztatni kívánta az élelmezésvezetőt, aki azonban az irat átvételét nem volt hajlandó aláírásával igazolni. A kérelmező álláspontja szerint az eljárás alá vont a munkaviszonyát várandóssága, valamint egészségi állapota miatt szüntette meg, és ezzel vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A kérelmező beadványához mellékletként csatolta a kinevezését, a közalkalmazotti jogviszonyának próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetéséről szóló értesítést, illetve a 2018. március 12-én, március 14-én, és március 23-án kelt ambuláns lapokat.

A hatóság az ügyben 2018. április 11-én eljárást indított, és egyben az eljárás alá vontat nyilatkozattételre szólította fel. Az eljárás alá vont 2018. április 23-án érkezett érdemi nyilatkozata szerint a kérelmezővel szemben nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, tekintettel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére a próbaidő alatt került sor, amikor a jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntetheti. Az eljárás alá vont akként nyilatkozott, hogy az élelmezésvezető azért nem vette át a kérelmező várandósságáról szóló írásbeli tájékoztatást, mert nem ő volt a munkáltatói jogkör gyakorlója, ezért arra nem volt jogosult. Az eljárás alá vont előadta, hogy a kérelmező jogviszonyát nem a várandósságával összefüggésben szüntette meg, tekintettel arra is, hogy ilyen tartalmú tájékoztatást számára nem adott. A jogviszony megszüntetésének indoka az, hogy a munkáltató így döntött.

A kérelmező az eljárás alá vont érdemi nyilatkozatával kapcsolatosan úgy fogalmazott, hogy az eljárás alá vontnál foglalkoztatott élelmezésvezető 2018. március 11-én szerzett tudomást a várandósságáról, amihez először gratulált, majd azt mondta, hogy amennyiben nem tud megjelenni a munkahelyén, akkor meg fogják szüntetni a jogviszonyát. A kérelmező 2018. március 12-én megjelent a munkahelyén, csakúgy ahogy korábban is tette. Végül a

jogviszony megszüntetésekor az élelmezésvezető kijelentette – melyet a kérelmező és más kollégák is hallottak – hogy az azonnali hatályú felmondásra a várandóssága miatt került sor.

A hatóság 2018. május 15. napjára tárgyalást tűzött ki, amelyen a kérelmező, az eljárás alá vont jogi képviselője és az idézett tanú megjelent. Az eljárás alá vont jogi képviselője képviseleti jogosultságát meghatalmazással igazolta.

Az eljárás alá vont jogi képviselője az írásban benyújtott nyilatkozatát fenntartotta.

A tanú úgy nyilatkozott, hogy 2012. április 1-től dolgozik az eljárás alá vontnál, 2012. októberétől élelmezésvezetőként. A konyhai kisegítőként dolgozó kérelmező közvetlen felettese a konyhafőnök volt, ezért napi utasításokat a kérelmezőnek nem adott, de a munkájára rálátott. A tanú nem tud arról, hogy a kérelmező munkájával probléma lett volna, sőt felajánlották számára, hogy tanuljon be egy másik napi rutinmunkát is, mert látták, hogy jól dolgozik.

A várandósság bejelentésével kapcsolatban a tanú elmondta, hogy 2018. március 11-én reggel a kérelmező felhívta telefonon, és tájékoztatta, hogy gyermeket vár. A telefonban a tanú azt mondta, hogy „senkit nem fogok kirúgni, neked kell eldöntened, hogy dolgozni szeretnél vagy táppénzre mész.” A kérelmező 2018. március 12-én hétfőn arról tájékoztatta a tanút, hogy dolgozik tovább. Ennek megfelelően 2018. március 12-én és 13-án a kérelmező még felvette a munkát, de március 13-a óta nem beszéltek egymással. A tanú 2018. március 20-án írt a humánpolitikai osztálynak, hogy a kérelmező jogviszonyát meg kívánja szüntetni, mert a hollétéről nincs tudomása. A tanú elmondta, hogy a kérelmező másfél hónap alatt másodszor került táppénzre, és ő azt az elvet képviseli, hogyha valaki kétszer megy táppénzre a próbaidő alatt, akkor annak megköszöni a munkáját és indítványozza a jogviszony megszüntetését. A tanú a konyhafőnököt kérte meg, hogy értesítse a kérelmezőt, aki ezt követően március 22-én bement aláírni a papírokat. A tanú álláspontja szerint irreleváns, hogy a konyhavezető mit mondott a kérelmezőnek a várandósságával kapcsolatban, mivel a döntést nem ő hozta. A tanú nem emlékszik arra, hogy a kérelmezővel beszélt volna arról, hogy szeretne maradni és folytatni kívánja a munkáját.

A kérelmező a tárgyaláson elmondta, hogy 2018. február 1-jén kezdett a kórházban dolgozni, majd 2018. február 23-tól 2018. március 2-ig gyermeke betegsége miatt keresőképtelen állományban volt. A kérelmező elmondta, hogy mivel a munkájával elégedettek voltak, ezért felajánlották számára, hogy legyen helyettes ott, ahol a kórházban dolgozó orvosok étkeznek. Először a kérelmező ezt nem kívánta elfogadni, mert sok rosszat hallott a fenti munkáról, ezért azt mondta, hogyha felteszik őt oda, akkor felmond. Ez 2018 márciusában volt. Ezután a kérelmező mégis egy hétig fent dolgozott, mert az élelmezésvezető azt mondta, hogy próbálja ki, aztán majd meglátja.

A kérelmező elmondta, hogy miután 2018. március 10-én orvoshoz ment és kiderült, hogy gyermeket vár, először az egyik munkatársát hívta föl, hogy tanácsot kérjen tőle. Ő azt tanácsolta, hogy hívja fel az élelmezésvezetőt. Mivel felmerült benne, hogy kirúghatják, ezért erre rá is kérdezett az élelmezésvezetővel folytatott telefonbeszélgetés során, aki azt mondta, hogy kismama jogviszonyát is megszüntethetik a próbaidő alatt indoklás nélkül. Az élelmezésvezető azt mondta a kérelmezőnek, hogy döntse el, hogy bemegy-e a továbbiakban dolgozni, azonban amennyiben táppénzre megy, akkor a jogviszonyát megszünteti. Ezt követően a kérelmező két napig dolgozott majd 2018. március 14-én reggel felhívta az élelmezésvezetőt a magántelefonján (telefonszámát a jegyzőkönyv számára megadta), és tájékoztatta, hogy olyan gyenge, hogy felállni sem tud, a nap végén pedig kórházba került. A

konyhafőnök ezt követően 2018. március 21-én felhívta, azzal, hogy menjen be átvenni a papírjait, mert az élelmezésvezető megszüntette a jogviszonyát. 2018. március 22-én, amikor bement átvenni a papírjait, írásban is tájékoztatni kívánta az élelmezésvezetőt a várandósságáról. Amikor elbúcsúzott a volt kollégáktól, a konyhafőnök azt mondta, hogy „sajnos közbejött neked ez a terhesség”. A kérelmező elmondta, hogy tudomása szerint volt olyan kismama, akinek nem szüntették meg a jogviszonyát, azt azonban nem tudta megmondani, hogy ők próbaidejüket töltötték-e. A konyhafőnök a kérelmezőnek azt mondta, hogy sajnos a várandóssága miatt küldték el. A kérelmező akként nyilatkozott, hogy szeretne egyezséget kötni az eljárás alá vonttal, szeretné visszakapni a munkáját.

A hatóság felhívta az eljárás alá vont jogi képviselőjét, hogy 5 napon belül csatolja 2017. január 1-től kezdődően azon személyek munkaszerződésének másolatát, akik a kérelmezővel azonos munkakörben dolgoztak és bejelentették a várandósságukat. Felhívta továbbá a hatóság, hogy a várandós személyekkel kapcsolatosan nyilatkozzon arról, hogy mikor jelentették be a munkáltatónak a várandósságukat, és jelölje meg a szülés várható időpontját.

Az eljárás alá vont jogi képviselője 2018. május 17-én úgy nyilatkozott, hogy 2017. január 1-től kezdődően az Élelmezési Osztályon konyhai kisegítő munkakörben dolgozók közül – a bérszámfejtési csoporttal telefonon egyeztetve – az eljárás alá vontnak senki nem jelentette be, hogy gyermeket vár. A nyilvántartásban nem szerepel hivatalosan senki a vizsgált időszakban, és munkakörben. Az Élelmezési Osztály szóbeli tájékoztatása alapján a fenti időszakban egyedül a kérelmező jelentette be várandósságát, de írásos dokumentációt nem adott le ezzel kapcsolatban. Az eljárás alá vont az eljárás során nem kívánt egyezséget kötni a kérelmezővel.

A hatóság a kérelmezőt 2018. május 18-án felhívta, hogy nyilatkozzon, hogy egészségi állapota miatt kéri-e az eljárás megindítását a hatóság előtt.

A kérelmező 2018. június 26-án érkezett nyilatkozatában kérte, az eljárás megindítását az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § h) pontja (egészségi állapota) alapján is. A kérelmező nyilatkozatához mellékelte a telefonjáról intézett hívások listáját, amelyből megállapítható volt, hogy a tanú vallomásával ellentétben 2018. március 14-én a kérelmező felhívta őt, és 20 másodpercet beszéltek telefonon. A kérelmező nyilatkozata szerint ekkor tájékoztatta a tanút egészségi állapotáról.

A hatóság a rendelkezésre álló iratok alapján megállapította, hogy a kérelem az alábbiak szerint **alapos**:

*Az Ebktv. 14. § (1) bekezdés a) pontja értelmében 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. 3. § (1) bekezdésének a) pontja szerint az Ebktv. alkalmazásában 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. 5. § d) pontja értelmében 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.*

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

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

*Az Ebktv. 22. § (1) bekezdésének a) pontja szerint 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. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt hátrány érte, és hogy a jogsérelmet szenvedő személy a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.*

*Az Ebktv. 19. § (2) bekezdése alapján az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén 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 eljárása során azt vizsgálta, hogy van-e ok-okozati összefüggés a kérelmező védett tulajdonsága anyasága/terhessége, valamint egészségi állapota és a munkáltató intézkedése között.

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 az ambuláns kezelőlap csatolásával. Az egészségi állapot vonatkozásában a kérelmező a tárgyaláson a nyilatkozatával megfelelően valószínűsítette, hogy jogviszonya alatt több alkalommal keresőképtelen állományban volt, amelyet az eljárás alá vont sem vitatott.

A kérelmező hátrányként azt jelölte meg, hogy az eljárás alá vont a munkaviszonyát próbaidő alatt, azonnali hatállyal, indokolás nélkül szüntette meg. A kérelmező a fentiek alátámasztására csatolta a kinevezését, valamint mellékelte a 2018. március 21-én kelt tájékoztatást, mely szerint közalkalmazotti jogviszonya azonnali hatállyal, 2018. március 20-án – tehát a próbaidő alatt – szűnt meg.

A fentiek tükrében a hatóság megállapította, hogy a kérelmező jogviszonyának megszűnésekor rendelkezett az Ebktv. 8. § 1) pontja szerinti védett tulajdonsággal (terhesség), továbbá keresőképtelen állományban volt /Ebktv. 8. § h) pont egészségi állapot/.

A hatóság a továbbiakban azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont munkáltató kimentette-e magát az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében foglaltak szerint.

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

- Az eljárás alá vont a hatóság felhívása ellenére bizonyítási indítványt nem terjesztett elő, a kérelmező jogviszonyának próbaidő alatti azonnali hatályú felmondását mindösszesen annyival indokolta, hogy így döntött.
- A hatóság annak ellenére, hogy az eljárás alá vont nem indítványozott tanúmeghallgatást, a tárgyalásra tanúként idézte a kórház élelmezésvezetőjét, aki a tanúvallomásában elmondta, hogy a kérelmező munkájával nem volt probléma, sőt további feladatokat kívántak rábízni.
- A hatósága a tényállás tisztázása körében adatokat kért be az eljárás alá vonttól annak vonatkozásában, hogy volt-e olyan a kérelmezővel azonos munkakörben foglalkoztatott várandós nő, aki az állapotát a munkáltatónak a próbaidő alatt jelentette be, és a jogviszonyát a próbaidő alatt nem szüntették meg. Az eljárás alá vont sem a hatóság által meghatározott körben sem azon túl bizonyítékot nem terjesztett elő, és újabb bizonyítási indítvánnyal sem élt.

**A hatóság a kérelmet az egészségi állapottal összefüggésben az alábbiak miatt találta megalapozottnak:**

- A tárgyaláson elhangzottak után a kérelmező kérelmét kiterjesztette az Ebktv. 8. § h) pontjában foglalt egészségi állapot mint védett tulajdonság vizsgálatára is. A tanú a tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy azért indítványozta a kérelmező jogviszonyának megszüntetését a próbaidő alatt, mert – először gyermeke betegsége, másodsor pedig saját betegsége miatt – két alkalommal keresőképtelen állományba került. A tanú elmondása szerint azon munkavállalónak a jogviszonyát, aki próbaidő alatt két alkalommal keresőképtelen állományba kerül, azonnali hatállyal megszüntetik. A tanú ezzel kapcsolatban a 2018. március 11-i telefonbeszélgetés során a kérelmezőnek saját elmondása szerint azt mondta: „senkit nem fogok kirúgni, neked kell eldöntened, hogy dolgozni szeretnél vagy táppénzre mész.” A kérelmező ugyanebben a tárgykörben úgy nyilatkozott, hogy a telefonbeszélgetés során a tanú azt mondta neki, hogy „döntse el, hogy bemegy-e a továbbiakban dolgozni, azonban amennyiben táppénzre megy, akkor a jogviszonyát megszünteti”.

Az eljárás alá vont az érdemi nyilatkozatában úgy fogalmazott, hogy a kérelmező által követett logika alapján, próbaidő alatt várandós, keresőképtelen stb. közalkalmazott

jogviszonya azonnali hatállyal, indoklás nélkül jogszabályszerűen nem kerülhetne megszüntetésre, mert indoklás hiányában az szükségszerűen a közalkalmazott védett tulajdonsága miatt történne. Az eljárás alá vont szerint ez az álláspont logikátlan és sérti a munkáltatónak a közalkalmazotti jogviszony próbaidő alatti megszüntetésével kapcsolatos jogait.

A hatóság nem vitatja, hogy a munkáltató élhet indokolás nélkül a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás jogával, azonban ennek nem lehet mögöttes indoka a munkavállaló állapota (várandósság, keresőképtelenség stb.), azaz a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás nem sértheti az egyenlő bánásmód követelményét. A kérelmezőnek a hatóság előtt vizsgált ügyekben elegendő valószínűsítetnie, hogy sérelem érte (a jogviszonyát megszüntették) és a sérelem idején rendelkezett védett tulajdonsággal (anyaság/terhesség). Ebben az esetben a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az érintett munkavállalót nem érte hátrány vagy nem volt védett tulajdonsága, vagy pedig azt, hogy munkáltatóként megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve nem volt köteles azt megtartani. Ez utóbbi esetben a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem a munkavállaló várandóssága miatt szüntette meg a próbaidős munkaviszonyt, hanem például a nem megfelelő munkavégzés miatt. Amennyiben viszont a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy a próbaidő alatti felmondás kapcsán megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, akkor az Ebktv. szerinti jogsértés megállapítható. A munkáltatónak minden intézkedése során figyelembe kell venni a munkajogi alapelveket, különösen az egyenlő bánásmód és a joggal való visszaélés tilalmának követelményét. Amennyiben tehát a munkáltató a próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással megszünteti a munkavállaló munkaviszonyát, és a munkavállaló tudja valószínűsíteni, hogy az azonnali hatályú felmondásra kifejezetten a várandósság miatt került sor, a munkáltató pedig ennek nem tudja bizonyítani az ellenkezőjét, abban az esetben megállapítható, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

Jelen eljárásban a kérelmező megfelelően valószínűsítette, hogy munkaviszonyát megszüntették, és annak időpontjában várandós volt. Ennek ellenkezőjét az eljárás alá vont sem vitatta. Ezt követően az Ebktv. 19. § (2) bekezdés b) pontja alapján a munkáltatónak azt kellett bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve nem volt köteles megtartani. A hatóság álláspontja szerint az eljárás alá vont ezen bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget, így e körben kimenteni magát nem tudta. A hatóság nem tudta elfogadni kimentésként, hogy a kérelmező munkaviszonyát azért szüntette meg, mert így döntött, figyelembe véve azt is, hogy a kérelmező munkájával elégedettek voltak. Az eljárásban az eljárás alá vontnak olyan tényeket kellett volna felsorakoztatnia és alátámasztania, amelyek alkalmasak arra, hogy a hatóságban az a meggyőződés alakuljon ki, hogy az egyenlő bánásmód követelménye nem sérült. A hatóság az eljárás alá vontat az eljárás megindításáról szóló értesítésben felhívta, hogy bizonyítási indítványt terjesszen elő.

Az eljárás alá vont meg sem kísérelte bizonyítani, hogy a kérelmezőt nem a várandósságával összefüggésben bocsátotta el. 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. A Kúria Kfv. III.37.585/2017/4. számú ítélete szerint az indokoltságot az eljárás alá vont kimentése körében kell vizsgálnia a hatóságnak, nem pedig a felmondás indokai körében.

**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. Mindezek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben várandóssága és egészségi állapota 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 jövőbeni megtiltása mellett 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 saját, illetve az eljárás alá vont honlapján, az eljárás alá vont adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon.

A határozatot 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 alapján állapítottam meg. A közigazgatási perre hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróságot a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kpr.) 12. § (2) bekezdése és a 13. § (11) bekezdése határozza meg. A kötelező jogi képviseltről a Kpr. 27. § (1) bekezdése, a keresetlevél benyújtásának határidejéről a 39. § (1) bekezdése rendelkezik. Az eljárási költség viseléséről az Ebktv. 16. § (4) bekezdése, az Ákr. 126. § (2) bekezdés b) pontja rendelkezik.

Budapest, 2018. július 3.

Dr. Honecz Ágnes  
elnök