



## EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

### Elnök

Ügyiratszám: EBH/289/2018.

Az **Egyenlő Bánásmód Hatóság** (1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B.; továbbiakban: hatóság) a kérelmező kérelmére a **Dr. T. ügyvéd** által képviselt **Besser Hungaria Műanyagipari Kft-vel** (1056 Budapest, Váci u. 81.; továbbiakban: eljárás alá vont/munkáltató) szemben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában előterjesztett kérelme alapján az alábbi

### H A T Á R O Z A T O T

hozta.

A **Besser Hungaria Műanyagipari Kft.** eljárás alá vont a kérelmező anyaságával (várandósságával) 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 miatt megvalósította a közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

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

**A hatóság továbbá elrendeli a jogerős és végrehajtható – az eljárás alá vont adatainak kivételével anonimizált – határozatának nyilvános közzétételét 30 npra – 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 7.151.-Ft, azaz hétezer egyszázötvenegy 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 úrlapbenyújtás támogatási szolgáltatás igénybevételével köteles benyújtani az Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH Hivatali Kapuján (KRID: 101221969) keresztül.**

## INDOKOLÁS

A kérelmező a hatósághoz 2018. március 26-án érkeztetett kérelmében előadta, hogy az eljárás alá vontnál irodai adminisztrátor munkakörben dolgozott, a munkáltató Bátonyterenye, Bolyoki út 8. szám alatti telephelyén. A kérelmezőt 2018. február 1-től 2018. február 16-ig egyszerűsített munkaszerződéssel, majd ezt követően 2018. február 19-től határozatlan idejű munkaszerződéssel – 70 nap próbaidő kikötésével – alkalmazta az eljárás alá vont. A kérelmező 2018. március 7-én tájékoztatta a munkáltatót a várandósságáról, majd ugyanezen a napon a kérelmezőt hasi görcsök miatt az orvosa táppénzes állományba vette. Az orvos nem sokkal később fenyegető vetélést diagnosztizált a kérelmezőnél, aki az erről szóló ambuláns lapot az eljárás alá vontnak postai úton juttatta el. A munkáltató 2018. március 13-án 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.

A kérelmező beadványához mellékletként csatolta az egyszerűsített munkaszerződéseinek másolatát a 2018. február 1-től február 16-ig tartó időszak vonatkozásában, a 2018. február 16-án kelt munkaszerződését, a munkaviszonya próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetéséről szóló értesítést, illetve a 2018. március 6-án, illetve március 9-én kelt ambuláns lapokat.

A hatóság az ügyben 2018. március 28-án eljárást indított, és egyben az eljárás alá vont céget nyilatkoztattételre szólította fel. Az eljárás alá vont jogi képviselőjének 2018. április 3-án érkezett érdemi nyilatkozata szerint a kérelmező munkaviszonyát nem várandóssága miatt szüntették meg, kiemelte továbbá, hogy a kérelmező panaszában maga sem tett említést arról, hogy a munkáltató ilyen irányú kijelentést tett volna. Az eljárás alá vont vitatta továbbá, hogy 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. A kérelmező a nyelvi hiányosságok miatt a külföldről érkező nagyszámú telefonhívást nem tudta kielégítően kezelni, szinte minden esetben segítséget kért a kollégáitól, zavarva őket ezzel saját feladataik ellátásában. Az olasz nemzetiségű pénzügyi vezető több alkalommal jelezte, hogy nem tud 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 kiemelt figyelmet fordít közel 200 munkavállalójának szociális és egészségügyi helyzetére, az eltelt 20 évben ilyen jellegű bejelentés az eljárás alá vonttal szemben nem érkezett. Az eljárás alá vont társaságnál jelenleg is több munkavállaló van CSED-en, GYED-en, GYES-en. Egyetlen munkavállaló munkaviszonyát sem szüntették meg várandóssága miatt, vagy azért mert azzal

összefüggésben keresőképtelen állományba került. Az eljárás alá vont tanúként kérte meghallgatni a felmondás közlésénél jelenlévő két személyt.

Az eljárás alá vont jogi képviselője képviseleti jogosultságát meghatalmazással igazolta.

A kérelmező az eljárás alá vont érdemi nyilatkozatával kapcsolatosan úgy fogalmazott, hogy az eljárás alá vont cég munkaügyi osztályán dolgozó kollégának 2018. március 7-én átadta a várandósságát igazoló ambuláns lapot. A gratuláció után a kolléganő annyit mondott, hogy „meglátjuk, hogy ezek után mi lesz, beszélnem kell az ügyvezetővel”. A kérelmezőben a fenti mondat azt az érzetet keltette, hogy a bejelentése után bizonytalan, hogy továbbra is dolgozhat-e a cégnél. A kérelmező előadta, hogy február végén a munkaügyön dolgozó kollégát megkérdezte, hogy elégedettek-e a munkájával, amelyre azt a választ kapta, minden rendben van, az ügyvezető is megdicsérte őt, és amennyiben az ügyvezető elégedetlen lenne már intézkedett volna, hogy keressenek helyette mást. A kérelmező kiemelte, hogy az egyszerűsített munkaszerződések után 2018. február 19-én határozatlan idejű szerződést kötött vele az eljárás alá vont cég. Összességében a munkájával kapcsolatban sem szóban, sem írásban nem kapott negatív visszajelzést.

A hatóság 2018. április 19. napjára tárgyalást tűzött ki, amelyen a kérelmező, az eljárás alá vont jogi képviselője és az eljárás alá vont által idézni kért tanúk egyike megjelent, a másik tanú távolmaradását a jogi képviselő orvosi igazolással igazolta.

A kérelmező a tárgyaláson elmondta, hogy a felvételi beszélgetésen már jelezte, hogy nem beszél angolul, és ígéretet tett, hogyha lehetősége lesz, akkor tanulni fog. A foglalkoztatásának időtartama alatt nem érdeklődött a cég részéről senki, hogyan halad a kérelmező az angol nyelvvel. A céghez érkező angol nyelvű telefonhívások miatt kérelmező összeírt néhány mondatot, amely a napi munkavégzéséhez szükséges volt, de senki nem szólt neki, hogy a nyelvtudás hiánya probléma lenne. Két alkalommal kért segítséget egy munkaügyes kolléganőtől. A kérelmező elmondta, hogy a P.-i Munkaügyi Központ egy másik ügyből kifolyólag jelezte, hogy az eljárás alá vont cég részére az utána fizetett támogatás folyósítását megszüntették, ennek pontos dátumát azonban nem tudta megmondani. A kérelmező elmondta, hogy az eljárás alá vontat 2018. március 13-án postai úton értesítette arról, hogy veszélyeztetett terhes. Ezen a napon a cég részéről érkezett egy telefonhívás, hogy menjen be 13 óra körül a felmondást átvenni. A kérelmező álláspontja szerint mivel a posta 10 óra körül érkezik meg az eljárás alá vonthoz, ekkor már átvehették a veszélyeztetett terhességéről szóló tájékoztatást. A kérelmező elmondta, hogy mielőtt 2018 márciusában átadta a terhességét igazoló ambuláns lapot, éppen egy új feladattal szerették volna megbízni, amely álláspontja szerint azt bizonyítja, hogy nem voltak elégedetlenek a munkájával. A kérelmező elmondta, hogy az ügyvezetővel magyarul kommunikált, és nem tud olyan problémáról, hogy mást küldött volna fel hozzá, mint akit hívatott.

Az eljárás alá vont jogi képviselője a tárgyaláson előadta, hogy az eljárás alá vont cég ügyvezetője – még a kérelmező munkaviszonyának fennállása alatt – megbízást adott, hogy a kérelmező munkakörére keressenek új munkavállalót. A jogi képviselő kérte a kérelmező munkakörére felvett új munkavállaló tanúkénti meghallgatását, akit a tárgyalásra előállított, mivel ő tud az időpontokkal kapcsolatban nyilatkozatot tenni.

Az idézésre megjelent az eljárás alá vont cégnél a munkaügyi osztályon dolgozó tanú – aki a felmondáskor is jelen volt – elmondta, hogy a kérelmezőt 2017. év vége óta ismeri, ekkor

állapodtak meg abban, hogy egy állásinterjú keretében meghallgatják. Az első beszélgetésen ketten voltak jelen, ahol tájékoztatta a kérelmezőt a munkakörrel kapcsolatos feladatokról, valamint arról, hogy az angol nyelv alapfokú ismerete mindenképp szükséges. Erre a munkakörre 4-5 személyt hallgattak meg, akik szintén nem nagyon beszéltek angolul, a jelentkezők közül, aki nem tudta vállalni, hogy legalább felkészül angol nyelvből alapfokú szinten, az a pozícióra nem volt alkalmas. A második beszélgetés volt a döntő, a kérelmező ígéretet tett, hogy felkészül angol nyelvből egy alapfokú szintre. A kérelmezőt az eljárás alá vont 2018 februárjától recepciós munkakörben alkalmazta. A cégnél az irodai alkalmazott, illetve a recepciós pozíció ugyanazt a feladatkört jelenti (munkaköri leírások becsatolva). A kérelmező munkáltatója az ügyvezető igazgató volt. A kérelmező munkavégzése során előfordult, hogy az ügyvezető telefonon az egyik beszerzőt hívatta, de a kérelmező mást küldött fel, aki épp egy őt nem érintő tárgyalásra lépett be, a szituáció kellemetlen volt. Ez az eset február végén történt, ekkor az ügyvezető jelezte, hogy ez már nem az első eset volt. A tanú a kérelmezőt munkaviszonya alatt tájékoztatta, hogy a munkájával kapcsolatban az ügyvezetőtől visszajelzésre ne számíton, ő nem fogja értékelni a munkáját személyesen. Amikor a kérelmező február elején munkába állt a cégnél az ügyvezető kérte őt, hogy legyen ott bizonyos tárgyalásokon, de mivel a munkavégzésével problémák adódtak, onnantól nem vonta már be további feladatokba. Február végén az ügyvezető a tanútól azt kérte, hogy járjon nyitott szemmel. Ez azt jelentette, hogy a pozíció hirdetése nélkül, a munkaerő kölcsönző cégek egyikének – akivel kapcsolatban állnak – kiadták az ezzel kapcsolatos feladatot. A tanú nem emlékezett, hogy a kérelmező munkakörével kapcsolatosan mikor keresték meg a munkaerő kölcsönző céget, mivel ennek nincs írásos nyoma, mindez telefonon történt. A tanú elmondta még, hogy az eljárás alá vont cég pénzügyi vezetője – aki csak angolul kommunikál – jelezte, hogy nem tud a kérelmezővel beszélni. A kérelmező az angol nyelvtudás hiánya miatt főként levelezésben és telefonálásban kért segítséget.

A kérelmezővel a munkaviszonya kezdetén kötött egyszerűsített munkaszerződések kapcsán a tanú elmondta, hogy támogatást igényeltek a foglalkoztatási program keretén belül, ezért vették fel először a kérelmezőt határozott időre, majd amikor megjött az utána járó támogatás, akkor kötöttek vele határozatlan idejű szerződést, próbaidő kikötésével, amelyhez az ügyvezető ragaszkodott. Az ügyvezető úr kérelmezőnek szóló dicséretével kapcsolatban a tanú elmondta, hogy a kérelmező munkavégzésével kapcsolatban pozitív visszajelzéseket kaptak az előző munkahelyéről, amelyet az ügyvezetőnek a tanú úgy továbbított, hogy „úgy hallottam, hogy ügyes volt, biztos ügyes lesz nálunk is”. Ekkor mondta az ügyvezető igazgató a kérelmező jelenlétében, hogy „úgy hallottam, hogy ügyes vagy, ezért szeretnék bevinni más feladatba is”.

A várandósság bejelentésével kapcsolatban a tanú elmondta, hogy a kérelmező 2018. március 7-én annyit mondott, hogy baj van, mert görcsöl, ezért el kell mennie, majd átadott egy ambuláns lapot, amely szerint gyermeket vár. A tanú elengedte azzal, hogy majd egyeztetnek, hogy mikor tud ismét kezdeni. A tanú elmondta, hogy senkitől a kérelmező várandósságával összefüggésben utasítást nem kapott. A tanú megemlített egy esetet, amikor az eljárás alá vont cég egyik alkalmazottja a próbaidő alatt várandós lett, amelyről a munkáltatót tájékoztatta, majd szintén még a próbaidő alatt elvetélt. A hölgy szintén támogatott programmal dolgozott a cégnél, próbaidő alatt a fentiek miatt táppénzes állományba került, munkaviszonya jelenleg is fennáll. A tanú elmondta továbbá, hogy 2016 októbere óta dolgozik a cégnél, a munkaviszonya kezdetén GYED-en, majd GYES-en volt ennek ellenére alkalmazták őt, amellyel a cég kockázatot vállalt.

A hatóság tanúként meghallgatta a jogi képviselő által előállított személyt, akit az eljárás alá vont cég a kérelmező pozíciójára jelenleg alkalmaz. A tanú elmondta, hogy a kérelmezőt nem

ismeri. Munkáltatója, a W. H. T. Kft., és rajtuk keresztül – munkaerő kölcsönzés keretében – áll alkalmazásban az eljárás alá vont cégnél. A tanú elmondta, hogy a 2018. február 24-i hétvégén jelezték a W. H. T. munkaerő kölcsönző Kft-től, hogy jelenjen meg meghallgatásra. 2018. február 27-én 4 óra után volt az eljárás alá vont cégnél állásinterjú, amelyen az előzőleg meghallgatott tanú és a W. H. T. Kft. egy alkalmazottja volt jelen. A tanú recepciós munkakörre jelentkezett, alapfokon beszél angolul, spanyolul, németül, és olaszul egy keveset. A tanút 2018. február 27-e után néhány nappal értesítették telefonon, hogy 2018. március 14-én kezdhet az eljárás alá vont cégnél. A tanú elmondta, hogy munkakörébe tartozik a bejövő telefonhívások kezelése, a vendégek fogadása, kávé felszolgálása. Az angol nyelvet a munkája során napi szinten használja a foglalkozások, és a telefonhívások alkalmával. Visszajelzést a munkájáról nem kapott eddig, de úgy érzi, hogy minden rendben van. Az ügyvezetővel napi kapcsolatban áll, magyarul kommunikál vele.

Az eljárás alá vont jogi képviselője elmondta, hogy a cég családbarát, családi napot tart, családi központot tart fenn. Sem a kérelmező munkabére, sem a járulékaiknak a kifizetése nem jelentett volna megterhelést a létszámhoz viszonyítva egy ilyen nagy cégnek. Elmondta továbbá, hogy 2018. március 13-án már be volt jelentve az utóbb meghallgatott tanú, és másnap, március 14-én kezdett a cégnél.

Az eljárás alá vont a tárgyaláson csatolta a tanúként idézett személy orvosi igazolását, a kérelmező, valamint a pozíciójára felvett tanú munkaköri leírását, valamint a 2018. március 14-én kelt munkaszerződését, továbbá a kérelmezőre vonatkozó munkaerőigény bejelentőlapot 2018. január 19-i dátummal, a bejelentő és változás bejelentő lapot a tanú vonatkozásában 2018. március 13-i dátummal. A jogi képviselő csatolta továbbá az eljárás alá vontnál dolgozó anyasági ellátásban részesülő munkavállalók listáját.

A hatóság a jogi képviselőt felhívta, hogy a fentebb hivatkozott próbaidős várandós munkavállaló papírjait 5 napon belül csatolja, illetve 5 napon belül jelentse be annak a személynek a nevét, akinek a W. H. T. munkaerő kölcsönző kft-nél kiadták, hogy a kérelmező pozíciójára keressen új munkavállalót, valamint annak dátumát, hogy mikor kérték leállítani a foglalkoztatási program keretén belül a kérelmező után nyújtott támogatást.

Az eljárás alá vont jogi képviselője 2018. április 27-én csatolta a próbaidő tartama alatt elvetélt alkalmazott munkaszerződését, orvosi igazolását, és jelenléti ívét. A jogi képviselő úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező munkaviszonyának megszűnését 2018. március 13-án telefonon jelentették be, a felmondást elektronikus úton 2018. március 28-án küldték meg a munkaügyi központnak (e-mail csatolva). Az eljárás alá vont jogi képviselője bejelentette továbbá a W. H. T.Kft-nél dolgozó személy nevét, és idézhető címét, akivel egyeztetették a recepciós munkakörre vonatkozó új munkaerő iránti igényt.

A becsatolt iratokból megállapítható volt, hogy a próbaidő tartama alatt elvetélt alkalmazottat az eljárás alá vont cég kevesebb, mint három hónapos határozott idejű szerződéssel foglalkoztatta, a becsatolt jelenléti ívből megállapítható volt, hogy a kórházi ellátás után három napot még dolgozott az eljárás alá vont cégnél, a további munkanapok vonatkozásában a jelenléti ív nem tartalmazott bejegyzést.

A hatóság 2018. május 7-én engedélyezte a W.H.T. Kft. képviselőjének, hogy írásban tegyen tanúvallomást, egyúttal megkereste a P.-i Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályát, aki válaszában a hatóságot arról tájékoztatta, hogy a kérelmező vonatkozásában a megállapított

béreköltség támogatás folyósítása 2018. március 13-tól szűnt meg, az eljárás alá vont a munkaviszony megszűnését 2018. április 16-án jelentette be.

A W.H.T. Kft. képviselőjének 2018. május 23-án érkezett tanúvallomása szerint az eljárás alá vont cég munkaügyi osztályán dolgozó kolléga 2018. február 23-án telefonon kereste meg azzal, hogy recepciós munkakörre keressenek számukra új kollégát. Még ezen a napon három önéletrajzot bevitték az eljárás alá vont cég munkaügyi osztályára, amelyek közül az eljárás alá vont cég az eljárásban tanúként meghallgatott személyt kiválasztotta, és kérte, hogy személyes meghallgatásra egyeztessenek időpontot vele. A megbeszélésre 2018. február 27-én 16 óra 30 perckor került sor, amely után az eljárás alá vont cég munkaügyi kollégája jelezte, hogy a hölgy megfelelő lehet a pozícióra, de egyeztetnie kell az ügyvezetővel, hogy kívánja-e ő is meghallgatni személyesen. Két nappal később azt a visszajelzést kapta, hogy az eljárás alá vont cég ügyvezetője nem kívánja meghallgatni a kiválasztott személyt, azonban azt kérte, hogy minél előbb álljon munkába. Ezt követően a tanú egyeztetett az új – tanúként meghallgatott – kollégával a munkavégzés feltételeiről, és megállapodtak, hogy 2018. március 14-én áll munkába.

A kérelmező a megküldött tanúvallomással kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy bár az ügyvezető kérte, hogy az új recepciós kolléga minél hamarabb álljon munkába, ennek ellenére csak március 14-én – 16 nap elteltével – történt ez meg. A kérelmező kifogásolta, hogy az eljárás alá vont korábbi nyilatkozataiban egyszer sem tett említést arról, hogy a helyére már február végén új kollégát kerestek. A kérelmező végül megjegyezte, hogy az eljárás alá vont az eljárás során nem tudta alátámasztani, hogy hanyag munkavégzése miatt szüntették meg a munkaviszonyát.

Az eljárás alá vont jogi képviselője a megküldött írásbeli tanúvallomással kapcsolatban nem kívánt észrevételt tenni.

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

*Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: 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. § 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 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 a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.*

*Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítetnie, 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/) 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.

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 2018. február 16. napján kelt munkaszerződését, melyben szerepel, hogy a felek 2018. február 19-től, vagyis a munkába lépés első napjától kezdődően 70 nap próbaidőt kötnek ki, valamint mellékelte a 2018. március 13-án kelt tájékoztatást, mely szerint munkaviszonya azonnali hatállyal 2018. március 13-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).

Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy a kérelmező munkaviszonyát nem a várandóssága, hanem hanyag munkavégzése miatt szüntette meg.

A hatóság a továbbiakban azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont munkáltató megfelelő bizonyítékát adta-e annak, hogy a kérelmező úgy végezte a munkáját, amely indokolta a munkaviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetését.

#### **A hatóság a kérelmet az alábbiak miatt találta megalapozottnak:**

- Az eljárás alá vont a kérelmezőt egyszerűsített munkaszerződéssel 2018. február 1-től 16-ig foglalkoztatta, majd 2018. február 19. napjától határozatlan idejű szerződést kötött vele, 70 napos próbaidő kikötésével. Kérelmező egyszerűsített munkaszerződéssel alkalmi munkát végzett, 2018. február 19-től a munkaköre irodai adminisztrátor volt, munkaszerződésében, munkaköri leírásában az angol nyelvtudás követelménye nem szerepelt. Az eljárás alá vont által csatolt munkaerőigénylő 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. Az eljárás alá vont által meghallgatni indítványozott tanú kérelmező nyelvi hiányosságával kapcsolatban elmondta, hogy a kérelmező az állásinterjún valóban jelezte, hogy nem beszél angolul, és megbeszélték, hogy szükséges felkészülnie egy alapszintre. A tanú azt is elmondta, hogy több személyt is meghallgattak kérelmezőn kívül, akik közül senki nem beszélt az angolt az eljárás alá vont által elvárt szinten. Kérelmezőt ennek ellenére alkalmazták. A tanú egy esetet tudott megemlíteni, amikor az egyébként magyar nyelven is kommunikáló ügyvezető által kért személy helyett kérelmező valaki másnak szólt. Az angol nyelvtudás hiányát ott tartotta relevánsnak, hogy a kérelmező a pénzügyi vezetővel – aki csak angolul beszél - nem tudott kommunikálni.
- A hatóság által írásban tanúvallomást tett K. M. úgy nyilatkozott, hogy 2018. február 23-án T. V. Gy., az eljárás alá vont munkatársa telefonált a tanúnak, aki a W. H. T. Kft. ügyvezető igazgatója, hogy keressenek recepciós kollégát az eljárás alá vont cég számára. Még aznap 3 önéletrajzot bevitték ezért a munkaügyre, köztük H. A.-ét, akit végül az eljárás alá vont 2018. február 27-én meghallgatott, majd később, március 14-től kölcsönzött munkavállalóként alkalmazott.
- A hatóság életszerűtlennek tartja azt, hogy ha a kérelmezővel oly mértékben elégedetlenek voltak, miért kellett H. A. munkába állásával egészen 2018. március 14-ig várni, és miért nem vették fel 2018. február 27-ét követően azonnal. H. A. tanúkenti meghallgatásakor úgy nyilatkozott, hogy több állásinterjún is részt vett ebben az időszakban, és 2018. február 24-én hívták fel, hogy menjen be az eljárás alá vont céghez állásinterjúra. Ebből arra lehet következtetni, hogy munkát keresett, nem volt munkaviszonyban.
- H. A.-t általános irodai adminisztrátorként 2018. március 13-tól jelentették be a NAV felé a 18T1041 bejelentő és változás-bejelentő lapon, kölcsönzött munkavállalóként foglalkoztatta az eljárás alá vont.
- A kérelmező által említett dicséret a tanú elmondása szerint nem konkrétan a cégnél elvégzett munkavégzésre – hanem a korábbi munkavégzés minősége alapján kifejezett reményre – vonatkozott, melyet a hatóság nem tudott értékelni, hiszen a kérelmező



korábbi munkájára az eljárás alá vontnak nem lehetett rálátása. Mindkét tanú elmondta, hogy az ügyvezető a munkavállalóknak alig ad visszajelzést munkájukkal kapcsolatban. Mindez viszont jelentőséggel bír abban a tekintetben, hogy kérelmező munkaköri leírásában közvetlen feletteseként az ügyvezető van megjelölve, tehát elsődlegesen tőle kaphatott a munkájával kapcsolatban visszajelzést, értékelést.

- A próbaidő alatt elvetélt munkavállaló esete az ügy megítélése szempontjából nem volt releváns, mivel nem igazolta az eljárás alá vont, hogy tudott-e a vetélést megelőzően a várandósságáról, továbbá ezen munkavállaló a rövid kórházi tartózkodása után azonnal felvette a munkát, és az állapotában bekövetkezett sajnálatos változás a későbbi munkavégzését sem befolyásolta.
- Hangsúlyozza a hatóság, hogy jelen eljárásban a kérelmező ügyét vizsgálta és nem azt, hogy a munkáltató egyébként más várandós munkavállalók irányában milyen magatartást tanúsított.

Fentiek alapján a rendelkezésre álló nyilatkozatokból nem volt egyértelműen megállapítható, hogy a kérelmező a munkáját olymértékű 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,

- a) nem alkalmazza a kérelmezőt, aki már az állásinterjún közölte, hogy nem beszéli a nyelvet,
- b) nem vár március 13-ig H. A. alkalmazásával, hiszen a meghallgatására már február 27-én sor került.

A hatóság a döntésénél figyelembe vette azt is, hogy a kérelmező március 7-én jelezte, hogy várandós, erről ambuláns lapot mutatott be a munkáltatójának, majd március 12-én postázta a munkáltató felé, hogy veszélyeztetett terhes. A kérelmező március 7-én lett rosszul, ezt követően táppénzbe vette az orvos, tehát amikor megszüntették a jogviszonyát, keresőképtelen volt. Az eljárás alá vont mindezt figyelemmel igen gyorsan intézkedett, és március 13-án bejelentette a NAV felé H. A. kölcsönzött munkáltatókénti foglalkoztatását. Ekkorra vált ugyanis világossá a számára, hogy a kérelmező veszélyeztetett terhessége miatt nem tud munkát végezni, legalábbis egy ideig.

**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 – ahogyan a hatóság eljárás megindításáról szóló értesítésének kézhezvételét követően tett nyilatkozatában is előadta – 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 rövidegsége 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 egy csekély összegű 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 hatékonyan kell lennie, ezért a hatóság szükségesnek tartotta a döntés nyilvános közzétételét is a 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 képviselétről 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. június 25.

Dr. Honecz Ágnes

elnök