



EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

Elnök

Ügyiratszám: EBH/481/ /2016.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B.; a továbbiakban: hatóság) **A.B.** (a továbbiakban: kérelmező) **kérelmezőnek** az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában a **Szegedi Tudományegyetemmel** (székhelye: 6720 Szeged, Dugonics tér 13., a továbbiakban: eljárás alá vont) szemben előterjesztett kérelme alapján tárgyalás mellőzésével az alábbi

HATÁROZATOT

hozta.

A hatóság megállapítja, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben, várandósságával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát a próbaidő alatt felmondással megszüntette.

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

A hatóság továbbá elrendeli a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 45 napra történő nyilvános közzétételét – a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon – az eljárás alá vont www.u-szeged.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 kötelezettségének 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 döntés bírósági felülvizsgálata kezdeményezhető.

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz címzett keresetlevelet jogszabálysértésre hivatkozással az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál a jelen határozat közlésétől számított harminc napon belül kell benyújtani vagy ajánlott küldeményként postára adni. A keresetlevelet eggyel több példányban kell benyújtani, mint ahány fél a perben érdekelve van. A jogi képviselővel eljáró fél, valamint a belföldi székhellyel rendelkező gazdálkodó szervezet a keresetlevelet az űrlapbenyújtás támogatási szolgáltatás igénybevételével köteles benyújtani. A jogi képviselővel

eljáró fél és a belföldi székhellyel rendelkező gazdálkodó szervezet - ha nem ügyvédi képvisellel jár el - az elektronikus benyújtás során a képviselőt ellátó személy teljes körű azonosítását biztosító és az űrlapbenyújtás támogatási szolgáltatás igénybevételével is eljárhat, ha azzal rendelkezik.

A bíróságtól tárgyalás tartása, valamint a határozat végrehajtásának felfüggesztése kérhető.

INDOKOLÁS

A hatósághoz 2016. július 14-én érkezett panaszában a kérelmező azt sérelmezte, hogy közalkalmazotti jogviszonyát az eljárás alá vont a próbaidő alatt megszüntette. Kérelmező 2016. február 15. napjától, ügyvivő szakértő munkakörben dolgozott az eljárás alá vont egyetem Mérnöki Karán.

2016. március 21-én kiderült, hogy kérelmező várandós, és veszélyeztetett terhessége miatt a fenti naptól táppénzes állományba került.

Fentiekről – tehát várandósságáról és ezzel összefüggésben a táppénzes állományba kerülésről – kérelmező 2016. március 28-án írásban tájékoztatta C.D. dékáni hivatalvezetőt, a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

2016. június 14-én, kérelmező négy hónapos próbaidejének utolsó előtti napján az eljárás alá vont egyetem dékánja átadott kérelmezőnek egy okiratot a közalkalmazotti jogviszony próbaidő alatt azonnali hatállyal történő megszüntetéséről. A dékán kérelmező szerint az okirat átadásakor az alábbi megjegyzést tette: „Mégis mit gondolt, hogy megvárjuk, míg szül és majd visszajön dolgozni?” A történetek alatt azonban harmadik fél nem volt jelen, így a megjegyzést kérelmezőn kívül nem hallotta senki.

Kérelmezőt jogviszonyának megszüntetése váratlanul érte, ugyanis elmondása szerint az eljárás alá vont többször is megerősítette mind írásban, mind szóban, hogy munkájával elégedett. Táppénzre kerülése után is többször kérték kérelmező segítségét munkaköréhez tartozó ügyekben a kollégái, kéréseiknek kérelmező minden alkalommal eleget is tett. Mivel a státuszok száma ezt lehetővé tette, kérelmező helyettesítésére új alkalmazottat vettek fel. Az eljárás alá vont az új alkalmazott betanításában is többször kérte kérelmező segítségét. Az eljárás alá vont által az alkalmazottaknak küldött körlevélben az szerepelt, hogy kérelmező munkakörét „ideiglenesen az új alkalmazott látja el”. Kérelmező neve is csak táppénzre kerülését követően került ki az irodája ajtajára és a honlapra. Mindezekből kérelmező arra következtetett, hogy az eljárás alá vont elégedett vele és munkájára hosszú távon számít.

Fentiekre tekintettel a kérelmező arra a következtetésre jutott, hogy közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetésére egyértelműen várandóssága miatt került sor, és ezzel az eljárás alá vont megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság felhívására kérelmező csatolta a közalkalmazotti jogviszonyba történő kinevezéséről szóló, 2016. február 15-én kelt okiratot, munkaköri leírását, a 2016. március 20-án illetve 26-án kelt, várandósságát igazoló ambuláns kezelőlapokat, a 2016. március 21-től június 13-ig tartó táppénzes állományt igazoló munkáltatói iratot, a 2016. március 28-án kelt, munkáltatói jogkör

gyakorlójának címzett elektronikus levelet, valamint a 2016. június 13-án kelt, közalkalmazotti jogviszony próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetésére irányuló munkáltatói jognyilatkozatot és a 2016. június 14-én kelt, közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről szóló okiratot.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított és nyilatkozattételre hívta fel az eljárás alá vont egyetemet. A hatóság felhívására az eljárás alá vont egyetem rektora 2016. szeptember 14-én iktatott nyilatkozattal válaszolt. A beadványban foglaltak szerint, noha az eljárás alá vont munkáltatót váratlanul érte a várandósság bejelentése, nem emiatt szüntették meg kérelmező jogviszonyát.

Eljárás alá vont beadványában előadta, hogy kérelmező betegszabadsága idején két általa korábban elvégzett feladat tekintetében is kiderült, hogy munkáját nem a kellő odafigyeléssel végezte. Az első esetben egy általa készített KSH adatszolgáltatást küldtek vissza javításra, mert kérelmező nem a megfelelő módon töltötte azt ki. A másik esetben a kérelmező egy beszerzési eljárás során a számítástechnikai eszközök beszerzése céljából részére megadott bruttó árakból nem a megfelelő módszerrel (képlettel) számította ki a nettó összeget, tehát hibásan számította az általános forgalmi adót, így a Kar a szükségesnél kisebb összeget igényelt egy elkülönített egyetemi keretből, és emiatt 3 db lappal kevesebbet tudott megrendelni. Kérelmező tévedésének orvoslása eljárás alá vont állítása szerint jelentős többletmunkát, magyarázkodást, valamint a kari oktatási-kutatási tevékenységben történő fennakadást eredményezett. Eljárás alá vont megjegyezte, hogy a három – munkaeszköznek szánt – laptopból kettő még mindig nem érkezett meg. Eljárás alá vont nyilatkozata szerint a számítási hiba 2016. május 10. napját követően derült ki.

Eljárás alá vont a beszerzési eljárással kapcsolatos kérelmezői hiba alátámasztására csatolta a kérelmező által készített táblázatok másolatát. Eljárás alá vont csatolt továbbá egy 2016. július 5-én kelt elektronikus levelet, melyet a kabinetvezető írt E.F.-nek az alábbi szöveggel: „A telefonon megbeszéltek szerint csatoltan küldöm a javított igénylőlapot. A korrekcióra azért volt szükség, mert az eredetileg beküldött igénylőlapon szereplő táblázatban az eszközök nettó értéke nem helyesen lett feltüntetve (a bruttóból rosszul lett visszaszámolva a nettó összeg), és ez csak most tűnt fel, hogy valamiért nem elegendő a becsült érték. Elkezdtük újraszámolni az eredeti táblázatot, amit A.B. kolleganő beküldött, és most bukott ki, hogy nem jók a nettó összegek. Egyébként A.B. már nem dolgozik nálunk, úgyhogy a nevében elnézést kérek az okozott problémáért.”

Míndezek miatt a Mérnöki Kar vezetősége számára megkérdőjelezhetővé vált kérelmező szakmai tudása és a munkakör betöltéséhez szükséges képessége, hiszen – eljárás alá vont álláspontja szerint – egy közgazdász végzettséggel rendelkező, gazdasági ügyekkel foglalkozó ügyvivő szakértőtől elvárható egy bruttó összeg általános forgalmi adó tartalmának helyes kiszámítása.

C.D., a munkáltatói jogkör gyakorlója fentiekre tekintettel, vezetői értekezleten megfogalmazott javaslat alapján hozta meg azt a döntést, hogy – a Kjt. 21/A. § (3) bekezdése és 25. § (2) bekezdésének f) pont fa) alpontja alapján – a próbaidő alatt azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszünteti kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát.

Eljárás alá vont nyilatkozata szerint tehát kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát – több kolléga véleményének figyelembe vételével – kizárólag szakmai, kérelmező munkavégzésével összefüggő okok miatt szüntették meg. Eljárás alá vont e körben csatolta a dékán nyilatkozatát, melyben visszautasítja kérelmező azon állítását, amely szerint arra utaló kijelentést tett volna, hogy kérelmező jogviszonya a várandósságával összefüggésben került megszüntetésre. Eljárás alá vont továbbá kiemelte azt a tényt, hogy nem a várandósság kérelmező általi bejelentését követően szüntette meg a jogviszonyát, hanem hónapokkal később, a szakmai hiba felismerését követően.

Eljárás alá vont megjegyezte továbbá, hogy mivel a négy hónap próbaidőből kérelmező csak alig több, mint egy hónapot dolgozott, mielőtt táppénzes állományba került volna, az eljárás alá vont munkáltatónak a *közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény* (Kjt.) által lehetővé tett négy hónap próbaidőnél lényegesen rövidebb időtartam állt rendelkezésére, hogy kérelmező munkáját felelős döntést megalapozó módon megítélje.

Eljárás alá vont megerősítette, hogy kérelmező munkakörét 2016. április 11. napjától egy hallgató töltötte be, akit határozott időre, kérelmező – bizonytalan időpontban bekövetkező – visszatéréig vettek fel.

A hatóság kérdésére eljárás alá vont azt közölte, hogy az egyetem Mérnöki Karán nincs azonos munkakörben foglalkoztatott másik személy, továbbá, hogy a Karon a 100 főt meghaladó alkalmazotti állományból 2 fő van GYED-en/GYES-en.

Kérelmező a hatósághoz 2016. szeptember 30-án érkezett beadványában – eljárás alá vont nyilatkozatára – az alábbi észrevételeket tette.

Kérelmező meglátása szerint a próbaidő, illetve a munkában töltött idő eleje egy tanulási fázis, melynek során az új alkalmazottak hibát is véthetnek. Kérelmezőt az eljárás alá vont annak tudatában alkalmazta, hogy az alkalmazást megelőző tíz évben nem szakirányban, hanem pedagógusként dolgozott. Kérelmezőt elsősorban marketing feladatok ellátására alkalmazták, a beszerzések és egyéb statisztikák intézése utólag került a munkakörébe. Mivel ez a pozíció korábban nem létezett az eljárás alá vont munkáltatónál – korábban az ilyen jellegű munkafolyamatokért több különböző személy felelt, régebbi szabályzatok alapján –, kérelmezőnek a betanulás során nem volt lehetősége segítséget kérni. Kérelmező ennek alátámasztására csatolt egy 2016. február 29-én kelt, beszerzési felelős kijelöléséről szóló főigazgatói körlevelet.

Mivel az eljárás alá vont kérelmező jogviszonyának megszüntetését elsősorban a kérelmező által vétett két hibával próbálta alátámasztani, kérelmező a beadványában elsősorban ezeket részletezte.

A KSH statisztikai jelentés kapcsán kérelmező kifejtette, hogy azt részben a korábban több évtizedig az eljárás alá vontnál dolgozó kolléganő – irattárból kikért – jelentése alapján készítette el. Kérelmezőénél nagyobb szakmai tapasztalata ellenére az említett kolléganő is több hibát vétett a leadott jelentésben, az irattári példányban ugyanis megtalálható a KSH által jelzett hibák javításáról szóló, közte, C.D. és a KSH között zajló levelezés. A statisztikai jelentés utólagos javítása tehát nem volt egyedi eset az eljárás alá vont munkáltatónál, és nem csak kérelmezővel fordult elő. A jelentés elküldésekor egyébként kérelmező rákérdezett, hogy ellenőrzi-e valaki az

adatokat – ezt egy 2016. március 11-én kelt email csatolásával igazolta –, azonban ilyen ellenőrzés nem történt. Az eljárás alá vont részéről C.D. 2016. április 4-én írásban tájékoztatta a kérelmezőt a hibáról, és kérte annak javítását, amely kérésnek kérelmező haladéktalanul – a csatolt email alapján egy órán belül – eleget is tett, noha ekkor már táppénzes állományban volt. Mivel a hibát még az eljárás alá vont munkáltató szervezetén belüli feldolgozás idején észlelték, a KSH felé nem is jutottak el az adatok, így a hiba könnyen javítható volt és a fentiekkel összefüggésben az eljárás alá vont munkáltatót semmilyen hátrány nem érte.

Az eljárás alá vont által hivatkozott közbeszerzési eljárás kapcsán kérelmező előadta, hogy az eljárás alá vont munkáltatónál eltöltött egyetlen hónap alatt 14 közbeszerzést indított, melyek mind problémamentesek voltak. A problémás közbeszerzést illetően kérelmező kiemelte, hogy több olyan eszköz is belekerült a végleges igénylésbe, melyek az előzetes engedélyeztetés során nem szerepeltek. Kérelmező ennek alátámasztására csatolt egy 2016. március 8. és 16. között a rendszergazdával folytatott elektronikus levelezést. Kérelmező szerint tehát az eljárás alá vont a nyilatkozatában olyan eszközök hiányára hivatkozott, melyek beszerzésére nem rendelkezett előzetes engedéllyel, így reális esélye volt a beszerzés megíúsulásának.

Kérelmező kifejtette, hogy az igénylést 2016. március 22-én, tehát már a táppénzes állományban töltött ideje alatt adta le. Az igénylőlapot és mellékleteit kérelmező három személynek küldte el (C.D., a kabinetvezető és a rendszergazda), majd az igénylés a gazdasági főigazgatóhoz került pénzügyi ellenjegyzés céljából, ezt követően a rektori hivatalban engedélyezték, az IT osztályon pedig 2016. április 20-án jóváhagyták. E.F. – az egyetemi Létesítménygazdálkodási Igazgatóság Beszerzési és Szolgáltatási Irodájának ügyvivő-szakértője – 2016. május 12-én kelt e-mailben értesítette kérelmezőt, hogy mely termékek megrendelése lépett fizetési fázisba. Kérelmező rámutatott, hogy bár a számítási mechanizmusból látható, hogy minden tétel esetében ugyanazt a képletet használta, 23 tétel és 250 db termék – köztük számítógép (notebook) – esetében a megrendelés sikeres volt, két tétel esetében azonban az általa használt számítás problémát okozott, és éppen azon két számítógép (notebook) beszerzéséből lett probléma, amelyek beszerzésére eleve nem is volt engedély.

Kérelmező megjegyezte továbbá, hogy a megrendelés rajta kívül hét személy közreműködésével zajlott, akik ráadásul – vele ellentétben – nagy tapasztalattal rendelkeztek és nem is voltak táppénzen, így kérelmező megítélése szerint mindannyian felelősséggel tartoztak az eljárás szakszerű és hibátlan lefolytatásáért.

Kérelmező ezen túlmenően vitatta az eljárás alá vont azon állítását is, hogy az ő beszerzéssel kapcsolatos hibája fennakadást okozott volna az oktatási folyamatban, ugyanis kérelmező szerint az oktatási-kutatási célú eszközök megrendelése sikeres volt, a beszerzendő eszközök egy részét pedig egyes kollégák részére rendelték meg irodai munkavégzéshez. Kérelmező itt megjegyezte, hogy az eszközellátottság rendszeresen előforduló probléma a Mérnöki Karon, hiszen ő maga is kénytelen volt a saját, magántulajdonú informatikai eszközeit használni a munkavégzés során, mivel nem biztosítottak számára megfelelő eszközöket.

Eljárás alá vont azon nyilatkozatára, hogy a kérelmező által a beszerzés során vétett nettó összegbeli hiba jelentős adminisztrációs terhet okozott és az újra-engedélyeztetés kényszerét eredményezte, kérelmező előadta, hogy a beszerzésekre vonatkozó igénylőlapon a becsült nettó összeget kell feltüntetni, aminek nem kell megegyeznie a tényleges nettó összeggel, mivel az

csak a versenyeztetés után körvonalazódik. Kérelmező szerint tehát nem létezik olyan helyzet, hogy azért hiúsul meg egy eszköz beszerzése, mert a becsült nettó soron kevesebb összeg szerepel, hiszen valamennyi eszköz valós ára eltér az igénylésben megadott nettó ártól, ez azonban nem számítási hibákból, hanem a piaci viszonyokból adódik. Kérelmező szerint a nettó összegek eltérése egy, a beszerzéseknél általánosan előforduló eset, és ilyen esetekben nem szokták a teljes beszerzés újra-engedélyeztetését kérni, hanem az igénylőnek csupán jóvá kell hagynia a különbözetet illetve annak finanszírozási keretét. Ennek alátámasztására kérelmező csatolt egy hasonló esetet demonstráló, 2016. április 7-én kelt elektronikus levelezést.

Kérelmező rámutatott, hogy az eljárás alá vont által csatolt 2016. július 5-én kelt email, mellyel eljárás alá vont azon indoklását kívánta alátámasztani, hogy kérelmező jogviszonyát a fent részletezett hiba miatt szüntették meg, nem alkalmas ennek bizonyítására. Kérelmező jogviszonya ugyanis 2016. június 14-én szűnt meg. Kérelmező gyanúja szerint – mivel eljárás alá vont időközben értesült a hatóság előtt kérelmező által indított eljárásról – ez az email inkább eljárás alá vont utólagos erőfeszítése az okozati összefüggés alátámasztására, nem pedig a megszüntetés indokának bizonyítéka. Kérelmező kiemelte, hogy az email szerint a tévedés „csak most tűnt fel”, holott eljárás alá vont nyilatkozatában a hiba felfedezését „2016. május 10. napját követő” időpontra datálta. Kérelmező azt is különösnek találta, hogy bár éppen E.F. részéről érkezett megkeresés a hiba javítására, a neki szóló e-mailben részletesen elmagyarázták neki a hibát, és azt is, hogy miért kapja az e-mailt. Kérelmező azt is előadta, hogy a július 5-én kelt email egyébként sem alkalmas arra, hogy bármilyen megrendelést lehetővé tegyen, mivel a Közbeszerzési Szabályzat szerinti formai követelményeknek nem felel meg, így igénylőlapként nem vehető figyelembe. Kérelmező megjegyezte továbbá, hogy a levél dátumának időpontjáig már majdnem az egész beszerzés sikeresen lezajlott, melyet az általa csatolt dokumentumok megfelelően alátámasztanak.

Kérelmező az eljárás alá vont azon indoklásához, melyben szakmai tudását illetve munkavégzés iránti elkötelezettségét megkérdőjelezték, az alábbi észrevételeket fűzte.

Bár kérelmező négy diplomával és több éves, szakmailag sikeres pályafutással rendelkezik, az eljárás alá vont munkáltató kérelmező helyére egy hallgatót vett fel, akinek tanulmányai még folyamatban voltak. Ez a tény kérelmező szerint ellentétben áll azzal, hogy őt nem találták alkalmasnak a komplex munkakör ellátására és két hibáját elbocsátással szankcionálták. Kérelmező azt is kiemelte, hogy őt, mint az eljárás alá vont érvelése alapján szakmailag megkérdőjelezhető munkavállalót kérték fel az új kolléganő betanítására, ráadásul kérelmező táppénzes állományban léte alatt.

Kérelmező táppénzes állományban töltött ideje alatt a fentiekén kívül is folyamatosan kapott munkavégzésre irányuló megkereséseket az eljárás alá vont részéről. Ezt alátámasztandó kérelmező számos, 2016. március 25. és június 8. között kelt elektronikus levelezést csatolt. Kérelmező úgy vélte, hogy ha szakmailag valóban alkalmatlannak találták volna őt, akkor nem kértek volna tőle szakmai segítséget még akkor is, amikor már táppénzen volt. Kérelmező ezen túlmenően hangsúlyozta, hogy egy táppénzen lévő munkavállalótól nem várható el, hogy munkát végezzen, így nehezen kérdőjelezhető meg az elkötelezettsége annak, aki mégis megteszi.

Kérelmező előadta, hogy az eljárás alá vont 2016. június 14-én adta át a június 13-ára dátumozott, jogviszonyát megszüntető munkáltatói nyilatkozatot, majd június 15-én közölték

vele, hogy elrontották az ügyintézést – mivel a megszüntetés a közlés napjával válik érvényessé – , de majd június 14-ére „fizetnek fizetést, mintha kérelmező dolgozott volna”. Kérelmező meglátása szerint amennyiben a megszüntetés az eljárás alá vont nyilatkozatának megfelelően megalapozott és átgondolt lett volna, nem jöhetett volna létre a fenti zavaros helyzet.

Kérelmező rámutatott továbbá, hogy az eljárás alá vont által kifogásolt két hibára vonatkozó összes írásos bizonyíték 2016. április 4-én és 5-én, valamint 2016. július 5-én kelt. Kérelmező jogviszonyát ezzel szemben a fenti dátumoktól teljesen eltérő, azokhoz nem kapcsolódó időpontban, 2016. június 14-én szüntették meg, a próbaidő lejártá előtt egy nappal. Mindez kérelmező meglátása szerint egyértelműen arra utal, hogy nem az általa elkövetett két hiba, hanem a próbaidejének lejártá és ezzel a – várandóssága miatti – felmondási védelem kezdete miatt volt szükség a jogviszony gyors megszüntetésére.

A dékán – kérelmező terhességére tett célzását tagadó – írásbeli nyilatkozatával kapcsolatban kérelmező kifejtette, hogy neki nem áll érdekében az eljárás alá vont munkáltatót valótlanul azzal vádolni, hogy az említett mondat elhangzott. Kérelmező előadta, hogy 2016. június 16. napja óta munkaviszonnyal rendelkezik egy másik munkáltatónál, mely jogviszony alapján a CSED és a GYED igénybe vételére is jogosult. Kérelmező deklarálta, hogy nem kívánja sem az eljárás alá vont munkáltatóval való jogviszonyának helyreállítását, sem pedig anyagi kompenzációt, az eljárást ugyanis erkölcsi okokból indította meg, annak kimeneteléből anyagi haszna – pozitív döntés esetén – sem származik. Kérelmező rámutatott, hogy vele ellentétben az eljárás alá vontnak viszont értelemszerűen érdekében áll azt állítani, hogy a kérelmező terhességére utaló mondat nem hangzott el. Kérelmező e körben ismét megjegyezte, hogy az eljárás alá vont munkáltató által az okozati összefüggés bizonyítása céljából csatolt dokumentumok több esetben is jóval a jogviszony megszüntetése után keletkeztek.

Kérelmező megjegyezte továbbá, hogy bár ő próbálta békés úton rendezni a konfliktust, és ennek érdekében a hatóság előtti eljárás megindításával is 30 napot várt, az eljárás alá vont munkáltató részéről azonban a megegyezés kísérlete sem történt meg. Kérelmező megkeresésére is csak akkor reagáltak az eljárás alá vont részéről, mikor már tudomásuk volt az egyenlő bánásmód megsértése miatti eljárás megindításáról. E körben kérelmező utalt az eljárás alá vont által csatolt, 2016. augusztus 29-én kelt elektronikus levélre, melyben a kancellár helyett általános jogkörrel eljáró igazgatásszervezési és szolgáltatási főigazgató értesíti kérelmezőt, hogy a 2016. június 21-én kelt, rektori/kancellári állásfoglalást kérő levelére 2016. június 27-én írt válasz adminisztrációs hiba miatt nem került továbbításra.

A hatóság a kérelmet érdemben megvizsgálta, és megállapította, hogy az az alábbiak szerint megalapozott.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: 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. 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. 4. § g) pontja értelmében a közoktatási és a felsőoktatási intézmények jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során az egyenlő bánásmód követelményét kötelesek megtartani.

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. 7. § (2) bekezdésének b) pontja értelmében nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

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 közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 2. § (3) bekezdése szerint a közalkalmazotti jogviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

A Kjt. 25. § (2) bekezdés f) pontjának fa) alpontja alapján a közalkalmazotti jogviszony megszüntethető azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

A Kjt. 21/A. § (1) bekezdése szerint a kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor – a (4)–(5) bekezdésben foglalt kivétellel – három hónap próbaidő megállapítása kötelező. A (2)

bekezdés alapján a kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor három hónapot meghaladó próbaidő köthető ki, melynek tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet. A (3) bekezdés szerint a próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő tartama alatt a közalkalmazotti jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti.

Az Alkotmánybíróság a 17/2014. (V.30.) AB 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 a nemzet fennmaradásának alapja védelmének, a (2) bekezdés pedig a gyermekvállalás támogatásának kötelezettségét. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az általa hivatkozott rendelkezések – az Alaptörvény L) cikk (1) és (2) bekezdésére figyelemmel – megalapozzák az állam gyermeket vállaló nők védelmére vonatkozó intézményvédelmi kötelezettségét, az Alaptörvény által előírt állami intézményvédelmi kötelezettséget pedig további jogszabályok konkretizálják.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltatóra kiterjed az Ebktv. hatálya. A hatóság ezt követően eljárásában azt vizsgálta, hogy kérelmező rendelkezett-e az általa hivatkozott sérelem megtörténtének időpontjában védett tulajdonsággal, érte-e hátrány, valamint a kettő között fennállt-e oksági viszony.

Kérelmező hátrányként azt jelölte meg, hogy 2016. február 15. napján kezdődött közalkalmazotti jogviszonyát az eljárás alá vont a próbaidő alatt, azonnali hatállyal, 2016. június 14-én – a próbaidő utolsó előtti napján – megszüntette. Kérelmező a hátrányt a közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről szóló okiratok csatolásával megfelelően igazolta.

A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének oka kérelmező szerint a várandóssága, veszélyeztetett terhessége volt. A kérelmező által csatolt ambuláns kezelőlapok alapján a hatóság megállapította, hogy kérelmező a vizsgált időszakban rendelkezett az Ebktv. 8. § 1) pontja szerinti védett tulajdonsággal (terhesség), továbbá veszélyeztetett terhes volt.

A hatóság a védett tulajdonság tekintetében – a kérelmező által írt, 2016. március 28-án kelt, munkáltatói jogkör gyakorlójának címzett elektronikus levél, valamint utóbbi által erre a levélre írt válasz alapján – azt is megállapította, hogy kérelmező várandósságáról az eljárás alá vont munkáltatónak a jogviszony megszüntetésének időpontjában, illetve azt megelőzően is tudomása volt.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményét a próbaidő alatt is meg kell tartani, a hatóság a védett tulajdonság és a hátrány fennállásának 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 tárt-e fel olyan okot a hatóság számára, amely miatt az egyenlő bánásmód követelményének megtartására nem volt köteles.

Eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy kérelmező közalkalmazotti jogviszonyát nem a várandóssága, hanem más okok – szakmai hibák – miatt szüntették meg.

E körben a hatóság azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont fenti okokra történő hivatkozása megalapozott-e, és a kérelmező által vétett hibák olyan súlyúak-e, ami indokolja a jogviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetését.

A hatóság az eljárás alá vont védekezését az alábbiak miatt nem fogadta el:

- a) Kérelmező még 2016. március 11-én jelezte C.D.-nek írt e-mailjében, hogy elkészült a KSH jelentésekkel, majd rákérdezett arra, hogy küldje-e ezeket tovább, illetve ellenőrizi, jóváhagyja-e ezeket valaki. Ehhez képest csupán 2016. április 4-én, tehát közel egy hónap elteltével, már táppénzes állománya alatt küldött a kérelmezőnek választ C.D. azzal, hogy nem tudják rögzíteni az adatlapot, mivel hibát jelez mindegyik intézetnél a 2/1-es tábla. Kérelmező egy órán belül – táppénzes állománya alatt – elvégezte a javítást, és elküldte e-mailen az eljárás alá vont munkáltató részére. Másnap kérelmező az eljárás alá vont munkáltató által felvetett kérdésekre válaszolt, bár jelezte, hogy egészségügyi problémái vannak, melyek várandósságával állnak összefüggésben.
- b) Kérelmező csatolta azt a rendszergazdával folytatott elektronikus levelezést, amelyből kiderült, hogy 2016. március 8. és 23. között folyamatosan dolgoztak a számítógép igénylések véglegesítésén, bár a kérelmező március 21-től már táppénzen volt. Kérelmező ugyancsak e-mailt csatolt arról, hogy 2016. március 7-én segítséget kért a kollégáktól, de érdemleges segítséget nem kapott.
- c) A kérelmező által csatolt e-mailváltásokból az is megállapítható volt, hogy 2016. május 12-én a beszerzésekből 23 tétel a sikeres megrendelés fázisába ért, erről E.F. ügyvivő-szakértő tájékoztatta a kérelmezőt és a rendszergazdát. Ugyanakkor az is kiderült a fenti levelezésből, hogy dacára annak, hogy kérelmező veszélyeztetett terhesként táppénzen volt, kapcsolattartóként a 2016. május 10-én kelt megrendelésben még mindig fel volt tüntetve a szakmai kapcsolattartó mellett.
- d) Megállapítható volt az is, hogy kérelmező táppénzes állománya alatt folyamatosan teljesítette az eljárás alá vont munkáltató kéréseit, így – egyebek mellett – figyelemmel kísérte a papír és nyomtatópatron megrendeléseket, információkat tett közzé az eljárás alá vont honlapján, gondoskodott a kari naptár frissítéséről. A hatóság álláspontja szerint, ha kérelmező munkájával az eljárás alá vont nem lett volna elégedett, nyilvánvalóan nem bízott volna rá különböző feladatokat a táppénzes állományban töltött idő alatt.
- e) Az eljárás alá vont – az általa csatolt irat alapján – 2016. április 7. napjával egy hallgatóval kötött hallgatói munkaszerződést kérelmező helyettesítésére, ezért sem értelmezhető, hogy miért adott feladatokat kérelmezőnek ezen időpontot követően is.
- f) Kérelmező 2016. március 22-én, táppénzes állománya alatt küldte el e-mailen a kabinetvezető és C.D. részére az igénylőket és mellékleteiket, ugyanakkor az eljárás alá vont által jelzett hibák (bruttó értékből a helyes nettó érték kiszámítása) korrigálására csak 2016. július 5-én került sor, amely a hatóság álláspontja szerint a kérelmezőnek semmiképp sem róható fel. Az eljárás alá vont a 2016. szeptember 6-án kelt beadványában jelezte továbbá, hogy a beszerzések még mindig nem zárultak le, holott kérelmező jogviszonyát már hónapokkal korábban megszüntették.

A hatóság teljes mértékben osztotta kérelmező azon álláspontját, hogy az eljárás alá vont nem tudta megfelelően alátámasztani, hogy bármilyen hátrány érte volna a számítógép eszközigenylés kapcsán kérelmező hibájából, továbbá az is szokatlan volt, hogy a táppénz ideje alatt – ellentmondva az 1997. évi LXXXIII. törvény 44. § b) pontjában foglaltaknak – kérelmezőt az

eljárás alá vont különböző feladatokra igénybe vette. Amennyiben tehát a kérelmező munkájával olyannyira elégedetlen lett volna az eljárás alá vont, ahogyan azt a hatósághoz írt védekezésében előadta, nehezen magyarázható, hogy veszélyeztetett terhesként miért kérte fel különböző feladatok elvégzésére. Abban a tekintetben is a kérelmező álláspontját osztotta a hatóság, hogy a próbaidő általában egy betanulási időszakot jelent, amely időszak alatt a munkavállaló segítséget vehet igénybe egy-egy feladat megoldásához, és kisebb hibák vétése is elfogadható. A beszerzési felelős kijelölésére egyébként csak 2016. február 29-ét követően került sor, ugyanis az eljárás alá vont gazdasági szervezetének főigazgatója ekkor írta azt a körlevelet, amelyben az SZTE valamennyi önálló gazdálkodó egységének vezetőit felhívta ilyen munkatárs alkalmazására.

Annak ellenére, hogy a rendelkezésre álló adatokból tanú hiányában nem volt megállapítható, hogy az eljárás alá vont dékánja a kérelmező jogviszonyának megszüntetésekor valóban tett-e sérelmes kijelentést a kérelmező várandóssága kapcsán, a hatóság álláspontja az, hogy a kérelmezőt várandósságával összefüggésben érte az a sérelem, hogy próbaidő alatt a jogviszonyát megszüntették. Erre a meggyőződésére a hatóság az ügyfelek által csatolt iratok áttanulmányozása során jutott.

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.

Megjegyzzi a hatóság, hogy a 2012. évi I. törvény (Munka Törvénykönyve) – amely a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján a közalkalmazotti jogviszonyoknak is háttérjogszabálya – 66. §-a 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), Kjt. 33/A. § (1)). Jelen ügy vizsgálatánál azonban a hatóság ilyen kötelezettségszegést nem tárt fel, tehát az eljárás alá vontnak a kérelmező munkavégzésével összefüggésben előterjesztett kimentése sikertelen maradt.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét kérelmezővel szemben.

A szankció megállapításánál a hatóság az Ebktv. 17/A. § (3) bekezdésének megfelelően figyelembe vette az eljárás alá vont gazdasági súlyát. Figyelemmel volt a hatóság arra a körülményre is, hogy kérelmező veszélyeztetett terhes volt, amely körülményt az eljárás alá vont egyáltalán nem méltányolt, amikor kérelmezőnek a táppénz alatt is feladatokat osztott, továbbá szakmai hibáit „súlyozottan” vette figyelembe, holott ezek egy része a kérelmező táppénzes állományának idejére datálódott. Az eljárás alá vont terhére értékelte a hatóság azt is, hogy a kérelmező 2016. június 21-én kelt levelére több mint két hónapos késedelemmel, már a hatósági eljárás megindítását követően válaszolt a kancellár nevében a levelet jegyző igazgatásszervezési és szolgáltatási főigazgató. A határozat nyilvánosságra hozatalát a hatóság preventív okok miatt rendelte el.

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, továbbá *a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény* 93. § (2) bekezdése, 330. § (2) bekezdése és a 340/B. § (2) bekezdése alapján állapítottam meg.

Budapest, 2016. december „22” „.

Dr. Honecz Ágnes
elnök s. k.