



ALAPVETŐ JOGOK BIZTOSA  
AZ ENSZ NEMZETI EMBERI JOGI INTÉZMÉNYE

Ügyiratszám: [REDACTED]

Ügyintéző: [REDACTED]

Az Alapvető Jogok Biztosa (1055 Budapest, Falk Miksa u. 9-11.; a továbbiakban: hatóság) mint az Egyenlő Bánásmód Hatóság általános jogutódja [REDACTED] (a továbbiakban: kérelmező) kérelmére a **Pepco Hungary Korlátolt Felelősségű Társasággal** (1138 Budapest, Váci út 187.; a továbbiakban: eljárás alá vont) **szemben** az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában a fenti ügyiratszámom folytatott eljárásban az alábbi

### HATÁROZATOT

hozta.

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

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

Az eljárással kapcsolatban költség nem merült fel.

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

A döntéssel szembeni közigazgatási pert a kézbesítéstől számított 30 napon belül a Fővárosi Törvényszéknek címzett, de az Alapvető Jogok Biztosa Hivatalánál írásban benyújtott kereseti kérelemmel lehet kérni. A közigazgatási per illetéke 30.000 forint, a kereseti kérelmet benyújtó felet tárgyi illetékfeljegyzési jog illeti meg. A bíróságtól tárgyalás tartása kérhető.

A Fővárosi Törvényszék előtt a jogi képviselő kötelező.

Az elektronikus ügyintézésre kötelezett – ideértve az ügyfél jogi képviselőjét is – a kereseti kérelmet az űrlapbenyújtás-támogatási szolgáltatás igénybevételével az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala <https://www.ajbh.hu/en/ebfi-jogorvoslat> honlapjáról letölthető speciális formanyomtatványon (AJBH K01) köteles benyújtani az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Hivatali Kapuján (KRID: 420418398) keresztül.

## INDOKOLÁS

A kérelmező a hatóság jogelődjéhez, az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz 2020. október 22-én érkezett panaszában előadta, hogy 2020. július 7-én létesített munkaszerződést az eljárás alá vonttal, három hónapos próbaidő kikötésével. 2020. augusztus 6-án szóban bejelentette a műszakvezetőjének, hogy terhes. A műszakvezető közölte vele, hogy emiatt nem tudja három műszakban alkalmazni, mivel éjszaka nem dolgozhat a terhessége miatt. A műszakvezető közölte továbbá, hogy 12 hétig még dolgozhat, utána táppénzre kell mennie. A kérelmező a 2020. augusztus 26-ai orvosi vizsgálat során szerzett arról tudomást, hogy veszélyeztetett terhes, emiatt nem dolgozhat, ezt közölte a műszakvezetővel. A kérelmező augusztus 29-től táppénzes állományban volt. A kérelmező előadta, hogy munkaviszonyát a próbaidő alatt az eljárás alá volt 2020. szeptember 22-én írásban azonnali hatállyal felmondta.

A kérelmező megküldte a hatóságnak a várandósági kiskönyve másolatát, orvosi igazolásait a keresőképtelenségéről (2020. szeptember 2-8, 9-15, 16-22, 27-29), a veszélyeztetett terhességét igazoló orvosi beutalót, az augusztus 26-tól kezdődő terhesség miatti keresőképtelen állományba vételről szóló orvosi igazolást, és munkaszerződését és az azonnali hatályú felmondást.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2020. november 11-én eljárás alá vonta a Pepco Hungary Kft.-t és nyilatkozattételre hívta fel 8 napos határidővel.

A kérelmező 2020. november 24-én érkezett megkeresésében előadta, hogy egyezségi javaslata az, hogy az eljárás alá vont állítsa vissza a munkaviszonyát.

A kérelmező javaslatát a hatóság 2020. november 25-én megküldte az eljárás alá vontnak azzal, hogy arra 5 napon belül küldje el nyilatkozatát.

Időközben az Országgyűlés által 2020. december 1-jén elfogadott, 2021. január 1-én hatályba lépett, *az egyes törvényeknek az egyenlő bánásmód követelménye hatékonyabb érvényesítését biztosító módosításáról szóló 2020. évi CXXVII. törvény* (a továbbiakban: törvény) 1. §-a az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt a 13. §-al kiegészítette, amely szerint az Ebktv.-ben meghatározott ügyekben közigazgatási hatósági eljárás keretében az alapvető jogok biztosa jár el. A törvény 12. §-a az *alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvényt* (a továbbiakban: Ajbt.) a 45/D. §-sal egészítette ki, melynek (1) bekezdése értelmében az Egyenlő Bánásmód Hatóság az Alapvető Jogok Biztosa Hivatalába való beolvadással 2021. január 1-én megszűnik, általános jogutódja az alapvető jogok biztosa, (3) bekezdése pedig előírja, hogy az Ebktv. hatálya alá tartozó ügyekben a 2021. január 1-jén folyamatban lévő eljárásokat 2021. január 31-éig fel kell függeszteni. Erre tekintettel a jogutód alapvető jogok biztosa (a továbbiakban: hatóság) a folyamatban lévő közigazgatási hatósági eljárást 2021. január 31-ig felfüggesztette.

Az eljárás alá vont a hatóság felhívásaira nem válaszolt, ezért a hatóság 2021. február 1-én ismételten nyilatkozattételre hívta fel. Az eljárás alá vont 2021. február 5-én érkezett válaszában előadta, hogy a kérelmező munkaviszonyát azért szüntette meg, mert „a próbaidő alatt ismétlődően nem jelent meg a munkaidő beosztás szerinti munkavégzésre, melyet több munkanap esetében igazolni nem tudott”. Az eljárás alá vont közölte, hogy próbaidő alatt négy munkanapot meghaladó „indokolatlan hiányzás (igazolatlan távollét, illetve utólag kimentett, de nem igazolt távollét)” esetén minden esetben kezdeményezi a munkaviszony megszüntetését. Ennek alátámasztására mellékelte egy kimutatást, amely az igazolatlan távollét „tolerált mértékét” túllépő személyek munkaviszonyának megszüntetését tartalmazta. A csatolt kimutatás szerint 2020. július – december között 16 munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg próbaidő alatt 4-21 nap közötti igazolatlan távollét (IGTL) és/vagy nemfizetett

szabadság (NFSZ) miatt. Csatolta továbbá a kérelmező 2020. júliusi, augusztusi és szeptemberi jelenléti íveit. A jelenléti ívek szerint a kérelmezőnek júliusban kettő nap igazolatlan hiányzása (IGTL) volt (17-én és 18-án), augusztusban pedig három nap nem fizetett szabadsága (NFSZ) volt (28-án, 29-én és 31-én). Álláspontja szerint a kérelmező a „várandósságát 2020.08.06. napján nem közölhette felettesével”, mivel aznap betegszabadságon volt. A várandósság közlésére az eljárás alá vont szerint „augusztus végén került sor, amikor a Kérelmező már gyakorlatilag meg sem jelent munkavégzésre”. A hatóság kérdésre az eljárás alá vont közölte, hogy rendelkeznek tájékoztatókkal a kisgyermekes és a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára, de azokat nem tudták átadni a kérelmezőnek, mivel nem kereste a Személyügyi Osztályt. Az eljárás alá vont nyilatkozatában végül közölte, hogy nem kíván a kérelmezővel egyezséget kötni. A hatóság az eljárás alá vont nyilatkozatát megküldte a kérelmezőnek, aki arra nem tett észrevételeket.

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

*Az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény 45/D. § (1) bekezdése alapján az Egyenlő Bánásmód Hatóság az Alapvető Jogok Biztosa Hivatalába való beolvadással 2021. január 1-jén megszűnt, általános jogutódja az alapvető jogok biztosa.*

*Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 13. § (1) bekezdése szerint az alapvető jogok biztosa közigazgatási hatósági eljárás keretében jár el az e törvényben meghatározott ügyekben.*

Az Ebktv. 14. § (1) a) pontja szerint a hatóság kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, a vizsgálat alapján határozatot hoz.

Az Ebktv. 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 levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

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

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

Az Ebktv. 5. § d) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

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

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés.

Az Ebktv. 19. §-a előírja, hogy:

(1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy

a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget, és

b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik félnek kell azt bizonyítania, hogy

a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A hatóság a kérelem beérkezését követően hatáskörét vizsgálva megállapította, hogy az Ebktv. személyi hatálya az eljárás alá vontra a törvény 5. § d) pontja értelmében kiterjed. Ennek megfelelően az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a foglalkoztatási jogviszony tekintetében a munkáltató.

A hatóság vizsgálata arra irányult, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmező védett tulajdonságával, azaz anyaságával (terhesség) összefüggésben. A hátrányos megkülönböztetés Ebktv. 8. § szerinti törvényi elemei a védett tulajdonság, az összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez képest elszenvedett hátrány, és a kettő közötti okozati összefüggés. Amennyiben a védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati összefüggés megállapítható, a hatóság azt vizsgálja, hogy a védett tulajdonságon alapuló hátrányos megkülönböztetésnek volt-e olyan törvényes indoka, amely miatt az nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság a fentiek értelmében elsőként a védett tulajdonság és a hátrány meglétét vizsgálta.

A védett tulajdonság vonatkozásában a hatóság megállapította, hogy a kérelmező a várandósságát az általa becsatolt dokumentumokkal megfelelően igazolta, vagyis rendelkezett az általa hivatkozott védett tulajdonsággal.

A kérelmező hátrányként azt jelölte meg, hogy az eljárás alá vont a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát, amit ugyancsak igazolt, vagyis megállapítható volt, hogy hátrány érte.

A közigazgatási eljárás annak vizsgálatára irányult, hogy a kérelmező várandóssága volt-e az oka annak, hogy a munkáltató a próbaidő alatt megszüntette a munkaviszonyát.

Bár a felek nyilatkozatai eltértek abban a vonatkozásban, hogy a kérelmező pontosan mikor közölte a terhességét, az azonban nem volt vitás, hogy a munkáltató még augusztusban, tehát

a felmondás közlését több héttel megelőzően tudomást szerzett arról. A kronológia tehát legalábbis felveti az okozati összefüggés fennállásának lehetőségét.

A munkáltató azt állította, hogy nem a terhessége, hanem az igazolatlan, indokolatlan hiányzásai miatt szüntette meg a próbaidő alatt a kérelmező munkaviszonyát. Előadta, hogy próbaidő alatt négy munkanapot meghaladó indokolatlan hiányzás esetén minden esetben megszünteti a munkaviszonyt, a kérelmező esetében is így járt el. Ennek alátámasztására becsatolt egy táblázatot is, amelyben valóban szerepeltek olyan adatok, amelyek azt támasztották alá, hogy a próbaidő alatt több olyan személynek is megszüntetésre került a munkaviszonya, akik esetében együttesen a négy-öt napot elérte az igazolatlan hiányzásként (IGTL) és a nem fizetett szabadságként (NFSZ) jelölt napok száma. A munkáltató által becsatolt jelenléti ívek alapján az volt megállapítható, hogy a kérelmezőnek július hónapban volt két nap igazolatlan távolléte (IGTL), augusztus hónapban pedig három nap nem fizetett szabadságként (NFSZ) jelölt távolléte, ami együttesen valóban eléri a munkáltató nyilatkozata szerint már nem tolerált távollét mértékét. Azonban az is megállapítható volt, hogy az augusztusi távollétek augusztus 28., 29. és 31. napjára estek, szeptember 1. napjától pedig a jelenléti ív szerint a kérelmező már betegként (BETG) szerepelt a jelenléti íven. A kérelmezőt az általa becsatolt irat szerint a háziorvos augusztus 26. napjától vette keresőképtelen állományba, így a munkáltató a kérelmező ezt követő időpontokra eső hiányzását már nem tekinthette indokolatlan, utólag nem megfelelően igazolt távollétnek, illetve „NSZF”-nek.

A jelenléti ívek alapján tehát az volt megállapítható, hogy a kérelmezőnek a próbaideje alatt mindössze kettő nap igazolatlan távolléte volt (júliusban), ezen felül igazolatlan, indokolatlan, utólag nem megfelelően igazolt távolléte nem volt, ami azonban nem éri el a munkáltató által már nem tolerált mértéket.

A munkáltató tehát nem tudta bizonyítani azon állítását, hogy a kérelmező munkaviszonyát a nála szokásos módon, a négy munkanapot meghaladó igazolatlan, illetve indokolatlan hiányzása miatt szüntette meg, vagyis nem bizonyította, hogy nem a terhesség miatt, hanem valamely más okból szüntette meg a kérelmező jogviszonyát.

Az Ebktv. 19. § (2) bekezdésének b) pontja szerint a védett tulajdonság és a hátrány valószínűsítése esetén a másik félnek, jelen ügyben a munkáltatónak kellett bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, az adott esetben azt, hogy nem állt fenn okozati összefüggés a kérelmező terhessége és a munkaviszonya megszüntetése között.

A fent leírtak szerint a munkáltató ezt nem tudta bizonyítani. Az eljárás során semmilyen más tény, vagy körülmény nem merült fel, ami a kérelmező munkaviszonyának megszüntetését indokolta volna, a fentiekén kívül az eljárás alá vont sem hivatkozott ilyenre, erre vonatkozó bizonyítási indítványt sem tett. Az, hogy a munkáltató esetleg a két napos júliusi igazolatlan távollét (július 17., 18.) miatt szüntette volna meg a jogviszonyt, egyrészt fel sem merült, mivel a munkáltató kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy négy napot meghaladó indokolatlan távollét esetén szünteti meg a munkaviszonyt, továbbá életszerűtlen is lenne, hogy a július 18-19.-ei távollét miatt azt követő több mint két hónap elteltével szeptember 22-én kerüljön megszüntetésre a munkaviszony. A hatóság ezért arra a következtetésre jutott, hogy a kérelmező munkaviszonyának megszüntetése a terhességével állt összefüggésben.

A munkáltató továbbá nem bizonyította, hogy a kérelmező munkaviszonya megszüntetésekor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetést alkalmazott.

**A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató a kérelmező anyaságával (terhességével) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg.**

A hatóság az eljárás alá vonttal szemben az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdés *b)* és *c)* pontjaiban meghatározott szankciók alkalmazásáról döntött. A szankciók kiszabásánál figyelemmel volt a hatóság arra a körülményre is, hogy az eljárás alá vont akkor szüntette meg a kérelmező jogviszonyát, amikor veszélyeztetett terhessége, ennek következtében pedig a jövőben a táppénzes állománya miatt munkaerőként már nem számolt vele, egyúttal a munkaerőpiacon való újbóli elhelyezkedése jelentősen megnehezült.

A szankció meghatározásánál a hatóság azt is figyelembe vette, hogy a foglalkoztatási diszkrimináció körében vizsgált legtöbb esetben a hatóság azért állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének a sérelmét, mert a várandós munkavállalók munkaviszonyát a munkáltatók megszüntették a próbaidő alatt. Mivel a munkáltatóknak ez a gyakorlata továbbra is elterjedt, a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán túl szükséges a nyilvánosság figyelmét felhívni ennek következményeire, a döntés nyilvánosságra hozatalával. A szankciónak visszatartó erejűnek, arányosnak és hatékonynak kell lennie, ezért a hatóság szükségesnek tartotta a döntés nyilvános közzétételét is a sajtát, valamint az eljárás alá vont honlapján egyaránt.

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

A határozat elleni fellebbezést az *általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (Ákr.)* 116. § (1) bekezdése zárja ki. A jogorvoslatról szóló tájékoztatást az Ákr. 114. § (1) bekezdése, 113. § (1) bekezdésének *a)* pontja továbbá a *közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény* 39. § (1) bekezdése alapján állapítottam meg. A Fővárosi Törvényszék kizárólagos illetékességét és a kötelező jogi képviselést az Ebktv. 13. § (2) bekezdése állapítja meg.

Budapest, 2021. április ,, ,,

██████████  
az alapvető jogok biztosa nevében és megbízásából:

██████████  
főtitkár

A határozatról értesül:

1. ██████████ postai úton
2. Pepco Hungary Korlátolt Felelősségű Társaság – elektronikusan:  
██████████
3. Irattár