

EBH/71/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező munkaviszonyát próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással szüntette meg a munkáltatója. Kérelmező szerint az intézkedés oka a foglalkoztató tudomásszerzése volt arról, hogy gyermeket vár.

A munkáltató azzal védekezett, hogy a kérelmező munkaviszonyát gyenge munkahelyi teljesítménye és lassú munkavégzése miatt szüntette meg azonnali hatállyal. A munkáltató érdemi nyilatkozatában tagadta, hogy a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetéséről szóló értesítés kipostázásakor tudomása volt a kérelmező várandósságáról.

Az egyenlő bánásmód követelményét a próbaidő alatt is meg kell tartani, ezért a hatóság a védett tulajdonság és a hátrány fennállásának megállapítását követően azt vizsgálta, tudja-e bizonyítani az eljárás alá vont, hogy a kérelmezővel szemben megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét. A vizsgálat elsőként arra irányult, hogy az eljárás alá vontnak volt-e tudomása a kérelmező várandósságáról a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetéséről szóló értesítés kipostázásakor. Az ügyfelek nyilatkozataiból, a csatolt iratanyagokból (táppénzes állományba vétel) és az eljárás alá vont postakönyvéből megállapítható volt, hogy a kérelmező a várandósságát az azonnali hatályú felmondás kipostázása előtt jelentette be a munkáltatónak.

Az eljárás alá vont hivatkozott arra, hogy a kérelmező munkaviszonyát nem a terhesség, hanem más okok miatt szüntette meg. A hatóság nem fogadta el a munkáltató kimentését arra vonatkozóan, hogy a gyenge teljesítmény miatt mondtak fel kérelmezőnek azonnali hatállyal. A kérelmező a teljesítményével kapcsolatos munkáltatói elégedetlenségről semmilyen visszajelzést nem kapott, ezt az eljárás alá vont és a meghallgatott tanúk is elismerték. A hivatkozott gyenge teljesítmény megállapításának a munkáltatónál írásbeli nyoma nem volt, csak az eljárás alá vonttal függőségi viszonyban álló tanú nyilatkozott arról, hogy a kérelmező munkavégzése lassú volt. Bár az eljárás alá vont munkáltató úgy nyilatkozott, hogy reménykedett a kérelmező teljesítményének javulásában, a kérelmezőnek azonban nem jelezték, hogy a teljesítménye gyenge, a munkavégzése pedig lassú és javulnia kell. A lassú munkavégzést a tanú nem fejtette ki bővebben, arról sem nyilatkozott, hogy ez az eljárás alá vont számára az milyen konkrét hátránnyal jár. A 2012. évi I. tv. (Mt.) 6. § (2) a jogok jóhiszemű gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének körében a jóhiszeműség és a tisztesség elvének való megfelelést írja elő a munkaviszony alanyai számára és hivatkozik a kölcsönös együttműködésre is. A hatóság álláspontja szerint a próbaidő azért van, hogy a munkavállaló és a munkáltató tapasztalatot szerezzenek egymásról. A kölcsönös együttműködés jegyében azonban, amennyiben a munkavállaló segítségre szorul vagy munkájával kapcsolatban többletfigyelmet igényel, azt a próbaidő alatt is biztosítani kell a számára. Figyelmeztetni kell, ha nem megfelelő a munkavégzése és tájékoztatni kell az elvárt teljesítményről is, mert csak ebben a helyzetben lesz lehetősége megfelelni a munkáltató elvárásainak. A vizsgált ügyben a közvetlen felettes nyilatkozott a kérelmező lassú munkájáról, ugyanakkor semmit nem tett a munkatempó javítása érdekében. Meglepő, hogy a tanú feletteseinek jelezte a nem megfelelő munkavégzési ütemet, saját beosztottját azonban nem tartotta szükségesnek tájékoztatni a problémáról és arról sem, miként javíthatna a munkavégzés ütemén, hogyan tudná azt gyorsítani és a megfelelő teljesítményt elérni. A hatóság figyelemmel volt arra is, hogy a tanú nem tudott nyilatkozni a kérelmezőhöz hasonló feladatokat végző más munkavállalók elvárt teljesítményéről sem.

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

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmezővel szemben. Megtiltotta eljárás alá vont számára a további jogsértést, 200.000.- Ft bírságot szabott ki, valamint elrendelte jogerős és végrehajtható - az eljárás alá vont adatainak kivételével anonimizált - határozatának nyilvános közzétételét. A hatóság a szankciók egymás melletti alkalmazásával figyelembe vette, hogy a kérelmező olyan helyzetben maradt váratlanul munka nélkül, amikor várandóssága miatt a jogviszony fenntartása a biztosítási jogviszonyhoz kötött pénzügyi ellátásokra való jogosultság szempontjából jelentőséggel bírna. A hatóság ezen túlmenően figyelembe vette, hogy kérelmező elhelyezkedése a munkaerőpiacon - állapotára tekintettel - a jövőben megnehezül. A szankció megállapításánál a hatóság az Ebktv. 17/A § (3) bekezdésének megfelelően figyelembe vette az eljárás alá vont gazdasági súlyát, értékelte továbbá, hogy korábban a hatóság vele szemben elmarasztaló döntést nem hozott.

(A 2017. májusi döntés.)

[hu jogeset](#)