

Ügyiratszám: EBF-AJBH-24/2022.

Védett tulajdonság: anyaság, egészségi állapot

Diszkrimináció területe: foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa: közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Jogsértést megállapító határozat

Kérelem, a kérelmező álláspontja

A kérelmező 2021. október 18-tól dolgozott HR generalista munkakörben a munkáltatónál, három hónapos próbaidő kikötése mellett, határozatlan időtartamú munkaviszonyban. A kérelmező fölött a munkáltatói jogkört az ügyvezető gyakorolta, közvetlen szakmai irányítását a HR tanácsadó látta el. A kérelmező 2021. november 15-én reggel rosszul lett, ezért az édesanyja az ügyvezetőnek és a HR tanácsadónak sms-t írt arról, hogy a kérelmező nem tud bemenni dolgozni. Még ugyanezen a napon, november 15-én este a kérelmező emailben megírta az ügyvezetőnek, hogy veszélyeztetett terhes. A kérelmező 2021. november 15-től keresőképtelen állományban volt, majd az ügyvezető december 21-én a próbaidő alatt, azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát.

Az eljárás alá vont álláspontja

Az eljárásban a munkáltató arról nyilatkozott, hogy a kérelmező munkaviszonyát nem a veszélyeztetett terhessége miatt szüntette meg. A munkaviszony megszüntetését azzal indokolta, hogy a kérelmező nem teljesítette a vele szemben támasztott szakmai elvárásokat (nem honosított meg a cégnél új toborzási technikákat, nem biztosított „komplex rendszerüzemeltetést”), továbbá hogy a kérelmező és a HR tanácsadó között nem alakult ki megfelelő munkakapcsolat. Emellett azt is felhozta a jogviszony megszüntetésének indokául, hogy a munkakörök átstrukturálását tervezte, és ennek a tervnek a kérelmezőnél jobban megfelelő új személyt talált ismerősi körből. Ezt a jelentkezőt 2021. november 15-én dél körül meghallgatta, majd december 1-jén munkaszerződést létesített vele HR asszisztensi munkakörre.

Az eljárás lefolytatása

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, amelyen a feleken kívül három tanút is meghallgatott.

A hatóság döntése és annak indokai

Az eljárás során tényként volt megállapítható, hogy a kérelmező a jogviszony fennállása alatt sem szóbeli, sem írásbeli figyelmeztetést nem kapott, a munkavégzésével kapcsolatban a HR tanácsadó és az ügyvezető sem fogalmazott meg kifogást, a kérelmező az ügyvezető részéről még szóbeli dicséretben is részesült. Az ügyvezető a tárgyaláson a hatóság felhívására sem tudta egyértelműen előadni, hogy mi volt az az előzetes szakmai várakozás a kérelmezővel szemben, amelynek az nem tudott megfelelni, milyen új toborzási módszerek meghonosítását várta volna el a kérelmezőtől. A hatóság álláspontja szerint a kérelmezővel szemben nem is lehetett reális elvárásnak tekinteni, hogy a cégnél néhány héten belül, még a betanulási időszak kezdetén komplex toborzási rendszert dolgozzon ki. A kérelmező a HR tanácsadó szakmai irányítása mellett, azaz „kvázi beosztottként” látta el a feladatait. A munkáltatónak az eljárásban tehát nem sikerült bizonyítania, hogy a kérelmező munkavégzésével, szakmai kompetenciáival függött össze a jogviszonyának megszüntetése. A hatóság álláspontja szerint a munkáltató nem tudta bizonyítani azt sem, hogy a kérelmező bármilyen mulasztásával, a megfelelő munkakapcsolatok kialakításának a hiányával függött volna össze a munkaviszonyának a megszüntetése.

A hatóság megállapította továbbá, hogy a munkáltató a HR asszisztentst 2021. december 1-jén alapvetően az akkor már veszélyeztetett terhes kérelmező feladatainak az ellátására vette fel. Mindemelllett a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján nem lehetett minden kétséget kizáróan megállapítani azt sem, hogy a HR asszisztens meghallgatására valóban 2021. november 15-én dél körül, vagyis még a kérelmező terhességének bejelentését megelőzően került sor. A hatóság álláspontja

szerint a munkáltató nem tudta konzekvensen és minden kétséget kizáróan bizonyítani, hogy a kérelmező munkaviszonyát a munkakörök átstrukturálása miatt szüntette meg.

A hatóság tehát összességében arra a meggyőződésre jutott, hogy a munkáltató – annak ellenére, hogy a bizonyítási teher az ő oldalán jelentkezett – nem tudta cáfolni, hogy a kérelmező védett tulajdonsága (terhessége, egészségi állapota) és a vele szemben alkalmazott hátrány (azonnali hatályú felmondás) között fennállt az okozati összefüggés. A bizonyítékok összességében azt támasztották alá, hogy a munkáltatónak a kérelmező munkaviszonyának megszüntetéséről hozott döntésében szerepet játszott a kérelmező terhessége és ezzel összefüggő egészségi állapota.

A hatóság mindezek alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben, annak terhessége és az azzal kapcsolatos egészségi állapota miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, megsértve ezzel az egyenlő bánásmód követelményét.

Jogkövetkezményként a hatóság megtiltotta a munkáltatónak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, továbbá egymillió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.

A munkáltató a hatóság döntésével szemben keresetet terjesztett elő, a bíróság azonban a keresetet elutasította.

(2022. júniusi határozat)