

Ügyiratszám: EBF-AJBH-268/2022

Védett tulajdonság: anyaság (terhesség)

Diszkrimináció területe: foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa: közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Jogsértést megállapító határozat

Kérelem, a kérelmező álláspontja

A kérelmező a hatóságnál 2022. júniusban előterjesztett kérelmében azt sérelmezte, hogy munkáltatója 2022. májusban azonnali hatállyal megszüntette munkaviszonyát a próbaideje alatt, annak lejárta előtt három nappal, amelynek oka álláspontja szerint terhessége volt. Ismertette, hogy alkalmazását megelőzően szakmai gyakorlatát is a bepanaszoltnál töltötte, munkájára panasz nem volt. Terhességét annak bizonyossá válását követően 2022. április utolsó hetében közölte munkáltatójával, jelezve azt is, hogy ameddig orvosa engedi, szeretné munkáját végezni, ekkor munkáltatója megnyugtatta, hogy terhessége nem fogja hátrányosan érinteni a próbaidejét. Pár nappal később azonban vírusos megbetegedés miatt táppénzes állományba került, amelynek tizedik napján, a próbaidő lejárta előtt három nappal munkáltatója azzal hívta fel, hogy várandóssága miatt nem alkalmazza őt tovább, mivel nem bírná így a munkát és orvosa amúgy sem engedné őt vissza dolgozni, emellett a munkahelyet érintő ellenőrzésekre és anyagi nehézségekre hivatkozott, a kérelmező által végzett munkával kapcsolatban azonban sem ekkor, sem korábban nem jelzett panaszt.

Az eljárás alá vont álláspontja

A hatóság eljárást indított a bepanaszolt munkáltatóval szemben, aki érdemi nyilatkozatában a felmondás okaként a kérelmező romló munkamorálját és munkatempóját jelölte meg, amelyen a kérelmező a munkáltatói jelzés ellenére sem változtatott. A felmondás közlésével kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy azt azért telefonon közölte a kérelmezővel, mert munkába állásának napját a kérelmező sem tudta megmondani, illetve, hogy a felmondás időpontja azért esett a próbaidő végéhez közeli időpontra, mert a kérelmező betegszabadságon volt.

Az eljárás lefolytatása:

A felek az eljárásban nem kötöttek egyezséget, ezért a hatóság az eljárásban a felek nyilatkozatai és a vonatkozó jogszabályi előírások figyelembevételével hozta meg döntését.

A hatóság döntése és annak indokai:

Az eljárásban nem volt vitatott az, hogy a kérelmező a felmondás idején terhes volt, melyről a munkáltató is tudomással bírt, továbbá az sem, hogy felmondásával hátrány érte, ezért a hatóság azt vizsgálta, hogy a munkáltatónak sikerült-e bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagyis az adott esetben azt, hogy nem állt fenn okozati összefüggés a kérelmező terhessége és munkaviszonya megszüntetése között.

Az eljárás alá vont érdemi nyilatkozatában nem vitatta a kérelmező által előadottakat, azokra nyilatkozatában ki sem tért. A felmondás okaként a kérelmező munkamorálját és munkatempóját jelölte meg, azzal kapcsolatban azonban semmilyen konkrétumot nem adott elő, azt sem jelölte meg, hogy pontosan mit ért a munkamorál és a munkatempó romlása alatt, milyen elvárása volt a kérelmezővel szemben, amit az nem teljesített. A kérelmezőnek felrótt magatartás alátámasztására semmilyen bizonyítékot nem csatolt, bizonyítási indítványt nem tett, annak ellenére, hogy az eljárás indításáról szóló értesítésben a hatóság felhívta arra, hogy a sérelemmel kapcsolatos álláspontját teljes körűen, és bizonyítékokkal alátámasztva kell előadnia. Bizonyítékot mindössze a kérelmező távollétére vonatkozóan csatolt be, amely azonban a felmondás általa hivatkozott okát semmilyen módon nem támasztotta alá.

A hatóság a fentiek alapján a kérelmező által előadott életszerű – és az eljárás alá vont által sem vitatott vagy cáfolt – körülményeket elfogadta, figyelemmel arra is, hogy a kérelmező alkalmazása előtt az eljárás alá vontnál töltött szakmai gyakorlata alatt bizonyíthatta alkalmasságát, a munkához

való hozzáállását, amelyet a határozatlan idejű munkaszerződés megkötésekor a munkáltató bizonyára figyelembe vett.

A munkáltató nem tudta bizonyítani, hogy nem a kérelmező terhessége volt a felmondás oka. 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. A hatóság így az ismertetett körülmények alapján arra a következtetésre jutott, hogy az eljárás alá vont a kérelmező munkaviszonyát a terhessége miatt szüntette meg, és ezzel vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság mérlegelte az eset összes körülményeit, amelyekre tekintettel a munkáltatónak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és bírságot szabott ki.

A döntéssel szemben egyik fél sem élt jogorvoslattal.

(2022. októberi határozat)