

Ügyiratszám: EBF-AJBH-117/2023.

(EBF-AJBH-274/2022.)

Védett tulajdonság: anyaság

Diszkrimináció területe: foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa: közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Jogsértést megállapító határozat

Kérelem, a kérelmező álláspontja

A kérelmező 2022. február 21-től dolgozott csomagoló munkakörben a munkáltatónál, három hónapos próbaidő kikötése mellett, határozatlan időtartamú munkaviszonyban. Az ezt megelőző tíz napban alkalmi bejelentés alapján dolgozott a munkáltatónál. A munkába állást követően hamarosan megtudta, hogy gyermeket vár, ezt azonban nem mondta el a munkáltatónak. A cégvezető 2022. május 18-án behívta őt, mint próbaidős munkavállalót az irodájába, hogy megkérdezze, hogy érzi magát a munkahelyen, ekkor nem esett szó a várandósságáról. Másnap, 2022. május 19-én hajnalban a munkahelyi zárt Facebook csoportban közzétették a következő heti műszakbeosztást, amelyen a kérelmezőt is feltüntették. Ugyanezen a napon, 2022. május 19-én koradélután a cégvezető felesége, aki vezető beosztásban dolgozott a munkáltatónál, megkérdezte tőle, hogy várandós-e, amit a kérelmező megerősített. A beszélgetést követően a munkáltató azonnali hatályú felmondással megszüntette a kérelmező munkaviszonyát.

Az eljárás alá vont álláspontja

Az eljárásban a munkáltató arról nyilatkozott, hogy a kérelmező munkaviszonyát azért szüntette meg a próbaidő alatt, mert a kérelmező a műszakcserén összeveszett a kollégáival, több esetben nem tartotta be a munkaközi szünetek időpontját, és az ékszerselési tilalmat, valamint nem takarított megfelelően. Megerősítette, hogy 2022. május 18-án beszélt a kérelmezővel. Előadta továbbá, hogy a kérelmezővel kapcsolatos problémákról csak 2022. május 19-én értesült a feleségétől. Ennek ismeretében döntött úgy, hogy megszünteti a kérelmező munkaviszonyát. Állítása szerint a munkaviszony megszüntetésekor nem tudott a kérelmező terhességéről.

Az eljárás lefolytatása

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, amelyen a feleken kívül két tanút is meghallgatott. A hatóság továbbá egy tanút tárgyaláson kívüli tanúmeghallgatás keretében hallgatott meg.

A hatóság döntése és annak indokai

A hatóság a felek nyilatkozatai közötti ellentmondás feloldása céljából a feleket a tárgyaláson szembesítette, és tanúként hallgatta meg a cégvezető feleségét és a kérelmező által megjelölt tanút. A cégvezető felesége a munkáltató állítását támasztotta alá, mondván nem tudott a kérelmező terhességéről, nem kérdezett arra rá. A kérelmező által megjelölt munkatárs – aki egyébként ekkor változatlanul a munkáltató munkavállalója volt – a kérelmező által előadottakat támasztotta alá, vagyis azt, hogy a cégvezető felesége rákérdezett és tudott a kérelmező terhességéről, és a munkaviszonyát ezt követően szüntették meg. Tekintettel arra, hogy a cégvezető felesége nem volt érdektelennek tekinthető (a cégvezető közeli hozzátartozója és egyben a munkáltató egyik vezetője volt), ezért a hatóság a kérelmező – tanú által megerősített – nyilatkozata alapján megállapította, hogy a munkáltató tudott a terhességéről a jogviszonyának megszüntetésekor.

Az eljárás során továbbá a munkáltató által hivatkozottakkal szemben tényként volt megállapítható, hogy a kérelmező mindösszesen egy alkalommal került nézeteltérésbe műszakcsere miatt az egyik kollégájával azért, mert a férjével azonos műszakban szeretett volna dolgozni, amihez korábban a munkáltató is hozzájárult. A munkáltatónak ezért nem sikerült bizonyítania, hogy a kérelmező jogviszonyát a műszakcserehez való hozzáállása, azzal kapcsolatos konfliktusa miatt szüntette meg.

A kérelmező által tartott munkaközi szünettel kapcsolatban megállapítható volt, a felek egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy a kérelmezőn kívül más munkavállalók is tartottak alkalmanként délelőtt 10 órakor egy rövid (nem hivatalos) szünetet, amikor ittak, vagy mosdóba mentek el. Megállapítható volt az is, a felek egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy nemcsak a kérelmező, hanem rajta kívül más munkavállalók is viseltek ékszert az üzem területén. Az eljárás alá vontnak tehát nem sikerült bizonyítania, hogy a kérelmező jogviszonyát ezen okokból szüntette meg. A tanúvallomások és az egyéb bizonyítékok alapján azt sem lehetett megállapítani, hogy a kérelmező nem takarított megfelelően.

A hatóság álláspontja szerint továbbá életszerűtlen volt a munkáltató azzal való védekezése, hogy csak 2022. május 19-én értesült a kérelmező munkavégzésével kapcsolatos állítólagos problémákról. A kérelmező ugyanis – az alkalmi bejelentés alapján való foglalkoztatását is figyelembe véve – több mint három hónapon keresztül dolgozott az eljárás alá vontnál. A munkáltatónak tehát nem sikerült bizonyítania, hogy a kérelmező munkavégzésével kapcsolatos állítólagos problémákról csak 2022. május 19-én értesült.

A hatóság mindezek alapján – tekintve, hogy a munkáltató nem tudott meggyőző magyarázatot adni arra, hogy miért szüntette meg a kérelmező jogviszonyát, illetve e tekintetben bizonyítási kötelezettségének eleget tenni nem tudott – arra a szilárd meggyőződésre jutott, hogy a jogviszony megszüntetésének hátterében a kérelmező várandóssága állt. A munkáltató emellett azt sem bizonyította, hogy a jogviszony megszüntetésével a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetést alkalmazott.

A hatóság mindezek alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben, terhességével összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, megsértve ezzel az egyenlő bánásmód követelményét.

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

(2023. januári határozat)