

EBH/122/2010

Év

2010

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező, aki 2009. január 7-től kezdett dolgozni eladóként egy Bt.-nél eladó munkakörben, 2009. február 12-én szerzett tudomást arról, hogy 7 hetes terhes. Orvosa tanácsára a munkahelyi felettesének állapotáról nem tett említést. Terhességének 10. hetében azonban váratlanul hívatta a felettese, és megkérdezte, valóban igaz-e a hír, hogy gyermeket vár. Kérelmező ekkor beszámolt a felettesének állapotáról, aki ígéretet tett, hogy megvárják a terhesség 12. hetét, és a munkáltatói jogkör gyakorlóját csak ezt követően tájékoztatják. Kérelmező tovább dolgozott, azonban 2009. április 1-jén a munkáltatói jogkör gyakorlója az irodájában közölte vele, hogy munkaviszonyát megszüntetik, azonnali hatállyal a próbaidő alatt. Kérelmező ezt követően máshol nem talált munkát, ezért jogosultságot a gyes-hez nem tudott szerezni. Sérelmezte, hogy munkáltatója a terhességével összefüggésben szüntette meg a munkaviszonyát, holott még állapota megengedte volna, hogy tovább dolgozzon.

Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy Kérelmező teljesítményével nem voltak elégedettek, emiatt figyelmeztetésben is részesítették, azonban teljesítménye, a munkához való hozzáállása továbbra sem javult, ezért munkaviszonyát a próbaidő alatt megszüntették.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

A hatóság széleskörű bizonyítási eljárást folytatott, meghallgatta a munkáltatói jogkör gyakorlóján kívül az üzlet több dolgozóját, és kérelmező közvetlen felettesét. A kérelmező megfelelő dokumentumokkal igazolta védett tulajdonságát, és az őt ért hátrányt. Az eljárás alá vont elismerte, hogy nemcsak kérelmező munkavégzésével voltak problémák, rajta kívül az osztály többi dolgozója is figyelmeztetést kapott. Kérelmező közvetlen felettese úgy nyilatkozott, hogy az osztály dolgozóinak munkáját rendszeresen értékelte, ezzel szemben az eljárás alá vont a hatósághoz benyújtott 2009. március 5-i feljegyzésen kívül nem tudott olyan bizonyítékot szolgáltatni, amely kérelmező nem megfelelő munkavégzését támasztotta volna alá. Arra nézve sem voltak konkrét bizonyítékai, hogy kizárólag Kérelmező munkájában nem volt tapasztalható javulás. Az üzletvezető, valamint a drogéria osztály vezetőjének nyilatkozatait erre nézve a hatóság azért nem fogadta el, mert ennek ellentmondott az eljárás alá vont által becsatolt „feljegyzés a beszélgetésről” elnevezésű 7 db okirat tartalma, amely éppen azt támasztotta alá, hogy kérelmező munkaviszonyának megszüntetését követően is voltak problémák a dolgozókkal a munkavégzés minőségét illetően.

A munkáltató a próbaidő alatt -összhangban a Munka Törvénykönyvének 97.§ (2) a) pontjával-, azonnali hatállyal és indoklás nélkül megszüntetheti a dolgozó munkaviszonyát. Intézkedése azonban nem sértheti a rendeltetésszerű joggyakorlás általános elvét és az egyenlő bánásmód követelményét ekkor is be kell tartania.

Az eljárás során megállapítható volt, hogy kérelmező terheességére az üzletvezető 2009. március 20-a körüli időpontban az irodájában rákérdezett, azt tehát kérelmező nem maga jelentette be. E körben a hatóság felhívja az eljárás alá vont figyelmét, hogy munkaviszony keretében nem tehető fel ilyen tartalmú kérdés a munkavállalónak – és az EBH Tanácsadó Testülete által hozott 1/2007. TT számú állásfoglalás értelmezéséből az is következik, hogy amely kérdések állásinterjún nem tehetőek fel a munkavállalónak, azokra a munkaviszony létesítését követően sem köteles a dolgozó válaszolni.

A hatóság álláspontja szerint az eljárás alá vont nem bizonyította, hogy kérelmezővel szemben megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, és munkaviszonyát a próbaidő alatt az Ebktv. 22.§ (1) bekezdésében foglaltakkal összhangban szüntette meg. Az eljárás alá vontnak sikertelen volt a kimentése arra nézve, hogy kérelmező munkaviszonyának megszüntetésére nem a terheességgel összefüggő ok miatt került sor.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont Bt. kérelmező terheessége miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a munkaviszonyát próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette.

Ezt a határozatot azért tettük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Felügyelőség nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalát tartson fent, és 15 év óta nem teszi közzé a határozatokat a közönség számára. Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

forrás: <https://tasz.hu/ebh-hatarozatok-tara>

hatállyal megszüntette. A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és ötszázezer forint bírság megfizetésére kötelezte.

2010. január

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.