

## **EBH/163/2010**

Év

2010

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

*A kérelmező panaszolta a hatóság előtt, hogy korábbi munkáltatója az álláspontja szerint terhessége miatt szüntette meg munkaviszonyát a próbaidő alatt.*

*Kérelmező a 3 hónapos próbaidő letelte előtt 10 nappal szóban tájékoztatta a munkáltatót, hogy gyermeket vár. A munkáltató a bejelentést követően megkísérelte átadni számára a felmondást. A kérelmező álláspontja szerint a munkáltató azért mondott fel neki a próbaidő alatt, mert megtudta, hogy várandós.*

A hatóság eljárás alá vont munkáltató elismerte, hogy valóban aznap kísérelte meg átadni a felmondásról szóló iratot a kérelmezőnek, amikor közölte, hogy gyermeket vár, azonban a munkaviszony megszüntetése iránti szándék már korábban kialakult, de a kérelmező táppénzes állománya miatt megvárta a felmondás közlésével azt a napot, amelyen a kérelmező a munkahelyén személyesen megjelent.

Védekezése alátámasztásául csatolta a több kolléga között folytatott elektronikus levelezést, amely kifejezetten arról szólt, hogy milyen formában szüntesse meg a munkáltató a kérelmező munkaviszonyát. A kérelmező a munkáltató védekezésével szemben arra hivatkozott, hogy az elektronikus levelezés baráti levelezésnek felel meg, ami nem menetesíti a munkáltatót.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot 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 munka törvénykönyvéről szóló 1992 évi XXII. tv. (Mt.) 87. § (1) bekezdés d) pontja szerint a munkaviszony azonnali hatállyal megszüntethető próbaidő alatt. Az Mt. 81. §-ához fűzött kommentár szerint a próbaidő intézménye lehetőséget ad mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, hogy a munkavégzés során egymás elvárásait, képességeit, a munkavégzés körülményeit megismerhessék, így előnye éppen abban áll, hogy időtartama alatt bármelyik fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti a jogviszonyt .

Jóllehet a munkáltató (és munkavállaló) nem köteles megindokolni döntését amennyiben a munkaviszonyt a próbaidő letelte előtt kívánja megszüntetni, a bírói gyakorlat azonban egységes a tekintetben, hogy intézkedésének, döntésének meg kell felelnie a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének. (BH 1995.608). Miként a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye, az egyenlő bánásmód követelménye is olyan általános alapelv, amely a munka törvénykönyvének egészét, az abban szabályozott jogviszonyok teljes körét áthatja. Így annak ellenére, hogy a munkáltató nem köteles megindokolni a munkavállalónak a próbaidő alatt történő munkaviszony megszüntetéséről szóló döntését, az egyenlő bánásmód követelményével nem ütközhet a döntése. A hatóság előtti eljárások során a munkáltató sikeres kimentése érdekében rákényszerülhet, hogy döntését megindokolja, igazolja, hogy a munkaviszony megszüntetése nem volt összefüggésben a munkavállaló valamely védett tulajdonságával.

**A hatóság megvizsgálta az elektronikus levelezésben foglaltakat és elfogadta a munkáltató védekezését, ugyanis abból megállapítható mind a levél elküldésének időpontja és tartalma is. A levelezés szerint a munkáltató valóban azt megelőzően döntött a munkaviszony megszüntetéséről, hogy tudomást szerzett volna a kérelmező terhességéről.**

**A fentiekre tekintettel a hatóság a védett tulajdonság és a hátrány közötti ok-okozati összefüggés hiányában a kérelmet elutasította.**

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.**