

EBH/360/2016

Év

2016

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

A hatóság eljárását az elbocsátott munkavállaló kérte, mert úgy vélte, azért szüntették meg munkaviszonyát a próbaidő alatt azonnali hatállyal, mert kiderült róla, hogy gyermeket vár.

A kérelem szerint kérelmező munkaviszonya 2015. április 1. napjától állt fenn, shop-eladóként dolgozott a bepanaszolt munkáltató által üzemeltetett benzinkúton. 2015. április 24-én, miután a terhességi gyorsteszt kimutatta, telefonon közölte korábbi munkáltatójával, hogy várandós. A telefonbeszélgetést hallotta a bepanaszolt munkáltató egyik munkavállalójának rokona. A munkatárs a kérelmező szerint elmondta a hallottakat a töltőállomás üzletvezetőjének, aki továbbadta az információt a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A kérelmező miután megtudta, hogy a munkáltató előtt ismertté vált a terhessége, beszélt az üzletvezetővel (2015. május 6-án), aki megnyugtatta, hogy nem lesz probléma a foglalkoztatásával. Ugyanezen a napon a munkáltatói jogkör gyakorlója már azt közölte kérelmezővel, hogy pénzügyi okok miatt nem biztos, hogy munkaviszonyát fenn tudják tartani, sőt, azt javasolta neki, hogy keressen olyan munkahelyet, ahonnan elmehet szülni. A kérelmezőt mindez nagyon felzaklatta, rosszul lett, ezért kórházba, majd másnaptól – mivel ikerterhességéből az egyik magzatot elveszítette – táppénzre ment. Öt nappal később felhívta a munkáltatói jogkör gyakorlója, és közölte vele, hogy megszünteti a munkaviszonyát. Az erről szóló iratokat a kérelmező 2015. május 14-én postai kézbesítéssel megkapta.

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 bepanaszolt munkáltató az eljárásban úgy nyilatkozott, hogy a munkaviszony megszüntetéséről szóló döntése korábban megszületett, azt a munkáltatói jogkör gyakorlója 2015. május 6-án, szóban közölte kérelmezővel. A közlést írásban is megkísérelték, de kérelmező az iratot nem vette át, ezért azt 2015. május 11-én postai úton juttatták el hozzá. A kérelmező terhességéről pletykaszinten hallott a munkáltatói jogkör gyakorlója, de ez a döntését nem befolyásolta, annak más oka volt. Nem tanúsította ugyanis kérelmező azt az igyekezetet és hozzáállást, amely egy próbaidejét töltő munkavállalótól elvárható, nem voltak megfelelőek az értékesítési mutatói, és a vásárlóktól is több szóbeli jelzés érkezett azzal kapcsolatban, hogy kérelmező kiszolgálási módja „nem túlzottan vevő-centrikus”. Időközben ismét jelentkezett felvételre egy korábbi munkavállaló, akivel a munkáltató meg volt elégedve. Őt egy másik telephelyre felvették, ahonnan áthelyeztek egy másik munkavállalót a kérelmező munkavégzési helyéül szolgáló telephelyre. Kérelmező elbocsátásával így a dolgozói létszám nem változott, viszont az állomány képzetesebbé vált.

Az eljárás alá vont védekezését a hatóság nem fogadta el. A kérelmező modorára vonatkozóan az eljárásban meghallgatott személyek konkrét eseteket nem említettek, a vásárlók könyvében rögzített panaszt a munkáltató felmutatni nem tudott. A kérelmező teljesítményére vonatkozóan az eljárás alá vont nem adott kielégítő választ arra a kérdésre, hogy mi volt az az elvárás, amit kérelmezőnek nem sikerült teljesítenie. A csatolt iratokból és a munkáltató előadásából az volt megállapítható, hogy egyrészt a munkáltató ellentmondásosan nyilatkozott a teljesítményről szóló listák összeállításának módszeréről, másrészt pedig a kérelmezőnél rosszabb teljesítményt is nyújtottak más munkatársak, őket mégsem bocsájtották el. A visszatérő tapasztaltabb kolléga tényleges foglalkoztatására is csak egy későbbi időpontban, és nem kérelmező elbocsátásának idején került sor. A munkavégzésről egyébiránt a munkáltató nem adott negatív visszajelzést a kérelmezőnek a foglalkoztatása ideje alatt. Ellentmondásos volt továbbá a munkáltató részéről meghallgatott személyek nyilatkozata azzal kapcsolatban, hogy mi történt 2015. május 6-án, valóban közölték-e ekkor a kérelmezővel, hogy a munkaviszonyát megszüntetik. Az üzletvezető, aki tanúként aláírta a jegyzőkönyvet arról, hogy a kérelmező nem vette át a felmondását, egyáltalán nem emlékezett arra, hogy a felmondás közlése megtörtént, miközben arra emlékezett, hogy aznap telefonon felhívta a kérelmező, hogy bejelentse, – a terhességével összefüggő – betegsége miatt helyettesíteni kell őt.

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.

Mivel kérelmező terhességéről a munkáltatói tudomásszerzés és a munkaviszony megszüntetése között rövid idő telt el, az eljárás alá vont pedig nem tudta bizonyítani, hogy a terhességről döntéshozatal után értesült, illetve más munkavállaló esetében is a munkaviszony próbaidő alatti megszüntetéséhez vezettek volna a munkáltató által felhozott indokok, hatóság arra a következtetésre jutott, hogy az eljárás alá vont nem szüntette volna meg kérelmező munkaviszonyát, ha nem derül ki róla, hogy várandós. A várandóssággal összefüggő elbocsátás pedig az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik.

A jogsértés tényének megállapítása, és a jogsértő magatartás jövőbeli tanúsításának megtiltása mellett a hatóság az eljárás alá vonttal szemben 500 000 Ft bírságot is kiszabott.

Az elmarasztalt munkáltató a határozat bírósági felülvizsgálatát kérte. Keresetében előadta, hogy álláspontja szerint a hatóság nem tárta fel megfelelően a tényállást, a határozat iratellenes. Vitatta, hogy a munkaviszony megszüntetését megelőzően tudott volna a kérelmező terhességéről, e körben kiemelte, hogy a terhesség orvosilag csak a felmondás közlésének napján igazolódott. Hivatkozott a teljesítményértékelésre, amelyet álláspontja szerint a hatóság a bizonyítékok között mellőzött. Az üzletvezető-helyettes és a kérelmező között a betegség miatti beosztással kapcsolatosan lezajlott telefonbeszélgetést irrelevánsnak tartotta, mert a beosztást nem az üzletvezető-helyettes készítette.

A hatóság ellenkérelmében hangsúlyozta, hogy a kérelmező bizonyította, az őt ért sérelem idején terhes volt, azt pedig a hatóság az eljárásban feltárta, hogy erről a munkáltató a munkaviszony megszüntetését megelőzően értesült, erre vonatkozóan meghallgatta az információt átadó munkatársat, a munkáltatói jogkör gyakorlóját, valamint az üzletvezetőt is. A munkáltató arra nem hivatkozhatott alappal, hogy orvosi irat még nem állt rendelkezésre a kérelmező terhességéről a felmondás közlésekor, ha a terhességről egyébként tudomása volt. A hatóság kiemelte azt is, hogy a teljesítményértékelés vizsgálatát a határozat részletesen tartalmazta, a határozat iratellenességére, a tényállás nem teljes körű feltárására vonatkozó munkáltatói álláspont pedig a keresetlevélben kifejtetlen maradt, ezért arra válaszolni nem lehetett.

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 perben tartott tárgyaláson a bíróság felhívta a munkáltatót arra, hogy fejtse ki, a határozat mely hivatkozásai iratellenesek, illetve mely bizonyíték értékelése volt téves, és annak a munkáltató álláspontja szerinti megfelelő értékelése milyen eltérő határozati következtetéshez vezetett volna. A munkáltató a perben további nyilatkozatot nem tett.

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 20.K32.081/2016/10. számú ítéletével a munkáltató keresetét elutasította. Egyetértett a bíróság a hatóság azon megállapításával, hogy a kérelmező várandósságáról a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomással bírt a munkaviszony megszüntetését megelőzően, ezért bizonyítani kellett volna, hogy a felmondás indoka nem a kérelmező terhessége volt. A munkáltató azonban az általa felhozott indokokat nem tudta megfelelően bizonyítani sem a kérelmező vevőkkel szembeni magatartása, sem teljesítménye, sem pedig annak vonatkozásában, hogy képzetesebb munkavállalót találtak helyette. A bíróság is lényegesnek tartotta e körben, hogy a kérelmezőt nem figyelmeztették a nem megfelelő munkavégzésre. A határozatban rögzítettekkel egyezően a bíróság a leglényegesebb momentumnak a 2016. május 6-án történteket tekintette, nevezetesen azt, hogy az üzletvezető nem emlékezett a felmondás közlésére, ellenben beszélt a kérelmezővel a beosztását illetően. A beosztásról való egyeztetés oka fogyottá vált volna, ha a kérelmezőnek aznap korábban azonnali hatállyal felmondanak. A bíróság mindezek alapján a munkáltató kereseti kérelmét 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.