

EBH/368/2010

Év

2010

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezés mód

Egyezséggel zárult ügy

A kérelmező sérelmezte, hogy munkáltatója anyasága miatt csak gyermeke 3 éves koráig tartó, határozott idejű munkaszerződést kötött vele.

Az eljárás alá vont munkáltató előadta, hogy a szokásos gyakorlat szerint a gyes-en, illetve gyet-en lévő édesanyákat a gyermek 3 éves koráig határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatják, hiszen ez alatt az idő alatt a munkavállalók fizetés nélküli szabadságon vannak, amennyiben egy másik munkáltatótól mentek el szülni. A jogi képviselő álláspontja szerint ez a gyakorlat nem jogszabályellenes, a törvény megengedi, azonban a hatóság kérésére pontos jogszabályi helyet nem tudott megjelölni. A munkáltató tájékoztatta a hatóságot arról is, hogy a kérelmező és a munkáltató között egyébként munkaügyi bíróságon rendkívüli felmondás jogellenessége miatt per van folyamatban.

A hatóság tárgyalásán az eljárás alá vont munkáltató előadta, hogy az APEH felé irányuló bejelentésben a munkáltatónak meg kell különböztetnie a biztosítottakat. A megkülönböztetésnek a táppénz szabályok miatt van jelentősége azon jogviszonyoknál, amelyekben a munkavállalókat gyes vagy gyet mellett foglalkoztatja egy cég, mert ezek az ellátások határozott időre szólnak. Azokkal a munkavállalókkal, akik nem az eljárás alá vont munkáltatótól mentek el gyes-re, gyet-re, határozott időre köti az eljárás alá vont a munkaszerződéseket.

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 hatóság tárgyalásán a felek egyezséget kötöttek. Az egyezségben az eljárás alá vont jogi képviselője vállalta, hogy a kérelmezővel kötött munkaszerződést határozatlan időtartamúnak ismeri el, továbbá a felek közötti munkaügyi bíróság előtt folyamatban lévő perben külön beadványban ugyanezen nyilatkozatát - a hatóság határozatának kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül - írásban is benyújtja a munkaügyi bírósághoz.

A hatóság az egyezséget határozatával jóváhagyta.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmóddért 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.