

EBH/415/2016

Év

2016

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező azért fordult panasszal a hatósághoz, mert a bepanaszolt munkáltató 2016 február 15-től kezdődő munkaviszonyát várandóssága miatt a próbaidő alatt megszüntette, holott a munkájára panasz nem volt. A panaszos előadta, hogy 2016. április 11-én tájékoztatta közvetlen főnökét a várandósságáról, arról is, hogy lombikprogramban vett részt, és a 8. hetes a terhessége. A munkáltató biztosította arról, hogy nem fogja őt emiatt hátrány érni, és kérelmező munkájával maximálisan elégedett.

2016. április 22-től kérelmezőt az orvosa veszélyeztetett terhességgel betegállományba vette, ezért kérelmező tájékoztatta a munkáltatót, hogy előreláthatólag 2 hétig nem tud dolgozni. A táppénz második hetének végén, 2016. május 5-én, mikor még egy hét volt a próbaidőből, kérelmezőt telefonon tájékoztatta a főnöke, hogy úgy döntöttek, megválnak tőle. A felmondást azzal indokolta, hogy nincs megelégedve kérelmező munkájával, és az állásinterjún nem tájékoztatta a munkáltatót arról, hogy lombikprogramban vesz részt, bár nem ez a felmondás oka.

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.

Az eljárás alá vont munkáltató úgy nyilatkozott, hogy a kérelmezővel 2016. február 15-én létesítettek munkaviszonyt, „R2R specialista” munkakörben a társaság pénzügyi osztályára vették fel elsősorban könyveléshez, számlakezeléshez kapcsolódóan. A specialista munkakör emeltebb szintű képességeket és szakismeretet kíván meg a munkavállalótól. A munkaviszony 2016. május 6-án a Munka törvénykönyve 79. § (1) a) pontja alapján a próbaidő alatt azonnali hatállyal szűnt meg, a jogszabály az intézkedéshez nem fűz indoklási kötelezettséget. Indoklásként előadta, a cég arra a következtetésre jutott, hogy a kérelmező által ellátandó feladatok nem igénylik egy külön specialista munkakör fenntartását, azok a társaság számára költséghatékonyabb konstrukcióban is elvégezhetőek. Másfelől a kérelmező nem nyújtotta azt a teljesítményt, amely az adott munkakört betöltő munkatárstól megítélésük szerint elvárható lenne, erre 2016. április hónapban, a pénzügyi zárás, illetve a könyvvizsgálat során volt rálátásuk. A kérelmező szakmai felkészültsége több területen hiányosságokat mutatott, például szállítói folyószámla egyeztetésnél nem tudta, hogy mit tegyen a cég könyveiből hiányzó tétel esetében. Visszajelzésekből következtetni lehetett arra is, hogy a kérelmező nem törekszik kellőképpen a felmerült problémák önálló megoldására, ami a specialista munkakör esetén elvárható lenne. Felettese kifogásolta, hogy a kérelmező a feladatairól nem ad megfelelő visszajelzést, ami megnehezítette a megfelelő értékelést. A munkavégzés során a kérelmezőnek informális szóbeli visszajelzéseket adtak, írásos panasz nem volt a munkájára, azonban a kérelmező által állított „maximális elégedettség” nem valós. A kérelmező terhességéről szóban tájékoztatta közvetlen felettesét április 14-15-e körül, egyéb, írásos tájékoztatást nem adott. Kérelmező helyére más munkavállalót nem vettek fel. Jelenleg a feladatokat alacsonyabb munkakört betöltő munkavállaló látja el, aki a pozíciót belső átszervezéssel tölti be. Az eljárás alá vont nyilatkozatában hangsúlyozta, hogy a kérelmező várandóssága a munkaviszony megszüntetésekor nem játszott szerepet.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, ahol tanúként meghallgatta a kérelmező közvetlen felettesét. A felek között egyezség nem jött létre, ezért a hatóság érdemi döntést hozott.

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 nem fogadta el az eljárás alá vont kimentését, hogy a kérelmező munkavégzésével szakmailag nem voltak megelégedve, hiszen a próbaidejét töltő kérelmezőt egyetlen egyszer sem figyelmeztették arra, hogy nem eléggé önálló, és hozzáállásán változtatni kellene, és más módon sem tették szóvá, hogy nem eléggé jó a teljesítménye, sőt, a kezdeti időszakban arról tájékoztatták, hogy „jól felvette a fonalat”. Az eljárás alá vont csupán két apróbb esetet tudott előadni, egy esetben a hiányzó bizonylatról a kérelmező nem kért másolatot, hanem arról a tanút kérdezte, másrészt egy rendszerrel kapcsolatos probléma esetén a kérelmező kollégájától kért segítséget.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont kimentését arra vonatkozóan sem, hogy nem szükséges a feladathoz specialista munkakörben foglalkoztatott személy, ugyanis erről a munkáltató vezetője döntött, amiről külön írásos dokumentum nem született.

Az eljárás alá vont kimentését a hatóság nem találta alkalmasnak annak bizonyítására sem, hogy kérelmező terhessége az elbocsátásáról szóló döntés meghozatalában nem játszott szerepet. A hatóság úgy értékelte, hogy kérelmező terhessége és a munkaviszonyának a megszüntetése közötti ok-okozati összefüggést támasztja alá egyrészt az, hogy a tanú úgy nyilatkozott, csak a zárást – azaz 2016. április 30-át – követően tudott azzal foglalkozni, hogy mi legyen a kérelmezővel, és erre vonatkozó döntését úgy hozta meg, hogy a kérelmező már két hete táppénzes állományban volt veszélyeztetett terhesség miatt. A döntés tehát mindössze 5 napon belül, rövid idő alatt megszületett úgy, hogy a kérelmező munkáját a megelőző két hétben munkavégzés hiányában nem lehetett értékelni.

A hatóság a döntés során figyelemmel volt arra is, hogy a kérelmező, miután 2016. április 11-én (a munkáltató szerint 14-15-én) várandósságáról értesítette a munkáltatót, 2016. április 22-től veszélyeztetett terhes lett, azaz terhességéből kifolyólag az egészségi állapota megrendült, és ez okozta munkaképtelenné válását, táppénzes állományba kerülését. A munkáltató a fentiek ismeretében döntött úgy május 6-án, hogy nem foglalkoztatja tovább a kérelmezőt. Mindezekből arra lehet következtetni, hogy a kérelmezőt a várandósságából eredő egészségi állapota miatt érte hátrányos megkülönböztetés.

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 megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató kérelmező anyaságával (várandósságával) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy munkaviszonyát a próbaidő letelte előtt egy héttel, azonnali hatállyal megszüntette. Az eljárás alá vont magatartásával kérelmezővel szemben várandóssága miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

A hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását. Elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának nyilvános közzétételét 30 napra - a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon - az eljárás alá vont hivatalos honlapján, közvetlenül a nyitólapról elérhető módon, és a hatóság www.egyenlobanasmod.hu című honlapján, továbbá az eljárás alá vonttal szemben 500 000 Ft, azaz ötszázezer forint bírságot szabott ki.

Az eljárás alá vont a határozat felülvizsgálatát kérte a bíróságtól, az eljárás folyamatban van.

(2016. októberi döntés)

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.