

EBH/71/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező munkaviszonyát próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással szüntette meg a munkáltatója. Kérelmező szerint az intézkedés oka a foglalkoztató tudomásszerzése volt arról, hogy gyermeket vár.

A munkáltató azzal védekezett, hogy a kérelmező munkaviszonyát gyenge munkahelyi teljesítménye és lassú munkavégzése miatt szüntette meg azonnali hatállyal. A munkáltató érdemi nyilatkozatában tagadta, hogy a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetéséről szóló értesítés kipostázásakor tudomása volt a kérelmező várandósságáról.

Az egyenlő bánásmód követelményét a próbaidő alatt is meg kell tartani, ezért a hatóság a védett tulajdonság és a hátrány fennállásának megállapítását követően azt vizsgálta, tudja-e bizonyítani az eljárás alá vont, hogy a kérelmezővel szemben megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét. A vizsgálat elsőként arra irányult, hogy az eljárás alá vontnak volt-e tudomása a kérelmező várandósságáról a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetéséről szóló értesítés kipostázásakor. Az ügyfelek nyilatkozataiból, a csatolt iratanyagokból (táppénzes állományba vétel) és az eljárás alá vont postakönyvéből megállapítható volt, hogy a kérelmező a várandósságát az azonnali hatályú felmondás kipostázása előtt jelentette be a munkáltatónak.

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 hivatkozott arra, hogy a kérelmező munkaviszonyát nem a terhesség, hanem más okok miatt szüntette meg. A hatóság nem fogadta el a munkáltató kimentését arra vonatkozóan, hogy a gyenge teljesítmény miatt mondtak fel kérelmezőnek azonnali hatállyal. A kérelmező a teljesítményével kapcsolatos munkáltatói elégedetlenségről semmilyen visszajelzést nem kapott, ezt az eljárás alá vont és a meghallgatott tanúk is elismerték. A hivatkozott gyenge teljesítmény megállapításának a munkáltatónál írásbeli nyoma nem volt, csak az eljárás alá vonttal függőségi viszonyban álló tanú nyilatkozott arról, hogy a kérelmező munkavégzése lassú volt. Bár az eljárás alá vont munkáltató úgy nyilatkozott, hogy reménykedett a kérelmező teljesítményének javulásában, a kérelmezőnek azonban nem jelezték, hogy a teljesítménye gyenge, a munkavégzése pedig lassú és javulnia kell. A lassú munkavégzést a tanú nem fejtette ki bővebben, arról sem nyilatkozott, hogy ez az eljárás alá vont számára az milyen konkrét hátránnyal jár. A 2012. évi I. tv. (Mt.) 6. § (2) a jogok jóhiszemű gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének körében a jóhiszeműség és a tisztesség elvének való megfelelést írja elő a munkaviszony alanyai számára és hivatkozik a kölcsönös együttműködésre is. A hatóság álláspontja szerint a próbaidő azért van, hogy a munkavállaló és a munkáltató tapasztalatot szerezzenek egymásról. A kölcsönös együttműködés jegyében azonban, amennyiben a munkavállaló segítségre szorul vagy munkájával kapcsolatban többletfigyelmet igényel, azt a próbaidő alatt is biztosítani kell a számára. Figyelmeztetni kell, ha nem megfelelő a munkavégzése és tájékoztatni kell az elvárt teljesítményről is, mert csak ebben a helyzetben lesz lehetősége megfelelni a munkáltató elvárásainak. A vizsgált ügyben a közvetlen felettes nyilatkozott a kérelmező lassú munkájáról, ugyanakkor semmit nem tett a munkatempó javítása érdekében. Meglepő, hogy a tanú feletteseinek jelezte a nem megfelelő munkavégzési ütemet, saját beosztottját azonban nem tartotta szükségesnek tájékoztatni a problémáról és arról sem, miként javíthatna a munkavégzés ütemén, hogyan tudná azt gyorsítani és a megfelelő teljesítményt elérni. A hatóság figyelemmel volt arra is, hogy a tanú nem tudott nyilatkozni a kérelmezőhöz hasonló feladatokat végző más munkavállalók elvárt teljesítményéről sem.

Az eljárás alá vont által hivatkozottakat a hatóság nem találta alkalmasnak annak bizonyítására, hogy a kérelmező terhessége az elbocsátásáról szóló döntés meghozatalában nem játszott szerepet.

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 fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmezővel szemben. Megtiltotta eljárás alá vont számára a további jogsértést, 200.000.- Ft bírságot szabott ki, valamint elrendelte jogerős és végrehajtható - az eljárás alá vont adatainak kivételével anonimizált - határozatának nyilvános közzétételét. A hatóság a szankciók egymás melletti alkalmazásával figyelembe vette, hogy a kérelmező olyan helyzetben maradt váratlanul munka nélkül, amikor várandóssága miatt a jogviszony fenntartása a biztosítási jogviszonyhoz kötött pénzügyi ellátásokra való jogosultság szempontjából jelentőséggel bírna. A hatóság ezen túlmenően figyelembe vette, hogy kérelmező elhelyezkedése a munkaerőpiacon - állapotára tekintettel - a jövőben megnehezül. A szankció megállapításánál a hatóság az Ebktv. 17/A § (3) bekezdésének megfelelően figyelembe vette az eljárás alá vont gazdasági súlyát, értékelte továbbá, hogy korábban a hatóság vele szemben elmarasztaló döntést nem hozott.

(A 2017. májusi döntés.)

[hu jogeset](#)

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.