

Ügyiratszám: EBF-AJBH-14/2021.

Védett tulajdonság: anyaság (terhesség)

Terület: foglalkoztatás

Diszkrimináció fajtája: közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Jogsértést megállapító határozat

A kérelem szerint a kérelmező három hónapos próbaidő kikötésével létesített munkaszerződést. Miután egy hónap munkavégzés után szóban bejelentette a műszakvezetőnek, hogy terhes, a műszakvezető közölte vele, hogy a továbbiakban három műszakban már nem foglalkoztathatják, mert terhessége miatt éjszaka nem dolgozhat. A műszakvezető azt is elmondta, hogy még 12 hétig dolgozhat a kérelmező, azt követően azonban táppénzre kell mennie. Mintegy három héttel később a kérelmező táppénzes állományba került, mert az orvos megállapította, hogy veszélyeztetett terhes. Körülbelül egy hónappal később a munkáltató a kérelmező munkaviszonyát a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette.

Az eljárásban a munkáltató azzal védekezett, hogy a kérelmező munkaviszonyát nem a várandóssága, hanem igazolatlan, indokolatlan hiányzásai miatt szüntette meg. Előadta, hogy a próbaidő alatt mindenkinek megszünteti a munkaviszonyát négy munkanapot meghaladó indokolatlan hiányzás esetén. Ennek alátámasztására csatolt egy táblázatot, amelyben valóban szerepeltek olyan adatok, amelyek szerint több személynek megszüntették a munkaviszonyát, akinek a 4-5 napot elérte az igazolatlan hiányzásként vagy nem fizetett szabadságként jelölt napok száma. A becsatolt jelenléti ívekből alapján a kérelmezőnek öt ilyen napja volt, azonban abból három már arra az időszakra esett, amikor a kérelmezőt igazoltan keresőképtelen állományba vette a háziorvos, tehát nem indokolatlan, utólag nem megfelelően igazolt távollétról vagy nem fizetett szabadságról volt szó. A hatóság ezért arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltató nem tudta bizonyítani, hogy a kérelmező munkaviszonyát a négy munkanapot meghaladó igazolatlan, illetve indokolatlan hiányzása, és nem a terhessége miatt szüntette meg. A munkáltató azt sem bizonyította, hogy a kérelmező munkaviszonya megszüntetésekor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetést alkalmazott.

Az előzőek alapján a hatóság megállapította, hogy a munkáltató a kérelmező anyaságával (terhességével) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg. Határozatában megtiltotta a munkáltatónak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte véglegessé vált határozatának 30 napra történő közzétételét saját és a munkáltató honlapján.

A szankció kiszabásánál a hatóság figyelemmel volt arra, hogy a munkáltató akkor szüntette meg a kérelmező munkaviszonyát, amikor a munkaerőpiacon való újbóli elhelyezkedése jelentősen elnehezült, továbbá a munkáltatók elterjed azon gyakorlatára, hogy a várandós munkavállalók munkaviszonyát megszüntetik a próbaidő alatt.

2021. áprilisi döntés