

## **EBH/189/2014**

Év

2014

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

*A kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert álláspontja szerint az egyszer már meghosszabbított munkaszerződését annak lejártát követően a munkáltató azért nem hosszabbította meg, illetve nem kötött kérelmezővel határozott idejű munkaszerződést, mert időközben kiderült, hogy várandós.*

Terhessége bejelentését követően kérelmező számára a munkáltató – kérésére – a csemegepultos munkakör helyett könnyebb ülőmunkát, pénztárosi munkakört biztosított és munkaszerződését ennek megfelelően módosította. A szerződés lejártát követően azonban a munkáltató nem foglalkoztatta tovább, miközben a kérelmezővel együtt dolgozó munkavállalók vagy határozott, vagy határozatlan idejű szerződéssel továbbra is a munkáltató alkalmazásában maradtak.

Az eljárás során a hatóság megállapította, hogy a szóban forgó kereskedelmi egységben összesen 35 személy határozott idejű munkaszerződése járt volna le ugyanazon a napon – 2013. május 31-én –, mint kérelmezőé. Közülük hat fő esetében nem történt továbbfoglalkoztatás, 11 személlyel határozatlan idejű szerződést kötöttek, 16 esetben a határozott idejű szerződés lejártát 2013. augusztus 31-re, egy esetben 2013. december 31-re módosították, egy személy korábban megszüntette munkaviszonyát. A pénztárban dolgozók között kérelmezőn kívül nem volt olyan munkavállaló, akinek 2013. május 31-én ténylegesen megszűnt volna a munkaszerződése, a munkáltató minden érintettet továbbfoglalkoztatott legalább 2013. augusztus 31-ig. Hasonlóképpen, a csemegepulton dolgozó négy munkavállaló közül két személynek hosszabbították a szerződését, két fő pedig nem volt kérelmezővel összehasonlítható helyzetben, mert egyiküknél a munkavégzést kifogásolta a munkáltató, másikkal pedig úgy döntött, hogy nem folytatja munkaviszonyát.

A hatóság eljárásában a hogy kérelmező nem tudta valószínűsíteni, hogy határozatlan idejű szerződést kötöttek volna vele, ha nem terhes, ezt a statisztikai adatok sem támasztották alá. Ugyanakkor a többi dolgozó továbbfoglalkoztatásából megállapítható volt, hogy a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók közül kérelmező volt az egyetlen, akinek nem folytatódott valamilyen formában a foglalkoztatása legalább 2013. augusztus 31-ig.

A hatóság nem fogadta el a munkáltató védekezését, hogy kérelmező munkaszerződésének lejártakor a pénztárban megoldott volt a létszám, ugyanis hirdettek pénztárosi pozíciót és vettek is fel munkavállalót ebben az időszakban, valamint azt sem, hogy a szezonális lett volna kihatással kérelmező foglalkoztatására, mert ennek a hatásnak a többi munkavállaló foglalkoztatásában is meg kellett volna jelennie.

**A hatóság megállapította, hogy a munkáltató kérelmezőt terhessége miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetésben részesítette, amikor munkaszerződését nem hosszabbította meg legalább 2013. augusztus 31-ig. Szankcióként 500 000 Ft bírságot szabott ki.**

**A munkáltató a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kérte, a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól. A bíróság a keresetet ítéletével elutasított és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta.**

2015.02.17.