

**Ügyszám:** EBF-AJBH-218/2023.

**Védett tulajdonság:** anyaság (terhesség)

**Diszkrimináció területe:** foglalkoztatás

**Diszkrimináció típusa:** közvetlen hátrányos megkülönböztetés

**Jogsértést megállapító határozat**

#### Kérelem, a kérelmező álláspontja

A kérelmező azt sérelmezte, hogy a munkáltatója a próbaidő alatt megszüntette a munkaviszonyát, aminek oka – álláspontja szerint – a terhessége volt. Előadta, hogy már korábban öt éven keresztül az adott munkáltatónál dolgozott, de munkaviszonyát felmondta, mivel egy éves katonai szolgálatot vállalt, melyből fél évre külföldre vezényelték. A Magyarországra történő visszaérkezését követő napon véletlenül találkozott a korábbi közvetlen főnökével, aki mondta, hogy szeretné, ha visszamenne a céghez. Hamarosan ismét munkaviszonyt létesített korábbi munkáltatójával, határozatlan időtartamú szerződéssel, 90 nap próbaidő kikötésével a korábbi munkakörében (adminisztrátor). Körülbelül másfél hónappal a munkaviszony létesítését követően a kérelmező egyik, ugyancsak adminisztrátor munkatársa bejelentette, hogy hosszabb idejű táppénzre megy gyermekvállalással összefüggésben. A kérelmező ennek hatására még aznap, munkaidő után telefonon felhívta a főnökét és tájékoztatta arról, hogy gyermeket vár. A kérelmező a következő héten elmondta a munkatársainak is, hogy terhes, majd feltöltött egy fényképet a Facebookra, amin már egyértelműen látszott, hogy várandós. A fénykép alatt több munkatársa is gratulált, illetve jelezték, hogy „tetszik” a bejegyzés. Ezt követően a kérelmező több napig szabadságon volt, mely időtartam alatt a harmadik adminisztrátor is bejelentette, hogy ősszel várhatóan ő is táppénzre megy gyermekvállalással összefüggésben. Nem sokkal ezután a főnöke behívta a kérelmezőt az irodájába és tájékoztatta, hogy a munkáltató felmond neki.

#### Az eljárás alá vont álláspontja

Az eljárás alá vont munkáltató úgy nyilatkozott, hogy a felmondás indoka nem a kérelmező időközben ismertté vált terhessége, hanem a személyiségének megváltozása volt, illetve megjegyezte azt is, hogy nem volt elfogadható számukra, hogy a kollégák magánélete és egészségügyi problémái nagy plénum előtt kitérőre kerüljenek. A hatóság által tartott tárgyaláson a munkáltató jogi képviselője előadta, hogy a felmondás időpontjában a munkáltatónak nem volt tudomása a kérelmező terhességéről, és a felmondás okaként arra hivatkozott, hogy feszültség volt a kérelmező és a két másik adminisztrátor kolléganő között.

#### Az eljárás lefolytatása

A felek írásbeli nyilatkozatainak beszerzését követően a hatóság tárgyalást tűzött ki az ügyben, a felek azonban az eljárás szünetelését kérték, így ez a tárgyalás elmaradt. A kérelmező utóbb kérte az eljárás folytatását. A hatóság ezt követően az ügyben két tárgyalást is tartott, és a feleken kívül több tanút is meghallgatott. Mivel a felek az eljárás során nem kötöttek egyezséget, a hatóság az írásbeli és szóbeli nyilatkozatok, a tanúvallomások, a becsatolt dokumentumok és a vonatkozó jogszabályi előírások figyelembevételével hozta meg döntését.

#### A hatóság döntése és annak indokai

**A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és anyaságon (terhességen) alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.** A hatóság megtiltotta az eljárás alá vontnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és kétmillió forint bírságot szabott ki.

A hatóság a határozat indokolásában rögzítette, hogy a védett tulajdonság és a hátrány fennállásának megállapítását követően azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont bizonyította-e, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszony próbaidő alatt történő megszüntetése során is meg kell tartani, függetlenül attól, hogy az azonnali

hatályú, próbaidő alatti felmondás esetére a munka törvénykönyve indokolási kötelezettséget nem ír elő.

A hatóság az ügyfelek és a tanúk nyilatkozatai alapján megállapította, hogy a kérelmezőt a munkáltató a kérelemmel érintett jogviszony létesítését megelőzően már foglalkoztatta adminisztrátor munkakörben, és mindkét alkalommal ugyanaz volt a közvetlen felettese. Ő volt az, aki a kérelmezőt a sürgető munkaerő-szükséglet miatt visszahívta, ugyanis a telephelyen adminisztrátor munkakörben foglalkoztatott mindkét kolléganő hosszabb távollétre készült.

A hatóság a tanúvallomások, a kérelmező nyilatkozatai és az általa csatolt iratok alapján megállapította, hogy a kérelmező a munkáltatói felmondás közzétevése előtt tudatta két közvetlen munkatársával és a közvetlen felettesével is, hogy terhes. Bizonyítást nyert emellett az is, hogy a kérelmező terhessége a munkahelyen a Facebook-bejegyzés következtében még ugyancsak a felmondás közzétevése megelőzően szélesebb körben is ismertté vált. Az is megállapítható volt, hogy – bár a felmondást a munkáltatói jogkör gyakorlójaként az ügyvezető írta alá – arra a főnöke tett javaslatot, aki ekkor már tudomással bírt a kérelmező várandós állapotáról.

A hatóság álláspontja szerint az eljárás alá vont által pontosan ki nem fejtett, semmivel alá nem támasztott állítólagos kérelmezői személyiségváltozás nem alkalmas a felmondás és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés kizárására. A meghallgatott tanúk egyike sem támasztotta alá, hogy a kérelmező viselkedésével, személyiségével probléma lett volna, holott a főnökével, az egyik adminisztrátorral és egy raktárossal korábban is együtt dolgozott. A kérelmezőt korábbi foglalkoztatása idejéből ismerte több tanú is, tehát ha a viselkedése ténylegesen megváltozott volna, azt nyilvánvalóan érzékelték volna, el tudták volna mondani, azonban ilyen változásról egyikük sem számolt be. A kérelmező viselkedésének kapcsán a munkáltató arra is utalt, hogy nem volt számára elfogadható a kollégák magánéletének és egészségügyi problémáinak „nagy plénum előtt” történő kitárgyalása, azonban ennek kapcsán semmilyen konkrétumot nem adott elő, nem ismertette, hogy a kérelmező milyen módon volt ebben érintett. A munkáltató a tárgyaláson arra is hivatkozott, hogy feszültség volt a kérelmező és a két másik adminisztrátor kolléganő között, azonban az érintett kolléganők tanúvallomása ezt nem támasztotta alá, mindketten azt mondták, hogy jó viszonyban voltak a kérelmezővel. Azt, hogy a kérelmező tényleges munkavégzésével lett volna probléma, a munkáltató sem állította, nem jelölt meg a kérelmező által elkövetett hibát, mulasztást.

A hatóság a fentiek alapján arra a meggyőződésre jutott, hogy az eljárás alá vont a kérelmező munkaviszonyát a terhessége miatt szüntette meg. Ennek ellenkezőjét az eljárás alá vont bizonyítani nem tudta, valamint 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 volna, ilyen előadást nem is tett.

A döntéssel szemben egyik fél sem élt jogorvoslattal.

(2023. decemberi határozat)