

348/2019

Év

2019

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező az eljárás alá vont egyik fióktelepén ügyfélszolgálati ügyintéző munkakörben dolgozott. A kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy álláspontja szerint az eljárás alá vont a próbaideje alatt, indokolás nélkül a várandóssága miatt szüntette meg a munkaviszonyát. Előadta, hogy a terhességéről először a munkáltatói jogkör gyakorlóját (vezető) tájékoztatta szóban, aki közölte, hogy addig tudja munkaviszonyban tartani, ameddig nem látszik az állapota, mert ablakban nem dolgozhat terhes, máshol pedig nem tud munkát adni neki. Körülbelül két hónap elteltével a vezető-helyettes arról tájékoztatta, hogy betöltötte azt a terhességi hetet, amellyel már nem kívánják alkalmazni. Ez a bejelentés annyira felkavarta, hogy görcsölni kezdett, rosszul lett, és veszélyeztetett terhesként betegállományba került. Ezután arról szóló okiratot vett kézhez, hogy az eljárás alá vont próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított, melynek során a felektől nyilatkozatokat kért be, illetve tárgyalás keretében 3 tanút is meghallgatott az ügyben, akik úgy nyilatkoztak, hogy a kérelmező jól dolgozott.

Az eljárás alá vont hivatkozott arra, hogy a kérelmező bizonyára félreértette azt, hogy terhes munkavállaló nem dolgozhat ablakban. Az eljárás során ezzel szemben bizonyítást nyert, hogy – ugyan erről hatályos szabályzat nem volt – az eljárás alá vont számára problémát jelent, ha egy terhes munkavállaló az ablakban dolgozik. Ezt támasztotta alá a kérelmező vezetőjének a vallomása, amely szerint azt mondta a kérelmezőnek, hogy amennyiben hitelt érdemlően igazolja, hogy terhes, csak a háttérben tudja majd foglalkoztatni, az ablakban nem dolgozhat, ameddig azonban nem igazolja a terhességét, meg tudja oldani, hogy az ablakban dolgozhasson. Ugyancsak ezt támasztotta alá az eljárás alá vont által becsatolt e-mail-váltás, amelyben a HR-es munkatárs azt írta a jogásznak, hogy a kérelmező „ügyfélszolgálati ügyintézői munkakörben dolgozik, melyet ezen túl nem fog tudni ellátni, mivel ezek után az ablakban nem foglalkoztathatjuk tovább, hátsó munkakörben pedig sajnos nem tudjuk foglalkoztatni.”

A tárgyalásán a kérelmező vezetője a felmondás indokaként a kérelmező folyamatos táppénzes állományait és hiányzásait jelölte meg, illetve azt, hogy, előfordult, hogy hazament, mert nyilván az állapota miatt nem volt jól. A hatóság ezzel kapcsolatban rámutat arra, hogy a táppénzes állomány, illetve a vezető által hivatkozott egyéb hiányzás nyilvánvalóan a kérelmező terhességével álltak összefüggésben. A terhesség miatti táppénz, illetve más hiányzás miatti felmondás valójában a terhesség miatti felmondást jelent.

A vezető arra is hivatkozott, hogy arról szóló utasítást kapott az eljárás alá vonttól, mely szerint egy bizonyos létszámkeretet be kell tartania, az új létszámkeretet pedig négy főben határozták meg azon a telephelyen, ahol a kérelmező is dolgozott.

A rendelkezésre álló bizonyítékokból az volt megállapítható, hogy a vezető már az új létszámkeretről való tudomásszerzést megelőzően tanácsot kért a cég jogásától a kérelmező további foglalkoztatásával kapcsolatban; a jogász pedig arról tájékoztatta a HR-es munkatársat, hogy nincs akadálya a próbaidőn belüli megszüntetésnek, azt nem is kell megindokolni.

A fent kifejtettek alapján a hatóság megállapította, hogy mivel a kérelmező munkaviszonya megszüntetéséről az eljárás alá vont már az új létszámkeretről való értesülést megelőzően, a jogász állásfoglalása alapján döntött, tehát a kérelmezőnek a terhessége miatt mondtak fel.

Fentiekre tekintettel a hatóság a kérelmező kérelmének helyt adott, és megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg.

A hatóság a szankciók körében az eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, 1.00.000,- Ft, azaz egymillió forint bírságot szabott ki vele szemben, illetve elrendelte a végleges határozatának – a jogsértő közérdekből nyilvános adatainak kivételével – személyazonosításra alkalmatlan módon 30 nappal történő nyilvános közzétételét a hatóság, és az eljárás alá vont honlapján.

A jogkövetkezmények megállapítása, a többes szankció kiszabása során a hatóság mérlegelte az eset összes körülményeit, a jogsértés súlyát, a terhes munkavállalók próbaidő alatti különösen kiszolgáltatott helyzetét, illetve a hasonló jogsértések jelentős számát. A hatóság külön súllyal értékelte, hogy a jogsértés a kérelmezőnek jelentős érdeksérelmet okozott.

Az eljárás alá vont a hatóság határozatával szemben felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő a Fővárosi Törvényszéknél. A bíróság a végzésében a felperes kereseti kérelmét visszautasította.