

Ügyszám: EBH-HJF-192/2020.

**Védett tulajdonság:** anyaság (terhesség)

**Diszkrimináció területe:** foglalkoztatás

**Diszkrimináció típusa:** közvetlen hátrányos megkülönböztetés

**Jogsértést megállapító határozat**

A kérelmező panasza a munkáltatóval szemben 2020. márciusban érkezett az Alapvető Jogok Biztosa (a továbbiakban: hatóság) jogelődjéhez, az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. Kérelmében előadta, hogy a munkáltató egyik telephelyén lévő autókereskedésben foglalkoztatták 2019. decemberében két hétig, heti bejelentéssel, majd 2020. január 2-től három hónapos próbaidővel recepciós pénztárosként. 2020. március 9-én bejelentette a terhességét telefonon az autókereskedés vezetőjének, aki akkor szabadságon volt. A munkájával szemben a munkáltató nem emelt kifogást, a kérelmező a bejelentést követően tovább folytatta a munkavégzést 2020. március 17-ig, amikor az autókereskedés vezetője közölte vele, hogy munkaviszonyát a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszünteti, indokként azt közölte, hogy a kérelmező nem írásban jelentette be a terhességét. A megszüntetésről szóló dokumentumot a munkáltató ügyvezetője írta alá. A kérelmező szerint az elbocsátásának oka a várandósága volt.

A hatóság eljárást indított a munkáltatóval szemben, aki azzal védekezett, hogy a kérelmező munkaviszonyát a koronavírus-járvány okozta pandémiás veszélyhelyzet miatt megváltozott, a gazdálkodására súlyosan negatív hatású üzleti és gazdasági feltételek miatt szüntette meg, további hét másik munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése mellett. Nyilatkozott arról, hogy a kérelmező terhessége nem állt okozati összefüggésben a munkaviszony megszüntetésével. Előadta, hogy több alkalommal is szükség volt arra, hogy a kérelmezővel szóban, részletesen megbeszéljék a munkaköréhez tartozó feladatokat, és a kérelmezőt fel kellett hívni arra, hogy munkáját az előírt protokoll szerint végezze. A kérelmező felettese (az autókereskedés vezetője) nem volt megelégedve a kérelmező munkájának minőségével, amit szóban többször is jelzett neki. Az eljárás alá vont 2020. március 17-én „válságértekezletet” tartott a vezetőség számára, és azon döntöttek arról, hogy mely munkavállalók munkaviszonyát szüntetik meg. A kérelmező elbocsátását követően a munkakörébe új munkavállalót nem vettek fel. Nyilatkozott arról, hogy az értekezletet követően szerzett tudomást a kérelmező várandósságáról, de nem közölte, hogy mikor és kitől.

A hatóság döntésében megállapította, hogy a kérelem megalapozott. Megállapította, hogy a kérelmező a jogviszonyának megszüntetésekor rendelkezett védett tulajdonsággal (terhesség), és hátrány érte azzal, hogy a munkáltató a munkaviszonyát a próbaidő alatt, azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntette. A hatóság megállapította, hogy a munkáltatónak a pandémiás helyzetre, és az ezzel összefüggő, gazdálkodására vonatkozó súlyosan negatív hatásokra vonatkozó hivatkozása nem volt elfogadható, mert a munkáltató ilyen hatásokat nem jelölt meg, és 2020. március 17-én még be sem következhetek. A munkáltató nem ismertette azokat a megváltozott üzleti és gazdasági feltételeket sem, amelyek a munkaviszony megszűnésének indokát jelenthették, továbbá a kérelmező munkahelyi hozzáállásával és viselkedésével összefüggésben sem fejtette ki, hogy mi volt az elvárt megfelelő hozzáállás és viselkedés. A hatóság álláspontja szerint a próbaidő alatt a munkakörhöz kapcsolódó feladatok többszöri részletes megbeszélése sem értékelhető megalapozott kifogásként. A próbaidő ugyanis arra szolgál, hogy a munkavállaló megismerje a munkaköri feladatait. A munkáltató nem cáfolta a kérelmezőnek azt az állítását sem, hogy a munkájával kapcsolatban nem merült fel kifogás. A munkáltató továbbá nem vitatta a kérelmező azon nyilatkozatát, hogy 2020. március 9-én tájékoztatta a közvetlen munkahelyi felettesét, az autókereskedés vezetőjét a várandósságáról,

aki azt mondta, hogy közli ezt az információt az illetékesekkel, majd március 10-én jelezte a kérelmezőnek, hogy az ügyvezető döntött. A munkáltató nem vitatta azt sem, hogy az autókereskedés vezetője a felmondást annak átadásakor azzal indokolta, hogy a kérelmező nem írásban jelentette be a terhességét. A munkáltató továbbá felhívása ellenére sem jelölte meg, hogy mikor, hogyan, kitől szerzett tudomást a kérelmező várandósságáról, a kérelmező ezzel kapcsolatos állításait nem vitatta, ellenkező bizonyítást nem terjesztett elő. A munkáltató nem bizonyította a kérelmezővel szemben felmerült problémák, illetve munkáltatói intézkedések meglétét sem. Megállapítható volt ugyanakkor, hogy a munkaviszony megszüntetésére nyolc nappal azt követően került sor, hogy a kérelmező a várandóssága tényét közölte a munkahelyi felettesével.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy a munkáltató a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és anyaságon (terhességen) alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg. A hatóság szankcióként megtiltotta a munkáltatónak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a végleges határozatának 30 napra történő, közérdekből nyilvános közzétételét a hatóság és a munkáltató honlapján, valamint a munkáltatót 500.000,- Ft bírság megfizetésére kötelezte.

A hatóság határozatával szemben a munkáltató keresetet terjesztett elő, amit a bíróság elutasított.

2020. júniusi döntés