

**Ügyiratszám:** EBH-HJF-191/2020

**Védett tulajdonság:** anyasága (terhessége)

**Diszkrimináció területe:** foglalkoztatás

**Diszkrimináció típusa:** közvetlen hátrányos megkülönböztetés

**Jogsértést megállapító határozat**

A kérelmező a hatóságnál 2020. márciusban előterjesztett panaszában azt sérelmezte, hogy munkáltatója azonnali hatállyal felmondta munkaviszonyát a próbaideje alatt. A kérelmező meggyőződése szerint a felmondás oka a munkáltatójával a felmondást megelőző napon közölt veszélyeztetett terhessége volt, mivel munkájára panasz korábban nem volt.

A hatóság eljárást indított a bepanaszolt munkáltatóval szemben, aki a kérelmező munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban előadta, hogy a sérelmezett intézkedésre jogszerűen került sor és annak tekintetében indokolási kötelezettség nem terhelte. Egyebekben a munkaviszony megszüntetését a kérelmező munkavégzéssel kapcsolatos hibáival, munkahelyi magatartásával indokolta, amelyről már a terhességről való tudomásszerzést megelőzően megszületett a munkáltatói döntés, és csupán a véletlen műve volt, hogy a munkaviszony megszüntetésére, és ennek a kérelmezővel való közlésére éppen a terhesség bejelentését követő napon került sor.

Az eljárásban a felek nyilatkozatokat tettek, iratokat, levelezéseket, üzenetváltásokat csatoltak, emellett a hatóság tárgyalást is tartott, ahol a feleken kívül tanúként meghallgatta a kérelmező közvetlen felettesét, a betanítását végző munkatársat és a felmondást közlő munkaügyi vezetőt. Mindezek alapján az volt megállapítható, hogy a kérelmező három hónapos próbaidő kikötése mellett másfél hónapja dolgozott az eljárás alá vont munkáltatónál. Ezalatt a munkájában több hiba, pontatlanság előfordult, és a munkahelyi magatartása sem volt mindig kifogástalan, ami akár indokolhatta volna a munkaviszonyának a próbaidő alatt történő megszüntetését, a munkáltató azonban mindaddig nem szüntette meg a munkaviszonyát, amíg be nem jelentette, hogy terhes. A munkáltató a kérelmező terhessége bejelentését követő napon szüntette meg a munkaviszonyt, amely erősen valószínűsítette a védett tulajdonság és a munkaviszony megszüntetése közötti okozati összefüggés fennállását.

A hatósági eljárásban a munkáltatónak kellett volna bizonyítania azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, az ok-okozati összefüggés nem állt fenn, és a kérelmező munkaviszonyának megszüntetésében a várandóssága nem játszott szerepet. Ennek azonban a kiterjedt bizonyítási eljárás ellenére – részben a saját és a tanúk ellentmondásos, inkonzekvens nyilatkozatai miatt – nem tudott eleget tenni, ezért a hatóság megállapította, hogy a munkáltató a kérelmezővel szemben terhességével összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Jogkövetkezményként megtiltotta a munkáltatónak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, bírságot szabott ki és elrendelte jogerős határozatának – a határozatban foglalt feltételek szerinti – közzétételét.

A hatóság jogsértést megállapító határozatával szemben a munkáltató keresettel élt. A perben a bíróság is bizonyítási eljárást folytatott le, melynek során több tárgyalást tartott. A perbeli bizonyítás eredményeként a bíróság megállapította, hogy a hatóság sem anyagi, sem az ügy érdemére kiható súlyos eljárási jogszabálysértést nem követett el döntése meghozatala során, tényállás-tisztázási kötelezettségének eleget tett, és helyesen mérlegelte eljárása során a munkáltató ügyvezetője, a kérelmező, valamint a tanúk által tett vallomásokot, nyilatkozatokat. A bíróság a hatósági eljárás, valamint a per során lefolytatott bizonyítás eredményét összevetve összességében arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltatónak a perbeli bizonyítási eljárás során nem sikerült a nyilatkozatok, vallomások között fennálló ellentmondásokat feloldania, aminek következtében nem tudta a perben bizonyítani a hatóság határozatának jogsértő voltát. Mindezekre tekintettel a keresetet, mint alaptalant elutasította.

2020. júliusi döntés