

EBH/106/2009

Év

2009

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmezőt a munkáltatója a vele azonos feladatkörben dolgozó férfiakkal képest alacsonyabb munkabérért foglalkoztatta, amivel megsértette az egyenlő bánásmód és az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért követelményét. A kérelemhez csatolt iratok szerint kérelmező munkabére 2005-2008. években kb. 70-93.000,- Ft közötti összegekkel (mintegy 50%-al) volt kevesebb a férfi kollégák bérénel, melyből adódóan az éves alapbér százalékában megállapított a prémiuma is alacsonyabb összegű volt. Kérelmező munkaviszonyát a munkáltató az eljárás során átszervezésre, létszámleépítésre hivatkozással megszüntette. Kérelmező álláspontja szerint az intézkedés oka a hatóság előtti eljárás megindítása volt, magatartása ezért megtorlásnak minősül.

A Hatóság az eljárás során személyesen hallgatta meg kérelmezőt, írásban szereztette be eljárás alá vont és kérelmező nyilatkozatait, a szükséges dokumentumokat, nyilvános tárgyalást tartott, valamint szakértőt rendelt ki.

Eljárás alá vont képviselője kifejtette, hogy kérelmező alacsonyabb munkabére indokolt volt, mert nem foglalkozott stratégiai cikkek, csak alapvetően műszaki ismereteket nem igénylő, kisebb felelősséggel járó cikkek beszerzésével, valamint a kérelmező – férfi munkatársaival ellentétben – nem rendelkezik műszaki végzettséggel, noha az a munkavégzés során segítséget jelentene. Kérelmező nyelvtudása alacsonyabb kollégáiénál és kevesebb gyakorlati műszaki, termelési munkatapasztalattal rendelkezik, mint férfi munkatársai.

Az eljárás folyamán bebizonyosodott, hogy kérelmezőt hátrány érte, így az osztott bizonyítás szabályainak megfelelően eljárás alá vontnak kellett volna kimentenie magát. A hatóság a szakértői vélemény megállapítását figyelembe véve megállapította, hogy kérelmező kollégáihoz rendkívül hasonló, lényegében azonos munkát végzett. Eltérések pusztán a beszerzések volumenében és a beszerzett anyagok tipikus összetételében mutathatók ki. Megállapítható volt az

lényegét tekintve kollégáihoz hasonló felelősséggel rendelkezett. Mivel kérelmező is szerzett be műszaki cikkeket, a hatóság nem találta relevánsnak, a bérkülönbséget indokoló tényezőnek műszaki végzettsége hiányát. A nyelvtudás tekintetében bebizonyosodott, hogy az egyik férfi kolléga tudásszintje nem sokkal magasabb kérelmezőénél, valamint kérelmező is bonyolított nyelvtudást igénylő és feltételező beszerzéseket.

A hatóság fentiek figyelembe vételével megállapította, hogy eljárás alá vont az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvének megsértésével kapcsolatosan felhozott hivatkozásaival nem tudta magát kimenteni az egyenlő bánásmód követelményének megsértése alól. Kérelmező és kollégái munkája a Munka Törvénykönyvében felsorolt legtöbb szempont alapján egyenértékűnek tekinthető, az a kérelmező rendelkezésére álló tapasztalattal is elvégezhető, így nem indokolt a bérezésben történő ilyen fokú különbségtétel.

A hatóság határozatában megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozat nyilvánosságra hozatalát 6 hónap időtartamra, a saját, valamint a jogsértő cég honlapján, valamint 500.000 forint bírságot szabott ki.

Kérelmező munkaviszonya megszüntetésével kapcsolatban ugyanakkor a hatóság megállapította, hogy az nem ütközött az egyenlő bánásmód követelményébe. A cég okkal hivatkozott a létszámstop és a leépítések bevezetésekor a romló gazdasági környezetre, kérelmezőnek új munkakört ajánlott fel, amelyet nem fogadott el, kérelmező helyére új munkavállalót nem vettek fel, valamint az adott időszakban legalább 6 munkavállaló munkaviszonya szűnt meg, ami alátámasztja, hogy kérelmező munkakörének és munkaviszonyának megszüntetése nem egyedi, megtorló intézkedés, hanem a cégszintű folyamat része volt.

Az eljárás alá vont munkáltató a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kérte, a Fővárosi Bíróság azonban a keresetet elutasította és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta, a Fővárosi Bíróság határozatát pedig a Legfelsőbb Bíróság tartotta meg hatályában.

2009. **szeptember**

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.