

EBH/117/2010

Év

2010

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező szerszám-raktárosként dolgozott, két férfi kollégájával azonos munkakörben. Fizetése azonban az egyik munkatársánál 70, a másikénál 100%-kal alacsonyabb volt. Álláspontja szerint, így szerinte a munkáltató női mivoltánál fogva alkalmazott hátrányos megkülönböztetést.

A Hatóság az ügyben eljárást indított, és a munkáltatótól kimutatását a vizsgált időszakra vonatkozó bérezésről megvizsgálta. A munkáltató előadta, hogy a bérek alku során alakulnak ki, és míg a két vizsgált férfi munkavállaló 15, illetve 16 éve a cég munkavállalója, kérelmező és egy másik női szerszám-raktáros felvételére 4, illetve 2 évvel ezelőtt került sor. Az egyik férfi munkavállaló továbbá vezető beosztást is töltött be korábban a cégnél. Kérelmező szerint azonban az egyik férfi munkatársa csak közel vele egy időben, a másik pedig már az ő érkezését követően kezdett dolgozni szerszám-raktáros munkakörben (korábban más beosztásban alkalmazták őket), mindkettejüket ő tanította be a munkára.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmóddért 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.

A hatóság megállapította, hogy a kérelmező munkabérét a vizsgált időszakban az ugyancsak szerszám-raktáros munkakörben alkalmazott férfi munkavállalókéval lényegesen alacsonyabb összegben állapította meg a munkáltató. Az eltérés továbbá arányaiban a béremelések során is megmaradt, ami összességében egyre nagyobb különbséghez vezetett. A férfi munkavállaló ugyan 1993., illetve 1994. óta a cég alkalmazásában álltak, de csak 2003-tól, illetve 2007-től töltötték be a szerszám-raktáros munkakört, vagyis az egyikük mindössze kb. két évvel szerezhette több gyakorlatot a kérelmezőnél, a másik személynél kérelmezőnek volt nagyobb tapasztalata. Az összehasonlítási alap a szakmai gyakorlat tekintetében is csak a megegyező munkakör lehet, ez pedig ebben az esetben nem indokolhatta a kiugróan magas bérezési különbséget.

A munkáltató az eltérő bérezés tényét nem tagadta, a megkülönböztetésnek a munka jellege vagy természete alapján indokolt, jogszerű és arányos voltát azonban nem tudta igazolni, a férfiak jelentősen magasabb munkabérét egyetlen konkrét okkal, a cégnél töltött szakmai múltjukkal magyarázta. Az alapvetően más munkakörben töltött szakmai gyakorlat viszont nem jelenthet jogszerű indokot arra, hogy a férfi munkavállaló munkabére folyamatosan mintegy 50-110% közötti nagyságrenddel kérelmezőénél magasabb legyen.

A nemi hovatartozás szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetést igazolta az a tény is, hogy egy másik szerszám-raktárosként dolgozó női munkavállaló is a munkaviszonyban állása alatti időszakban folyamatosan 45-60 illetve 100%-kal kevesebb munkabért kapott férfi kollégáinál.

A Hatóság jogsértést megállapító határozatában a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta, és a munkáltatót 500.000,- Ft bírság megfizetésére kötelezte.

Az eljárás alá vont munkáltató a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kezdeményezte, a Fővárosi Bíróság azonban a keresetet elutasította, a Legfelsőbb Bíróság pedig a Fővárosi Bíróság döntését hatályában fenntartotta.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódi 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.