

EBH/130/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést részben megállapító döntés

A kérelmezők mint kisgyermekes anyák egy négy műszakban működő társaság alkalmazottai, akik többek között azzal a kérelemmel fordultak a hatósághoz, hogy miután a 13. havi fizetés jelenléthez van kötve, „táppénz alapú”, ezért elesnek ettől a juttatásról, mert gyermekeik betegségei miatt a táppénzes hiányzásuk eléri azt a szintet, amely fölött a juttatás már nem jár.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított és az ügyben okirati bizonyítást folytatott le, valamint tárgyalást és tanúmeghallgatásokat tartott és a közvetett hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában az alábbiakat állapította meg:

A hatóság a 13. havi bérrel kapcsolatos sérelmeket a 2016. év tekintetében vizsgálta, mert a kollektív szerződés alapján a kieső napokat az adott év november 1. napjától az esedékesség évének október 31. napjáig kell figyelembe venni. A hatóság tehát a 2015. november 1. és 2016. október 31. közötti időszakon alapuló 13. havi kifizetéseket vette alapul.

Tárgyi ügyben a közvetett hátrányos megkülönböztetés szempontjából két védett tulajdonság összefonódásából speciális jellemzőkkel új kategória keletkezik, a védett tulajdonságok „összeadódnak”, amelynek eredményeképpen az érintettek fokozottan vannak kitéve az esetleges diszkriminációnak (többszörös diszkrimináció, interszekcionalitás).

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

Tárgyi ügyben a hatóság azokat a személyeket tekintette a 8. §-ban meghatározott védett tulajdonságaik szempontjából a kérelmezőkkel egy csoportba tartozónak, akik a női nemhez tartoznak, és van legalább egy 12 év alatti gyermekük. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 39. § (7) bekezdése és 46. § (1) bekezdése ugyanis a szülő számára a 12 év alatti beteg gyermek ápolása jogcímén van lehetőség keresőképtelen állományban lenni, erre az időszakra jár a gyermekápolási táppénz (a továbbiakban: GYÁP). A hatóság megállapította, hogy a kérelmezőkkel összehasonlítható helyzetben azok a fizikai besorolású munkavállalók vannak, akiknek nincs 12 év alatti gyermekük, továbbá azok a fizikai besorolású munkavállalók, akik férfiak és 12 év alatti gyermeket nevelnek.

A 12 év alatti gyermeket nevelők megnevezése a továbbiakban: gyerekes, a 12 év alatti gyermekkel nem rendelkezők megnevezése a továbbiakban: gyermektelen.

A hatóság a rendelkezésére bocsátott adatok alapján megvizsgálta az eljárás alá vont munkáltatónak a fizikai dolgozók 13. havi juttatására vonatkozó rendelkezéseit, továbbá azt, hogy 2016. évben hogyan alakult a 13. havi bérfizetés a fizikai besorolású munkavállalók részére.

A hatóság a személyzeti vezető tanúvallomása, valamint a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok, a kollektív szerződések kivonatai alapján azt állapította meg, hogy eljárás alá vontnál a fizikai besorolású munkavállalók esetében a vizsgált időszakra 13. havi bér kizárólag jelenléti alapon van meghatározva, 25 napot meghaladó hiányzás esetén a 13. havi bér nem jár. A hiányzásba nem számít bele a szabadság, az üzemi balesetből eredő táppénzes időszak, továbbá a kórház, kórházi előzmény és kórházi utókezelés időszaka. A fentiekből következően a táppénzes illetve a 12 éven aluli gyermek betegsége miatt a GYÁP-os időszak hiányzásnak minősül, és ilyen módon közvetlen hatással van a 13. havi juttatásra való jogosultságra.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot 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 vizsgálat során a hatóság megállapította, hogy összesen 1239 fő fizikai besorolású munkavállaló dolgozott 2016. évben (a teljes évben) az eljárás alá vontnál. Közülük – az eljárás alá vont írásbeli nyilatkozatát alapul véve – összesen 182 fő nem volt figyelembe vehető a kérelmezőkkel való összehasonítás szempontjából, mert vagy nem jelenléti alapon, hanem a munkáltatóval kötött külön célmegállapodás szerint voltak jogosultak a havi munkabérén felüli juttatásra, vagy a 2016-os évben egyetlen munkanapot sem dolgoztak és emiatt a 13. havi juttatásra nem szereztek jogosultságot. Összesen tehát 1057 fő esetében merülhetett fel a 13. havi juttatásra való jogosultság, ők jelentik a teljes létszámot.

A hatóság meghatározta a különböző csoportok létszámát:

- összes nő száma: 549 fő, összes férfi száma: 508 fő
- összes gyermektelen száma: 759 fő, összes gyermekes száma: 298 fő
- gyermekes férfiak száma: 194 fő, gyermekes nők száma: 104 fő
- gyermekes nők száma: 104 fő, gyermektelen nők száma: 445 fő
- azoknak a száma, akik kaptak 13. havi bért: 1019 fő, azoknak a száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 38 fő
- gyermektelenek száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 14 fő, gyermekesek száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 24 fő
- gyermekes nők száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 21 fő, gyermekes férfiak száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 3 fő
- gyermektelen nő száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 7 fő
- GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nők száma: 37 fő, GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nők száma, akik kaptak 13. havi bért: 18 fő, GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nők száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 19 fő
- a GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nőknél kívül „mindenki más”: 1020 fő, mindenki más, aki kapott 13. havi bért: 1001 fő, mindenki más, aki nem kapott 13. havi bért: 19 fő.

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 a kérelmezők anyaságát, illetve női nemhez való tartozását, mint védett tulajdonságokat figyelembe véve különféle összehasonlítások alapján valószínűsítési statisztikai számításokat végzett, amelyekből összességében megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont által a fizikai dolgozók részére irányadó 13. havi juttatásnak a kollektív szerződésben szabályozott feltételrendszere a 12 év alatti gyermekkel rendelkező nőket lényegesen nagyobb arányban hozza hátrányosabb helyzetbe a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez képest, tehát az eljárás alá vont fenti rendelkezése közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Az eljárás alá vont a fizikai dolgozók részére irányadó 13. havi juttatásnak a kollektív szerződésben szabályozott feltételrendszerére vonatkozó kimentési bizonyítást – noha a bizonyítási teher az ő oldalán jelentkezik – nem terjesztett elő, magát az Ebktv. 22. § (1) bekezdése szerinti okkal nem mentette ki.

Mindebből következően, a rendelkezésre álló bizonyítékokat, statisztikai adatokat értékelve megállapítható volt, hogy **az eljárás alá vont közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert bár a 13. havi juttatás megállapítása vonatkozásában az intézkedése közvetlenül nem irányult a nők/anyák ellen, az látszólag semleges volt, mégis lényegesen nagyobb arányban jelentett hátrányt azokra a munkavállalókra, akik gyermekük betegsége okán GYÁP-ra kényszerültek, és női munkavállalók voltak.**

Szankcióként a hatóság megtiltotta az eljárás alá vont társaságnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, illetve elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését és az eljárás alá vontat arra kötelezte, hogy ennek megtörténtéről a határozat jogerőre emelkedését követő 60 napon belül írásban tájékoztassa a hatóságot. A jogsértő állapot megszüntetése körében az eljárás alá vontnak felül kell vizsgálnia a fizikai dolgozók részére adható 13. havi juttatás feltételrendszerét és olyan feltételrendszert kell megállapítania a juttatás tekintetében, amely nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság mérlegelte az eset összes körülményeit, így azt is, hogy a sérelem több kérelmezővel szemben következett be, illetve személyek nagyobb csoportját érinti, továbbá figyelemmel volt arra, hogy a kérelmezőknek csak részben volt megalapozott a kérelme.

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

Jelen ügyben a kérelem kiterjedt a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás törvényi tényállásaira is, amelyeket a hatóság az érdemi vizsgálatot követően elutasított.

(2017. augusztus 7-i jogerős döntés)

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.