

EBH/1363/2009

Év

2009

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező panasszal fordult a hatósághoz, mert korábbi munkáltatója és annak jogutódja álláspontja szerint a női nemhez tartozásával összefüggésben megsértette az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért követelményét. Kérelmezőt pályakezdő jogi előadóként vették fel egy építőipari vállalkozáshoz. Felvételét követően a cég egy férfi pályakezdő jogi előadóval is munkaviszonyt létesített, aki kérelmezővel állítása szerint vele egyazon feladatokat látott el. Kérelmező a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás után, a munkabérek újratárgyalásakor szerzett arról tudomást, hogy munkatársa közel 70%-al magasabb munkabérben részesül. A sérelmes helyzetet szóvá tette munkáltatójának, aki ígéretet tett a bérkülönség fokozatos, és kérelmező teljesítményétől függő emelésére, azonban erre nem került sor a munkaviszony fennállása alatt.

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.

Az eljárás alá vont jogelőd munkáltató azzal védekezett, hogy a férfi jogi előadónak azért fizetett magasabb munkabért, mert szakmai tapasztalata, nyelvtudása és munkájának színvonala kérelmező fölé emelte és a bérkülönbség a férfi jogi előadó előnyeire tekintettel alakult ki. A jogutód munkáltató ugyancsak hivatkozott a bérkülönbség okaként arra, hogy a munkáltató nem volt megelégedve kérelmező munkájával, és az általa motivációs csomagnak titulált fokozatos bérfeljesztést is azért ajánlotta fel, hogy jobb munkavégzésre ösztönözze a kérelmezőt. Az eljárás során a hatóság megállapította, hogy a jogelőd munkáltatónál érvényben lévő bérbesorolási rend szerint kérelmező a középfokú iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók díjcsoportjába került, míg munkatársa az iskolai végzettségének megfelelő, felsőfokú végzettségű munkavállalók díjcsoportjába.

A hatóság megállapította, hogy a férfi munkatárs lényegében kérelmezővel azonos feladatokat látott el, és mindketten alkalmasak voltak a pályakezdők számára meghirdetett állás betöltésére. A hatóság szerint még ha voltak is különbségek a nyelvtudásuk és szakmai tapasztalatuk között, a kialakított bérkülönbség egyrészt feltűnően aránytalan volt, másrészt a munkáltató az előnyök értékelésénél nem objektív mércét alkalmazott. Azzal, hogy a kérelmezőt nem az iskolai végzettségének megfelelő bérkategóriába sorolta, míg a férfi munkatárs esetében a szakmai tapasztalatból eredő előnyöket magasabb összegű munkabérrel jutalmazta, megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság mind a jogelőd, mind a jogutód munkáltatóval szemben elmarasztaló határozatot hozott. A jogelőd munkáltatóval szemben 3.000.000,- Ft, míg a jogutód munkáltatóval szemben 1.000.000,- Ft összegű bírságot szabott ki. Rendelkezett továbbá határozatának nyilvános közzétételéről és eltiltotta a jogsértő munkáltatókat a jövőbeni jogsértésektől.

Az eljárás alá vont munkáltatók a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kezdeményezték, a Fővárosi Bíróság azonban a keresetet elutasította és a hatóság határozatát 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 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.