

## **EBH/1395/2009**

Év

2009

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Megtorlás

Befejezés mód

Jogsértést megállapító döntés

*Kérelmező azért fordult kérelemmel a hatósághoz, mert bepanaszolt munkáltatója megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor fizetését a munkaviszony fennállásának egy bizonyos időszakától kezdődően a lényegileg ugyanazon munkakörben dolgozó férfi kollégája fizetésénél alacsonyabb összegben határozta meg, és ezen a gyakorlatán akkor sem változtatott, amikor kérelmező az adott három fős csoporton belül vezetői pozícióba került kinevezésre. Az eltérés azért volt sérelmes kérelmező számára, mert a munka nagy része azonos jellegű volt, ugyanazon folyamat más-más szakaszaiért voltak felelősek, és ezen felül munkakörükben az átfedések domináltak. Ezen túlmenően az újonnan kinevezett ügyvezetőnek ekkor még a beosztottak által végzett munkára rálátása sem lehetett. Kérelmező ebből arra következtetett, hogy munkabére kizárólag neme miatt került alacsonyabb összegben meghatározásra, amit az is bizonyít, hogy kolléganője szintén hasonló helyzetben van. Kérelmező azt is sérelmezte, hogy az eljárás megindítását követően munkaviszonyának megszüntetésére kényszerült.*

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 kimentésében előadta, hogy álláspontja szerint Kérelmező, valamint férfi kollégájának teljesítményében mind minőségi, mind mennyiségi szempontból különbség volt. Hibásnak ítélte kérelmező hivatkozását a munkaügyi dokumentációra, mivel azok nem fedték a tényleges valóságot és ez a kötetlen bizonyítás szabályai szerint utólag is bizonyítható. Kiemelte továbbá, hogy kérelmező, valamint kollégája ugyanazon munkafolyamat más- más részeit látják el, annak megítélése pedig, hogy melyik fontosabb, munkáltató megítélésére tartozik. A hivatkozott férfi kolléga egyebekben kiterjedt jelentéstételi feladatkörrel is rendelkezik, melyet idegen nyelven lát el, valamint szakirányú képzettséget is szerzett. Kérelmező egyebekben vezetői kinevezésével egyidejűleg tájékoztatást kapott arról, hogy amint a munkáltatónak erre lehetősége nyílik, bérfejlesztésben részesül. Átfogó bérrendezésre azonban a társaság anyagi helyzete miatt nem volt mód, de kérelmező így is kapott 5.000,-Ft béremelést.

A lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható, hogy kérelmező beadványa alapos. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, mind a hazai, mind pedig az Európai Unió jog alapelvként kezeli. Kérelmező az eljárásban bizonyította, hogy a munkáltató intézkedése a nőket statisztikailag igazolhatóan hátrányosan érinti. Ezt követően a munkáltató feladata annak bizonyítása, hogy a munkakör besorolási rendszer formális, objektív elemzésen és tényezőkön alapul és megkülönböztetés mentes. Habár a munkáltató kompetenciája annak megítélése, hogy az egyes munkaköröknek, illetve munkafolyamatoknak milyen jelentőséget tulajdonít, azonban ezen döntésének objektív és átlátható alapokon kell nyugodnia.

E vonatkozásban nem volt életszerű a munkáltató hivatkozása arra, hogy a pozíció értékét nem annak megnevezése (vezető), hanem az azt betöltő által végzett munka értéke határozza meg. Szintén nem volt életszerű a munkáltató azon kijelentése, hogy az ügyfélszolgálaton dolgozó férfi kolléga besorolásától eltérően a gyakorlatban szélesebb jogkört élvezett, sőt nem beosztottainak is utasításokat adott. Ezen állítások a munkáltató saját organogrammjával, valamint a munkaügyi dokumentációval sem voltak összhangban. E tekintetben pedig kiemelendő, hogy a hátrányos megkülönböztetés kérdését szabályozó speciális normákat az Európai Unió Bírósága döntéseinek tükrében kell értelmezni, melyek az objektivitás és a transzparencia követelményeit is tartalmazzák.

Szintén nem elfogadható és nincs összhangban az uniós gyakorlattal a munkáltató azon álláspontja, miszerint havi 30-40.000,- forintos fizeteskülönbség elhanyagolhatónak tekinthető. Hasonlóképpen nem állta meg a helyét, hogy a bérrendezésre nem volt elegendő keret, hiszen kérelmező férfi kollégája esetében ez soha nem jelentett problémát.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság ügye, az alapvető jogok biztosának hivatalos beadványában a TASZ által megfogalmazott jogkövetelményeket elvárhatók, amelyek a jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára. Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

A bérezésre vonatkozó adatok titkosítása, illetve ezen adatok közzé tétele esetére kilátásba helyezett szankciók pedig általánosságban sértik az egyenlő munkáért egyenlő bért elv érvényesíthetőségét és ezzel az egyenlő bánásmód követelményét.

Végezetül megtorlást valósít meg a munkáltató, amennyiben az egyenlő bánásmód követelményének betartása miatt szót emelő munkavállaló munkaszerződését - például részmunkaidős foglalkoztatás felajánlásával - hátrányosan módosítja. A lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont által a munka díjazásában tett különbséget az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, a szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, valamint tapasztalat nem indokolta. Ezzel szemben a munkáltató magatartását éppen az a sztereotípiát motiválta (alacsonyabb fizetésért is elvégzi ugyanazt a munkát), amelynek kiküszöbölésére a nemzetközi, valamint hazai jogalkotás törekszik.

Ezen túlmenően az is kétséget kizáróan megállapítható, hogy az eljárás alá vont a tényleges szakmai előrelépés területén sem biztosított egyenlő feltételeket (esélyeket) kérelmező számára. Kérelmező ugyanis vezetői beosztásban is lényegében ugyanazon munkabérért dolgozott, míg férfi kollégája, aki maga is úgy nyilatkozott, hogy vezetőként kérelmezőre soha sem tekintett, beosztotti pozícióban is szélesebb körben, magasabb munkabérrel kapott szabad kezet. Ezen többlet esélyek mögött az összes körülmény figyelembe vételével azonban nem látható (transzparencia) az az objektív, formális alapokon nyugvó, megkülönböztetés mentes háttér, melynek meglétét a vonatkozó uniós normák kötelezővé teszik.

**Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a határozatában megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy kérelmezőt nemi hovatartozása miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette a vele azonos munkakörben dolgozó és egyenlő értékű munkát végző férfi dolgozóhoz képest, és munkabérét ezen férfi dolgozó munkabéréhez viszonyítottan alacsonyabb összegben állapította meg.**

**A hatóság megállapította továbbá, hogy az eljárás alá vont azzal, hogy kérelmező számára a közigazgatási eljárás lefolytatása alatt részmunkaidős állást ajánlott fel, amely egyben a munkaviszony megszűnését is eredményezte, megvalósította kérelmezővel szemben a megtorlás tényállását.**

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 hatóság az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását a határozat kézhezvételétől megtiltotta és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét . Végezetül a hatóság az eljárás alá vontat 2.000.000 Ft, azaz kettő millió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.**

**Az eljárás alá vont és elmarasztalt munkáltató a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kezdeményezte, a Fővárosi Bíróság azonban a keresetet elutasította és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta. A munkáltató eljárást indított a Legfelsőbb Bíróságon, a bíróság azonban a Fővárosi Bíróság 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.**