

EBH/152/2018

Év

2018

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A *kérelmező* egy egészségügyi intézmény munka-, tűz- és vagyonvédelmi területén, közalkalmazottként dolgozott, évek óta csoportvezetői beosztásban. Azt sérelmezte, hogy alacsonyabb az illetménye, mint a vele azonos területen dolgozó férfi kollégáknak, és véleménye szerint ennek a női neme volt az oka.

A *munkáltató* nem vitatta, hogy a kérelmező illetménye alacsonyabb a férfi kollégáénál. A javadalmazásbeli különbségeket a munkavállalók munkakörének, életkorának, munkatapasztalatának, az adott munkáltatónál való foglalkoztatás időtartamának és az általuk ledolgozott óraszámának az eltéréseivel indokolta.

A hatósági vizsgálat tárgyát a 2017-es időszak képezte. A munka-, tűz- és vagyonvédelmi feladatokat a vizsgált időszakban a kérelmező és három férfi kolléga látta el csoport keretében, úgy, hogy a kérelmező volt a csoportvezető, a férfi kollégák pedig az ő beosztottaiként dolgoztak. 2017 decemberében átszervezés történt, melynek során a munka-, tűz- és vagyonvédelmi csoportot három önálló csoportra osztották fel, úgy, hogy az egyik csoport vezetője maradt a kérelmező, a másik két csoport vezetője pedig a korábbi beosztottak közül egy-egy férfi kolléga lett.

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.

A közalkalmazottak javadalmazása közötti különbségeket nem vitatottan indokolhatják a munkáltató által hivatkozott tényezők. Az adott esetben azonban megállapítható volt, hogy a vizsgált teljes időszakban valamennyi férfi kolléga az alapilletményén, és annak a garantált bérminimumra történő kiegészítésén felül havonta részesült a munkáltató döntésén alapuló további illetményben is, míg a kérelmező csak a garantált bérminimumot kapta. Megállapítható volt az is, hogy a férfi kollégák csoportvezetővé történő kinevezésüktől kezdve a csoportvezetői teendők ellátásáért további havi rendszeres juttatásban részesültek, míg a kérelmező nem részesült ezért pluszjuttatásban. Ezt a különbségtételt nyilvánvalóan nem indokolják a munkáltató által hivatkozott tényezők, egyéb okot pedig nem hozott fel az eltérés alátámasztására, holott a bizonyítási teher az ő oldalán jelentkezett.

A hatóság fentek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a kérelmező a női neme miatt nem részesült pluszjuttatásokban, ezért megállapította, hogy a munkáltató megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság szankcióként bírságot szabott ki, és kötelezte a munkáltatót, hogy a kérelmező járandóságát az egyenlő bánásmód követelményének figyelembevételével állapítsa meg, ennek megfelelően a kérelmezőt is részesítse a munkáltató döntésén alapuló pluszilletményben, továbbá a csoportvezetői feladatok ellátásáért járó pluszilletményben is, melyek összegét ugyancsak az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően állapítsa meg, és ennek megtörténtét a hatóság felé igazolja.

A határozat bírósági felülvizsgálatára nyitva álló határidő még nem telt el.

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.