

EBH/19/2016

Év

2016

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést részben megállapító döntés

Kérelmező 2015 januárjában jelezte munkahelyén (egy gazdasági társaságnál), hogy gyermeket vár. A munkáltató ezt követően (2015. március) egy, a kérelmezővel azonos munkakörrel, azonos tapasztalattal és végzettséggel rendelkező munkavállalót vett fel, akinek azonban magasabb munkabért állapítottak meg, mint panaszosnak. Kérelmező minderre tekintettel kérte munkabére korrigálását, felvetésére azonban nemleges választ kapott, arra hivatkozva, hogy ő sem „mondta, hogy terhes lesz”. Panaszos azt is sérelmezte, hogy 2015. április 1. óta - szintén a várandóssága miatt - nem részesül Erzsébet utalványban,.

Az eljárás alá vont cég jogi képviselője nyilatkozatában kifejtette, hogy az új munkavállaló felvételére azért volt szükség, mert a panaszos bejelentette, hogy gyermekvállalása miatt nem fogja tudni ellátni a munkaköri feladatait. Tekintettel a munkaköréből adódó feladatok fontos és pótolhatatlan mivoltára, az eljárás alá vont kénytelen volt a lehető legrövidebb időn belül a legszakképzettségből megalkalmazható munkatársat megtalálni. A felvett munkatárs munkabérigénye volt a jelentkezők között a legalacsonyabb, bár magasabb volt a kérelmező munkabéréénél. Az eljárás alá vont jogi képviselője tagadta, hogy a kérelmező akár szóban, akár írásban bérkorrigálás iránti igényt terjesztett volna elő. Nyilatkozatában ugyanakkor rögzítette, hogy az eljárás alá vont kollektív szerződése szabályozza, hogy a munkavállaló mely esetekben részesül Erzsébet utalványban, s a rendelkezés értelmében a panaszos arra nem volt jogosult.

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 hatóság a tényállás teljes körű feltárása érdekében 2016. január 21-én szóbeli tárgyalást tartott. A tanúként meghallgatott értékesítési igazgató (kérelmező közvetlen főnöke) elmondta, hogy a 2015 márciusában felvett munkatárs alkalmazására azért került sor, mert két értékesítési munkatárs felmondott és kérelmező is bejelentette, hogy gyermeket vár. A tanú elismerte, hogy a kérelmező felvetette bér módosítási igényét, amire ő úgy reagált, hogy a szülési szabadságot követően arra visszatérnek. Azt is elismerte, elhangzott a részéről a „te sem jelezted, hogy terhes leszel!” kijelentés, de megítélése szerint abban semmi nem volt rosszindulatú.

A hatóság az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének vizsgálata során – a becsatolt iratok és kimutatások alapján – megállapította, hogy kérelmező 2014. februári, belépéskori személyi alapbére már a 2014 júniusában alkalmazott munkatársakéhoz viszonyítva is alacsonyabb volt. A hatóság tehát megállapította, hogy nem az Ebktv. 8. §-ában megjelölt, a személyiség lényegi vonásának tekinthető védett tulajdonság miatt (anyasága/terhessége) alakult ki az a helyzet, hogy a kérelmező személyi alapbére kevesebb, mint az azonos munkakört betöltő, 2015 márciusában felvett munkatárs személyi alapbére. Kérelmezőt már belépésekor, amikor még nem rendelkezett az általa megjelölt védett tulajdonsággal, alacsonyabb személyi alappérrel alkalmazták, mint az utána felvett munkatársakat.

A hatóság, miután az ok-okozati összefüggés fennállását nem találta minden kétséget kizáróan bizonyítottanak, a **kérelem egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megsértésére vonatkozó részét elutasította** és ezért nem értékelte az eljárás alá vont kimentésére felhozott érveket sem.

Az Erzsébet-utalvány juttatásával kapcsolatban a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont gyakorlata – ellentétesen a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseivel – a CSED-en lévő dolgozókat, tehát kifejezetten az anyasággal (vagy apasággal), mint védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókat érinti hátrányosan. **A hatóság** fenti elvnek megfelelően a rendelkezésre álló nyilatkozatok, dokumentumok és jogszabályi rendelkezések alapján összességében **megállapította**, hogy az eljárás alá vont kérelmezővel szemben anyaságával/terhességével összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott és ezzel megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor **a kérelmezőt** 2015. július 30-tól 2016. január 13-ig fennálló **csecsemőgondozási díj (csed) idejére nem részesítette Erzsébet-utalványban.**

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 - tekintettel a jogsértő állapot fennállása, illetve a kérelem részbeni megalapozottságára - elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését, továbbá megtiltotta az eljárás alá vont részére a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

A kérelem ezt meghaladó, egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének sérelmét panaszoló részét és azt, hogy a kérelmező 2015. április 1-től fennálló táppénzes állomány alatt nem részesült Erzsébet-utalványban a hatóság elutasította.

A határozat jogerős és végrehajtható: 2016. május 8

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.