

## **EBH/219/2016**

Év

2016

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A hatóság megismételt eljárásban hozott jogsértést megállapító határozatot kérelmezők ügyében.

A kérelmezők azt panaszolták, hogy a munkáltató személyében történt jogutódlás miatt őket a 2012. évtől megillető ún. bérkorrekció összegét – melynek fizetését a jogutód munkáltató azért vállalta az átvett munkavállalókkal kötött megállapodásban, hogy az általa alkalmazott, a jogelődhez képest alacsonyabb bérezést kompenzálja – a jogutód munkáltató diszkriminatív módon számítja. Az átvett munkavállalókkal kötött megállapodás szerint a bérkorrekció számításánál az adott munkavállaló 2011. évi keresetét kellett figyelembe venni. Kérelmezők 2011-ben betegszabadságon is voltak, melynek idejére távolléti díj illette meg őket, ezt a távolléti díjat azonban a jogutód munkáltató nem számította bele 2011. évi keresetükbe, így a 2012-től számukra fizetett bérkorrekció összegébe sem. A jogutód munkáltató ezért álláspontjuk szerint hátrányos megkülönböztetésben részesítette őket egészségi állapotuk miatt.

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 eljárásban a hatóság megállapította, hogy kérelmezők a velük összehasonlítható helyzetben lévő – a jogutódlás miatti bérkorrekcióval szintén érintett – munkavállalókhöz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesültek, amikor a jogutódlás díjazásbeli hátrányainak kiküszöbölésére hivatott bérkorrekció alapjának számításánál az eljárás alá vont nem vette figyelembe a 2011. évi betegségük idejére fizetett távolléti díj összegét. Az ügyben – más jogi alapon – munkaügyi bíróság is hozott ítéletet, melynek megállapításaival a hatóság is egyetértett. Az ítélet szerint a betegszabadság idejére fizetett távolléti díj is a megállapodás szerinti „kereset” körébe tartozik. Annak, mint a kereset egy részének kirekesztése a bérkorrekció alapjából, csak a 2011-ben beteg munkatársakat érintette, tehát a hátrány kérelmezőket védett tulajdonságuk – egészségi állapotuk – miatt érte.

Eljárás alá vont védekezésében azon az állásponton volt, hogy a felek megállapodása esetén nem merülhet fel az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, e körben a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére hivatkozott. Határozatában a hatóság kifejtette, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése önmagában a hatóság joggyakorlatában sem hátrány, az mindkét félnek – így a hatósághoz forduló munkavállalónak is – a munkaviszony megszüntetésére irányuló akaratát tükrözi. A bérezéssel kapcsolatos panaszok esetében azonban ez a megközelítés nem alkalmazható. A munkaviszony létesítésén túl a munka díjazásában is megállapodnak a felek a munkaszerződés megkötésekor, ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményét e tekintetében is meg kell tartani. Amennyiben a felek megegyezése kizárná annak vizsgálatát, hogy a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások vonatkozásában a munkáltató megtartotta-e az egyenlő bánásmód követelményét, maga a munkáltatót erre kötelező törvényi rendelkezés is értelmetlen volna. Jelen esetben emellett a hatóság egyetért kérelmezőkkel abban – figyelemmel a bírósági ítéletre is –, hogy a megállapodás egyoldalú értelmezése a munkáltató intézkedése, és nem a felek közös akaratát tükrözi.

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 nem értett egyet eljárás alá vontnak azon hivatkozásával, hogy kérelmezők panaszának akkor lett volna jogalapja, ha a munkáltató a bérkompenzációt a munkával töltött folyamatos jelenléthez kötötte volna. Kérelmezőket nyilvánvalóan nagyobb hátrány érte volna, ha éppen a korábbi keresetük megtartását célzó megállapodás értelmezésével egyenesen kizárja a munkáltató azt, hogy számukra bérkompenzáció fizetése történjen. A 2011. évi kereset egy részének kirekesztése a kompenzáció alapjából szintén hátrány, bár kisebb mértékű.

Miután a hatóság megállapította, hogy a kérelmezők rendelkeztek védett tulajdonsággal, érte őket hátrány, és a kettő között fennállt az ok-okozati kapcsolat, azt vizsgálta, hogy eljárás alá vont intézkedése az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés volt-e.

Eljárás alá vont álláspontja az volt, hogy eljárása azért nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, mert csak a ténylegesen elvégzett munka ellentételezéséül szolgáló munkabér és kereset szintjét kívánta kompenzálni. Figyelemmel arra, hogy a megállapodás a munkavállalók kereseti szintjének megtartásáról szólt, továbbá eljárás alá vont a jogutódlást követően nem a korábban, hanem az aktuálisan elvégzett munkát díjazta, a hatóság ezen érvelést kimentésként elfogadni nem tudta. Eljárás alá vont semmivel nem támasztotta alá, hogy kérelmezők 2011. évi betegsége a 2012. évtől kezdődően kihatott volna a munkavégzésükre, azt sem igazolta, hogy a konkrét munkakörre – a munka jellegére, természetére – tekintettel annak bármilyen relevanciája lett volna. Önmagában az a gazdasági indok, hogy a munkáltató lehetőleg alacsonyabb díjazást kíván fizetni a munkavállalóknak, az Ebktv. 22. § (1) bekezdésének a) pontja alapján kimentésként nem értékelhető.

Eljárás alá vontnak azon – eljárásjogi – hivatkozása, hogy a kérelem elkésett, nem megalapozott, ugyanis folytatólagos jogsértésről van szó, mivel kérelmezők munkaviszonya a kérelem benyújtásakor, 2015 márciusában is fennállt, és az eljárás alá vont továbbra is ugyanazt a bérkorrekció-számítási módot alkalmazta, mint 2012. január 1-jén. Folytatólagos jogsértésnél mind az objektív, mind a szubjektív határidőt a jogsértés megszűnésétől kell figyelembe venni.

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.**

Mindezek alapján a hatóság megállapította, hogy eljárás alá vont kérelmezőkkel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, egészségi állapotuk miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetésben részesítette őket. Annak érdekében, hogy kérelmezőket a továbbiakban ne érje hátrány, a hatóság a jogsértés tényének megállapítása mellett az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdésének a) és b) pontjai alapján kötelezte eljárás alá vontat a jogsértő állapot megszüntetésére és eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától.

(2016. augusztus 19-i döntés)

A döntéssel szemben az eljárás alá vont keresettel fordult a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz, amely a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasította.

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.**