

EBH/331/2015

Év

2015

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést részben megállapító döntés

Kérelmező – aki műszakvezető úszómester munkakörben dolgozott a munkáltatónál – 2008-ban fordult kérelemmel a hatósághoz, hogy vizsgálja ki a munkáltatója részéről női neme miatt őt ért hátrányos megkülönböztetést. Azt panaszolta, hogy a munkáltató alacsonyabb bért fizetett neki, mint az azonos munkát végző férfi kollégáinak, beosztása is kedvezőtlenebb volt, mint a férfi kollégáké (nem osztották be az élményfürdőbe, és 2008. augusztus hónapban műszakvezetőnek sem), továbbá hogy a munkáltató diszkriminatív módon szüntette meg a munkaviszonyát.

Mivel kérelmező a felmondás jogellenességének megállapítása és egyéb igényei iránt munkaügyi bíróság előtt az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére hivatkozva munkaügyi pert indított, a hatóság az eljárást a munkaügyi per jogerős befejezéséig felfüggesztette, egyúttal megkereste az eljáró bíróságot, hogy az ügy jogerős elbírálását követően határozatát küldje meg a hatóságnak.

A bíróság előtt a hatóság eljárását érintő két per volt folyamatban, egy a munkabér-különbözet, egy pedig a felmondás jogellenessége tárgyában. A bíróság 2015 szeptemberében küldte meg az ítéleteket a hatóságnak.

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 munkabér-különbözet megfizetése iránti perben a munkaügyi bíróság ítéletében megállapította, hogy a kérelmező személyi alapbére éveken keresztül alacsonyabb volt, mint a vele azonos beosztásban dolgozó férfi munkavállalóké. A munkáltató nem tudta ezt megfelelően indokolni, nem bizonyította, hogy a munka díjazása során betartotta az egyenlő bánásmód követelményét. A bíróság megállapította, hogy a munkáltató a kérelmező személyi alapbérét az egyenlő bánásmód követelményét megsértve állapította meg, és kötelezte a munkabér-különbözet, a 13. havi fizetés-különbözet és a végkielégítés-különbözet megfizetésére a kérelmezőnek. A munkáltató jogorvoslással élt, a törvényszék azonban a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta, a Kúria pedig a törvényszék ítéletét hatályában fenntartotta.

A felmondás jogellenességének megállapítása iránt indított perben a munkaügyi bíróság a kérelmező keresetét elutasította, mert a munkáltató sikerrel bizonyította, hogy kérelmező munkaviszonyának megszüntetésekor kérelmező nemének nem volt jelentősége. Az ítélet szerint a bíróság azt sem találta diszkriminatívnak, hogy a munkáltató a kérelmezőt - kérése ellenére - nem osztotta be az élményfürdőbe, illetve 2008. augusztusban műszakvezető úszómesternek sem. Ebben az ügyben a kérelmező élt jogorvoslással az ítélet ellen, azonban a törvényszék a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta, a Kúria pedig a törvényszék ítéletét hatályában fenntartotta.

A hatóság az ítéletek kézhezvételét követően nyilatkozattételre hívta fel a kérelmezőt, aki megerősítette, hogy kéri az eljárás lefolytatását. A hatóság az első kérelmezői beadvány előterjesztésekor hatályos jogszabályi rendelkezések alkalmazásával folytatta le az eljárást. Az Ebktv. 15/A. § (4) bekezdésére tekintettel az ügyben a fent hivatkozott jogerős ítéletekben megállapított tényállást alapul véve járt el.

Kérelmező női mivoltában jelölte meg azt a védett tulajdonságot, amellyel összefüggésben hátrány érte. Nem volt vitás, hogy kérelmező rendelkezett az általa hivatkozott - Ebktv. 8. § a) pontjába sorolt - védett tulajdonsággal.

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.

Kérelmező az öt ért hátrányt abban jelölte meg, hogy munkabére alacsonyabb összegű volt a vele azonos munkakörben foglalkoztatott férfi kollégák bérénel, munkájának beosztása kedvezőtlenebb volt, és megszüntették a munkaviszonyát. A fent hivatkozott bírósági ítéletekben rögzített tényállás alapján megállapítható volt, hogy kérelmező munkabére több éves időszakot tekintve valóban alacsonyabb volt a vele összehasonlítható helyzetben levő férfi kollégákénál, és az sem volt vitás, hogy munkaviszonyát a munkáltató felmondással megszüntette. A munka beosztását tekintve ugyancsak megállapítható volt, hogy kérelmezőt kérése ellenére nem osztották be az élményfürdőbe, és 2008. év augusztusában műszakvezetőnek sem.

A hatóságnak az ítéletekben megállapított tényállásokat alapul véve azt kellett megvizsgálnia, hogy a kérelmezőt ért hátrányos munkáltatói intézkedések a kérelmező női mivoltával álltak-e okozati összefüggésben.

A munkabér-különbözet tekintetében a hatóság az Ebktv. 19. § (2) bekezdésében megfogalmazott speciális bizonyítási szabályra tekintettel megállapította, hogy a munkáltató a kérelmezővel szemben a munkabér megállapításakor, női mivoltára tekintettel közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A felmondás tekintetében megállapította, hogy a munkáltató a kérelmező munkaviszonyának megszüntetése, illetve munkájának beosztása kapcsán nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, mivel intézkedései nem kérelmező női mivoltával álltak összefüggésben. Ezért a kérelmet ebben a vonatkozásban elutasította.

A hatóság az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól szóló 362/2004. (XII. 26.) Kormányrendelet 9.§ (2) bekezdés b) pontja alapján mellőzte a tárgyalás tartását, mivel az ügy ténybeli és jogi megítélése egyszerű, a döntéshozatalra a rendelkezésre álló iratok, főként a bírósági ítéletek alapján lehetőség volt.

A szankció megállapítása során a hatóság – az Ebktv. 16. § (1) bekezdése alapján - tekintettel volt az eset összes körülményeire, köztük kiemelten arra, hogy a munkaügyi bíróság ítélete a kérelmező számára megfelelő anyagi jellegű kompenzációt biztosított, ezért elegendő szankciónak tartotta az eltiltást a jövőbeni jogsértő magatartástól.

A hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát egyik fél sem kérte.

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.

(2015. november 10.)

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.