

## **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.

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.

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.

(2015. november 10.)