

## **EBH/577/2013**

Év

2013

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

*Kérelmező panaszában azt sérelmezte, hogy az azonos munkakörben dolgozó férfi kollégáihoz képest kevesebb munkabérért foglalkoztatta munkáltatója és ezzel a női nemhez tartozásával összefüggésben a munkabér megállapításánál közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.*

Kérelmező 2001. november 16. óta dolgozott a volt munkáltatójánál, illetve annak jogelődjénél. 2010. január 16. napjától kezdődően dolgozott új munkakörben, flotta operátorként az ún. franchise unit részlegben. Kérelmező előadta hogy munkakörében a tényleges feladata kapcsolattartás volt a munkáltató franchise partner cégeivel, a gépjármű bérleti szerződések elkészítése, fuvardíjszámlák és egyéb költség számlák leellenőrzése, reklamációs ügyek intézése volt. 2010-ben március 1-től V.J., míg 2010. november 30-tól V.I. munkatársakat vették fel, (mindketten férfiak) a franchise unit részlegbe. Kérelmező szerint mindhárman ugyanazokat a feladatokat végezték, a 18 partner cég közül ő 7, V.J. 6 és V. I. 5 céggel tartotta a kapcsolatot. Kérelmező állítása szerint azonban férfi kollégái kb. havonta több mint nettó 100.000 Forinttal több fizetést kaptak annak ellenére, hogy mindhárman azonos munkakörben, azonos feladatokat végeztek.

Kérelmező munkaviszonyát a 2013. június 13-án a bepanaszolt cég átszervezésre hivatkozással augusztus 7-i hatállyal megszüntette. Kérelmező véleménye szerint neme, női mivolta miatt részesült kedvezőtlenebb bánásmódban volt munkáltatója részéről, amely azzal hogy azonos munkáért több fizetést adott férfi kollégáinak, megsértette az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét.

A hatóság eljárást indított a munkáltatóval szemben, és az eljárás alá vontat nyilatkozattételre hívta fel. A bepanaszolt cég előadta, hogy kérelmezőt folyamatos béremelésben részesítette, aki ezen kívül időszakosan jutalomban és törzsgárda jutalomban is részesült, ezért álláspontja szerint nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. Munkaviszonyának megszüntetése előtt alternatív munkakört ajánlott fel kérelmezőnek, amelyet nem fogadott el.

V.I. munkavállalóval kapcsolatban a munkáltató előadta, hogy nevezett munkavállalónak nemzetközi áru fuvarozói tiszti, teherforgalmi tiszti, vámügyintézői képesítése van, azaz magasabban képzett munkaerő, mint kérelmező. Ezen kívül V.I. már 19 éve dolgozott a munkáltatónál, több munkakörben is vezetői tapasztalattal rendelkezik, így cég gyakran támaszkodik vezetői tapasztalataira és szélesebb körű végzettségére, továbbá munkájával rendszeresen elégedett volt a munkáltatója.

V.J.-vel kapcsolatban a munkáltató elismerte, hogy az személyi alapbére magasabb, mint a kérelmezőé, ennek okaként előadta, hogy V.J. – a kérelmezővel szemben – orosz nyelvet beszélő, egyetemi végzettségű munkavállaló, gazdasági agrármérnöki és humán erőforrás menedzsment diplomája van, és szaktudását a munkáltató szélesebb körben tudja alkalmazni, mint kérelmező végzettségét, tapasztalatát.

A hatóság megállapította, hogy a bizonyítási eljárás során a bepanaszolt cégnek nem sikerült bebizonyítania, hogy kérelmező, illetve férfi kollégái különböző munkaköröket láttak el, illetve azt, hogy a férfi munkavállalók által végzett munka értéke magasabb volt a kérelmező által végzett munkáénál. Az eljárás alá vont ezzel kapcsolatban azért sem tudta kimenteni magát, mert nem igazolta dokumentumokkal alátámasztottan, hogy más volt a három munkavállaló munkaköre. Egyrészt nem csatolta a munkaköri leírásukat, másrészt a lefolytatott bizonyítási eljárás is azt támasztotta alá, hogy lényegileg azonos feladatokat végeztek mindhárman.

**A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy kérelmező női nemhez tartozása miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott a munkabér megállapítása és biztosítása során.**

**A hatóság az eljárás alá vont munkáltatót eltiltotta a jövőbeni jogsértéstől, elrendelte a határozat közzétételét a hatóság, valamint az eljárás alá vont weboldalán és 1.000.000 Ft összegű bírságot szabott ki. A bírság kiszabásánál a figyelembe vette azt a tényt, hogy a jogsértő állapot huzamosabb ideig - évekig - fennállt, és kérelmező ügyével a munkáltatója nem foglalkozott érdemben, holott a tanúként meghallgatott vezetőknek kérelmező többször jelezte a fennálló bérkülönbséget. Ezen kívül a munkáltatónál nem volt átlátható bérezési rendszer, amely alapján okát lehetett volna adni a bérek közötti különbségtételnek.**

A határozattal szemben az eljárás alá vont felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon. A bíróság a keresetet elutasította és a hatóság határozatát hatályában fenntartotta.