

160/2020

Év

2020

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező, aki banki, valamint pénzügyintézetben dolgozott előadta, hogy a kirendeltségvezetőjének jelentette be, hogy gyermeket vár. A kérelmező beszámolt arról, hogy ezt követően az eljárás alá vont elektronikus levél útján tájékoztatta a munkavállalóit, hogy rendezni fogja a béreiket. A kérelmező ezzel kapcsolatban azt sérelmezte, hogy nem részesült béremelésben, szemben – a vele azonos munkakörben foglalkoztatott és nem várandós – kollégájával, akinek a bérét az eljárás alá vont megemelte.

A kérelmező előadta, hogy írásban két alkalommal érdeklődött a béremelésének elmaradása felől, azonban a szóban forgó megkereséseire a munkáltatótól nem kapott választ. Álláspontja szerint a várandóssága volt az oka annak, hogy nem kapott béremelést.

Az eljárás alá vont előadta, hogy a munkáltató személyében jogutódlás történt, melynek következtében több kirendeltsége bezárt. A bezárt fiókokból kikerülő munkafeladatok az egyes dolgozóira többletfeladatot róttak. Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy munkabéremelésben az részesült, akinek a munkáltató a munkaszervezési változások következtében az addig ellátott napi feladatait többletfeladatokkal növelte meg. Mivel a kérelmező ügyterhe változatlan maradt, ezért nála nem hajtottak végre bérkorrekciót.

A hatóság a vizsgálat tárgyává tette a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő 31 munkavállalót, melynek tükrében megállapította, hogy az eljárás alá vont nagyobb arányban azokat a dolgozókat nem részesítette béremelésben, akiket a béremelés évében kezdett el foglalkoztatni, illetőleg akik a próbaidejüket töltötték. E körbe tartoztak még azok a munkavállalók is, akik a nyugdíjazáshoz közel állnak és ezért a munkáltató – a kérelmezőhöz hasonlóan – a munkájukra már nem számított a közeljövőben. A hatóság ezen meggyőződését alátámasztja a felügyelőbizottsági tagként meghallgatott tanú vallomása, aki egy felügyelő bizottsági ülés után – négy szemközti beszélgetés alkalmával – megkérdezte az elnök-ügyvezetőtől, hogy a kérelmező bérét miért nem rendezték, aki azt válaszolta, „hogy annak aki gyesre megy, illetve nyugdíjba megy, annak nem rendezik a bérét. A kismamák esetében akkor fog bérrendezésre sor kerülni, miután visszajöttek a gyesről.”

Az eljárás alá vont – annak ellenére, hogy az Ebktv. 19. § (2) bekezdése értelmében őt terheli a bizonyítás, amelyre a hatóság a figyelmét felhívta –, az eljárás során nem indokolta meg, hogy mi volt az oka annak, hogy a kérelmezőt nem látta el többletfeladatokkal. Megállapítható, hogy az eljárás alá vont nem tudta bizonyítani, hogy a kérelmező miért nem kapott többletfeladatot, ebből következően pedig azt sem bizonyította, hogy miért nem részesült bérrendezésben.

Összességében megállapítható, hogy a kérelmezővel a munkáltatója azért nem számolt a jövőben, és azért nem részesítette bérrendezésben, mert tudomással bírt a terhességéről. Az eljárás alá vont nem tudta objektív szempontokkal alátámasztani, hogy a mérlegelési jogkörében végrehajtott bérrendezéskor milyen paraméterek szerint differenciált, a hatóság szerint ez az eljárás során nem nyert igazolást.

A fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmező anyaságával/terhességével összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg, ugyanis megállapítható, hogy a kérelmező terhessége szerepet játszott abban, hogy a bérrendezés alkalmával a munkáltató nem részesítette béremelésben.

A hatóság a szankciók körében elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését, az eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, valamint 300,000,- Ft bírságot szabott ki vele szemben.

A kérelmező számára megfelelő elégtételt jelen esetben az nyújt, ha az eljárás alá vont intézkedik a jogsértés megszüntetéséről, melynek körében felül kell vizsgálnia a bérrendezés feltételrendszerét és olyan feltételrendszert kell megállapítania, amely nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, és amelyből megállapítható a bérek közötti különbség oka. A különbségnek objektíven igazolhatónak kell lennie a munka jellegével, a bérbesorolást meghatározó feltételeknek biztosítania kell, hogy az objektíven ugyanolyan munka ugyanolyan besorolással járjon, függetlenül attól, hogy az azt végző munkájára esetlegesen hosszú távon nem lehet számítani pl. várandóssága vagy életkora miatt.

A szankció meghatározásánál a hatóság arra is tekintettel volt, hogy a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán túl szükséges az eljárás alá vont gazdasági társaság teherviselő képességéhez igazodó bírság kiszabása is.

Az eljárás alá vont a hatóság határozatával szemben felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő a Fővárosi Törvényszéknél, mely keresetet végül visszavont, valamint időközben a kérelmezőt bérrendezésben részesítette.