

## **EBH/152/2018**

Év

2018

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A *kérelmező* egy egészségügyi intézmény munka-, tűz- és vagyonvédelmi területén, közalkalmazottként dolgozott, évek óta csoportvezetői beosztásban. Azt sérelmezte, hogy alacsonyabb az illetménye, mint a vele azonos területen dolgozó férfi kollégáknak, és véleménye szerint ennek a női neme volt az oka.

A *munkáltató* nem vitatta, hogy a kérelmező illetménye alacsonyabb a férfi kollégáénál. A javadalmazásbeli különbségeket a munkavállalók munkakörének, életkorának, munkatapasztalatának, az adott munkáltatónál való foglalkoztatás időtartamának és az általuk ledolgozott óraszámának az eltéréseivel indokolta.

A hatósági vizsgálat tárgyát a 2017-es időszak képezte. A munka-, tűz- és vagyonvédelmi feladatokat a vizsgált időszakban a kérelmező és három férfi kolléga látta el csoport keretében, úgy, hogy a kérelmező volt a csoportvezető, a férfi kollégák pedig az ő beosztottaiként dolgoztak. 2017 decemberében átszervezés történt, melynek során a munka-, tűz- és vagyonvédelmi csoportot három önálló csoportra osztották fel, úgy, hogy az egyik csoport vezetője maradt a kérelmező, a másik két csoport vezetője pedig a korábbi beosztottak közül egy-egy férfi kolléga lett.

A közalkalmazottak javadalmazása közötti különbségeket nem vitatottan indokolhatják a munkáltató által hivatkozott tényezők. Az adott esetben azonban megállapítható volt, hogy a vizsgált teljes időszakban valamennyi férfi kolléga az alapilletményén, és annak a garantált bérminimumra történő kiegészítésén felül havonta részesült a munkáltató döntésén alapuló további illetményben is, míg a kérelmező csak a garantált bérminimumot kapta. Megállapítható volt az is, hogy a férfi kollégák csoportvezetővé történő kinevezésüktől kezdve a csoportvezetői teendők ellátásáért további havi rendszeres juttatásban részesültek, míg a kérelmező nem részesült ezért pluszjuttatásban. Ezt a különbségtételt nyilvánvalóan nem indokolják a munkáltató által hivatkozott tényezők, egyéb okot pedig nem hozott fel az eltérés alátámasztására, holott a bizonyítási teher az ő oldalán jelentkezett.

A hatóság fentek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a kérelmező a női neme miatt nem részesült pluszjuttatásokban, ezért megállapította, hogy a munkáltató megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság szankcióként bírságot szabott ki, és kötelezte a munkáltatót, hogy a kérelmező járandóságát az egyenlő bánásmód követelményének figyelembevételével állapítsa meg, ennek megfelelően a kérelmezőt is részesítse a munkáltató döntésén alapuló pluszilletményben, továbbá a csoportvezetői feladatok ellátásáért járó pluszilletményben is, melyek összegét ugyancsak az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően állapítsa meg, és ennek megtörténtét a hatóság felé igazolja.

A határozat bírósági felülvizsgálatára nyitva álló határidő még nem telt el.