



EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

Ügyiratszám: EBH/106/20/2009

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a V. J. ügyvéd által képviselt **K. A. kérelmezőnek** a V. P. ügyvéd által képviselt **HAJDU Hajdúsági Ipari Zrt. eljárás alá vonttal** (4243 Téglás, 0135/9. Pf.:1.) szemben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt előterjesztett kérelme tárgyában lefolytatott eljárásban az alábbi

HATÁROZATOT

hozta:

A hatóság megállapítja, hogy a **HAJDU Hajdúsági Ipari Zrt. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét** azzal, hogy kérelmezőt jelentősen alacsonyabb munkabér ellenében foglalkoztatta, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő, egyenlő értékű munkát végző férfi alkalmazottakat.

A hatóság megállapítja továbbá, hogy a **HAJDU Hajdúsági Ipari Zrt.** nem alkalmazott megtorlást, így nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy kérelmező munkaviszonyát jelen eljárás folyamán rendes felmondással megszüntette.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság **megtiltja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendeli a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 6 hónapra történő nyilvánosságra hozatalát** – a jogsértő azonosításához szükséges adatok kivételével anonimizáltan – a www.egyenlobanasmod.hu című honlapján, valamint a jogsértő cég www.hajdurt.hu című honlapjának nyitóoldalán.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az eljárás alá vont **HAJDU Hajdúsági Ipari Zrt.-t 500.000,- Ft, azaz Ötszázezer forint összegű bírság** megfizetésére kötelezi, amelyet a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10032000-00288413 számú számlájára történő átutalással kell megfizetni.

A határozat ellen közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek helye nincs.

A határozat felülvizsgálata a kézbesítéstől számított 30 napon belül kérhető a Fővárosi Bíróságnak címzett, de a Hatóságnál 3 példányban benyújtott keresettel.

A keresetlevél benyújtásának a döntés végrehajtására nincs halasztó hatálya, azonban a keresetlevélben a döntés végrehajtásának felfüggesztése kérhető.

A vizsgálat során 300.000., azaz Háromszázezer forint eljárási költség merült fel, melyet a HAJDU Hajdúsági Ipari Zrt. köteles a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10032000-00288413 számú számlájára történő átutalással megfizetni.

A kötelezett késedelmi pótlékot köteles fizetni, ha a pénzfizetési kötelezettségének határidőben nem tett eleget. Ennek mértéke minden naptári nap után a felszámítás időpontjában érvényes jegybanki alapkamat kétszeresének 365-öd része.

I n d o k o l á s

K. A. (továbbiakban: Kérelmező) az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kérelemmel fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, melyben sérelmezte, hogy munkáltatója, a HAJDU Hajdúsági Ipari Zrt. (továbbiakban eljárás alá vont vagy HAJDU) női nemhez való tartozása miatt megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét, mivel jövedelme alacsonyabb volt az ugyanebben a munkakörben foglalkoztatott férfi kollégáiénál, aminek következtében a jutalmazás során is hátrányt szenvedett.

Kérelmező 1996. július 4-e óta határozatlan időtartamú munkaszerződéssel állt eljárás alá vont alkalmazásában vámügyintézői munkakörben, 2002. december 28-tól szülési szabadságon, 2003. június 15-től GYES-en volt, melyet követően 2005. december 30-i hatállyal a munkaszerződése módosítására került sor, a továbbiakban határozatlan időtartamra, beszerző-vámügyintéző munkakörben alkalmazták. A munkaköri leírás a hatósági eljárás során került elkészítésre. A becsatolt iratok szerint Kérelmező munkabére 2005-2008. években kb. 70-93.000,- Ft közötti összegekkel volt alacsonyabb a férfi kollégákéhoz képest, melyből adódóan prémiuma is alacsonyabb volt, mivel az az éves alapbér százalékában került megállapításra.

Kérelmező középfokú végzettséggel, valamint felsőfokú külkereskedelmi és áruforgalmi tanfolyami és vámügyintézői tanfolyami végzettséggel rendelkezik. 2005. december 30-án elmondása szerint azért ajánlották fel neki a beszerzői-vámügyintézői állást, mert az uniós csatlakozás miatt már nem volt szükség külön vámügyintézőre, ugyanakkor a korábbi beszerzési vezető távozott a cégtől. A beszerzésen hárman dolgoztak, elmondása szerint mintegy 1900 cikk tartozott hozzá, míg férfi kollégáihoz kb. 2300, illetve kb. 1130. Kérelmező beszerzőként a nyomdatermékek, a csomagolóanyagok, egy pár elektromos alkatrész, a munkavédelmi eszközök, munkaruhák, papír-irodaszer, tisztítószer, műanyag alkatrészek beszerzését végezte. E mellett intézte az ipari hulladékok értékesítését, valamint szükség esetén a vámkezelési feladatokat is.

A hatóság értesítette a HAJDU-t az eljárás megindításáról, és felhívta érdemi nyilatkozata becsatolására.

Ezt követően kérelmező jelezte a hatóság felé, hogy adtak neki egy munkaköri leírást, azt azonban nem írta alá, mivel nem tartalmazott minden általa ellátott feladatot. Az irat csak a kollégák esetében említette az éves szerződések megkötését, kondíciós és ártárgyalások lebonyolítását, amit elmondása szerint kérelmező is végez. Sérelmezte, hogy követelményként az ő munkaköri leírásában csak a középfokú végzettség szerepel, noha valójában felsőfokú végzettséggel bír, amely feltétele volt eredeti munkába állásának.

Eljárás alá vont érdemi nyilatkozata szerint a kérelem megalapozatlan, ezért kérte a kérelem elutasítását. A nyilatkozat értelmében a különbségtétel okai a következők.

1. Kérelmező nem foglalkozott stratégiai cikkek, csak alapvetően műszaki ismereteket nem igénylő, kisebb felelősséggel járó cikkek beszerzésével.
2. Kérelmező csak középfokú végzettséggel és felsőfokú vámügyintézői tanfolyammal rendelkezik, míg férfi kollégái műszaki főiskolai végzettséggel, utóbbi teszi alkalmassá a munkavállalót arra, hogy a cég profiljából adódóan a beszerzendő áruk többségét kitevő műszaki cikkek beszerzését elvégezhesse. Ezen alkatrészek beszerzésénél ugyanis ismerni kell az anyagok, alkatrészek műszaki paramétereit is.
3. Kérelmezőnek van a legalacsonyabb tudásszintje az angol nyelvismeret területén (alapfokú tanfolyamra járt), M.L. viszont tárgyalási szintű angol nyelvismerettel és középfokú

nyelvvizsgával, Sz.T. pedig haladó szintű angol nyelvismerettel rendelkezik, közgazdasági szakanyaggal bővített középfokú nyelvvizsgára felkészítő tanfolyamra jár.

4. Kérelmező kevesebb gyakorlati műszaki, termelési munkatapasztalattal rendelkezik, mint férfi kollégái. M.L. 1994. november 28-tól beszerzési üzletkötőként dolgozott, 2003. március 14-től beszerzőként, Sz.T. pedig 1988. július 18-tól üst-dob javítóként, 1992. május 18-tól palásgyártóként, 1996. szeptember 1-től üzletkötőként, 2003. március 14-től beszerzőként.

Eljárás alá vont álláspontja szerint a Kérelmező és két férfi munkatársa közötti különbségek a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásánál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetésnek minősülnek, megfelelően az Ebktv. 22.§(1) bekezdésének, ezért nem jelentik az egyenlő bánásmód követelményének megsértését.

Megjegyezte még eljárás alá vont, hogy kérelmezővel szemben munkajogi probléma, panasz nem volt, munkaidő-kedvezményben és a munkáltató által fizetett nyelvoktatásban részesült.

A csatolt dokumentumokból kiderül, hogy a kérelem benyújtásának időpontjában kérelmező besorolási bére 128.858. Ft/hó, M.L. besorolási bére 222.600. Ft/hó, míg Sz.T. besorolási bére 212.650. Ft/hó volt. A beszerzők 2006. évi prémium feladatai elnevezésű, 2006. augusztus 1-i keltű és mindhárom munkavállaló esetében azonos tartalmú irat alapján kérelmezőnek a maximálisan elérhető prémium 81,33%-át, míg Sz.T.-nek és M.L.-nek a 69,33%-át fizették ki.

A hatóság 2008. június 30-án a székhelyén személyesen hallgatta meg kérelmezőt, aki kifejtette, hogy „két olyan cége is van, amely az éves beszerzési összeg szempontjából az első tíz cég között van”. Elmondta, hogy – amellet, hogy ő intézi a hulladékértékesítést, 2007-ben például 440 millió forint értékben – műszaki ismereteket igénylő termékek, pl. szivattyúk, kapcsolók beszerzésével is foglalkozik, évi több tízmilliós értékben, ugyanakkor kollégái is végeznek nem stratégiai jelentőségű beszerzéseket. Ennek bizonyítására csatolt lúgszivattyú, valamint cipzáras műbőrpalást beszerzésével kapcsolatos dokumentációt. Az általa beszerzett nyomdai termékek, címkék, kapcsolók, korlátozók is feltétlenül szükségesek a gyártáshoz. Kifejtette, hogy külföldi beszerzéseket is intéz, illetve olyan beszerzéseket vett át, amelyeket korábban a beszerzési vezető intézett. Kérelmező a meghallgatáson csatolta eljárás alá vont Szállítói Kézikönyvét, amelynek 2.3 és 2.4 pontja szerint a szállítónak be kell nyújtania a műszaki dokumentációt, de azt nem a beszerzők, hanem a minőségbiztosítási és technológiai részleg vizsgálja be. Kérelmező csatolt még általa folytatott angol és német nyelvű levelezést és rámutatott, hogy az általa végzett hulladékértékesítés is stratégiai jelentőségű tevékenység. Eljárás alá vont hivatkozására, mely szerint nem tette le az alapfokú angol nyelvvizsgát, kérelmező kifejtette, hogy a tanulmányi szerződésben 2008. február szerepelt a nyelvvizsga időpontjaként, de ez tanárcsere miatt májusra csúszott, amikor ő már – egyetemi vizsgaidőszak miatt – nem tudta a vizsgára történő bejelentkezést vállalni. Kérelmező csatolta a HAJDU C2-22-6 szabályzat 1. számú mellékletét, mely szerint két férfi kollégájával azonos aláírási jogkörökkel rendelkezik.

A tényállás felderítése érdekében a hatóság 2008. szeptember 12-én Debrecenben tárgyalást tartott. A tárgyaláson eljárás alá vont képviselője kifejtette, hogy a megkülönböztetés oka nem kérelmező neme, hanem az eltérő képzettség, nyelvtudás, tapasztalat, valamint feladatok voltak. Megismételte, hogy kulcsfontosságú területről van szó, ahol komoly előnyt jelent a műszaki végzettség, ugyanis sokszor szűk határmezsgyén mozog, hogy mi a megfelelő termék, előnyös, ha a beszerző aktívan hozzá tud járulni az egyeztetési folyamathoz. Elismerte ugyanakkor, hogy a beszerző elsősorban közvetítő szerepet játszik, a feladat egy része a műszaki részleghez van telepítve. Eljárás alá vont utalt arra is, hogy a fentiek szerint nagyobb értéket képvisel az a beszerző, aki műszaki végzettséggel rendelkezik, különösen, ha angolul is megszólítható. M.L. beszerző felkészültsége ennek megfelelő, míg eljárás alá vont álláspontja szerint kérelmező egy összetett műszaki angol nyelvű szerződésről nem tud véleményt mondani.

A cég kifejtette, hogy a prémium mindenhol, nem csak náluk, a bér százalékában kerül meghatározásra.

Kérelmező képviselője kifejtette, hogy álláspontja szerint komoly jelentősége van annak, hogy kérelmezőnek vámügyintézőként és beszerző-vámügyintézőként komoly tapasztalata van, ezt is figyelembe kell venni. Nem lehet továbbá egy ilyen cég esetében különbséget tenni a beszerzett anyagok kötött, a működéshez mindegyik anyag nagyon fontos. Utalt arra, hogy kérelmező beszerzőként a korábbi beszerzési vezető kontingensét vette át, közte a csatolt adatok alapján jelentős mennyiségű alkatrészt is. Amennyiben a kérelmező és kollegái közötti nyelvtudás-béli és szakmai különbség olyan fontosságú, ahogyan azt eljárás alá vont kifejtette, akkor nem lenne az lehetséges, hogy kérelmező nagyságrendileg azonos értékben szerez be alkatrészeket, mint M.L. (127 M Ft., illetve 109 M Ft.). Kiemelte, hogy kérelmező ellátta a hulladék anyagok értékesítését is, ami jelentős feladat és a csatolt kimutatásokból nem derül ki. Kérelmező a nyelvvizsga vonatkozásában megismételte korábbi nyilatkozatát, hozzátéve, hogy jelenleg is otthon tanul, szeretné letenni azt, de annak hiánya munkájában nem gátolja, mert elsősorban német nyelvű partnerekkel van kapcsolatban. Elmondta, hogy önálló döntéseket a beszerzőket műszaki kérdésekben nem hozhatnak (így kollegái sem), azokról a technológia dönt, e mellett pedig 9 évnyi vámügyintézői munkája során a jelenlegi munkaköre ellátásához elegendő műszaki ismeretre tett szert.

Eljárás alá vont erre reagálva kifejtette, hogy nem is a műszaki döntést kell meghozni, hanem pl. a beszerzést meggyorsítja az, ha az ügyintéző meg tudja kérdezni a gyártótól, hogy milyen alternatívák vannak. Kérelmező kollegáinál rövidebb tapasztalattal is rendelkezik a beszerzés terén (2,5 év, míg kollegáinál 5 év), valamint nem ismeri a termelés gondolkodását.

A stratégiai jelentőségű ártárgyalásokon való részvétel és az éves szerződések elkészítése ügyében eljárás alá vont képviselője kijelentette, hogy kérelmező által készített szerződéssel még nem találkozott, míg kérelmező utalt egy ilyen szerződésre, és ártárgyalásokon történt részvételére. Eljárás alá vont felvetésére kérelmező elmondta, hogy külföldi cégekkel történő szerződéskötésekben csak M.L. működik közre, Sz.T. nem.

Az eljárás alá vont által csatolt iratokból kiderül, hogy 2007 folyamán és 2008. I-VII. hó között kérelmező egyaránt mintegy 110 M Ft értékben szerzett be alkatrészeket, emellett jelentős mennyiségben papír alapanyagokat, általános rezsianyagokat, munka és védőruhát, Sz.T.-vel azonos nagyságrendben műanyag alapanyagokat, M.L.-el azonos nagyságrendben göngyölegeket.

Eljárás alá vont a tárgyalást követően beadványában tisztázott további kérdéseket. A cég a béremeléséknél speciális besorolási rendszert nem alkalmaz, arról a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők döntenek, figyelembe véve a munkavállaló képzettségét, tapasztalatát, munkavégzése színvonalát, valamint egyéb ismereteit (pl. nyelvtudás). A csatolt táblázatok alapján 2006-ban kérelmezőnek az éves alapbér 15%-át kitevő elérhető prémiumkeret 81.33%-át, M.L.-nek és Sz.T.-nek 69.33%-át fizették ki. Eljárás alá vont csatolta a 2006. évi beszerzések listáját, amiből álláspontja szerint jelentős strukturális és volumenbéli eltérés állapítható meg M.L. és Sz.T. javára. Az iratból megállapítható, hogy kérelmező 2006-ban a későbbi évekhez képest jelentősen alacsonyabb értékben szerzett be alkatrészeket. Eljárás alá vont csatolta a cég TOP 73 beszállítóinak 2008-as évre elfogadott-várható listáját, amely szerint kérelmező e körből jelentősen kevesebb cégtől, és kisebb értékű beszerzéseket végez.

Kérelmezőnél a várható beszerzési érték 304 M Ft., Sz.T.-nél 3919 M Ft., míg M.L.-nél 989 M Ft.. Ugyanezen adatok ténylegesen 2008. első 8 hónapjára: kérelmező 326 M Ft., M.L. 846 M Ft., Sz.T. 2450 M Ft.. A táblázat kimutatja ugyanakkor, hogy kérelmező jelentős összegben és számban szerzett be alkatrészeket, műanyag alapanyagokat és termelési segédanyagokat. E mellett kérelmező csak két olyan beszállítóval tart kapcsolatot, akikkel idegen nyelven kell kommunikálni, míg ez a szám Sz.T. esetében 4 (a nyilatkozat szerint „elsősorban írásban”), M.L. estében pedig 9. eljárás alá vont utalt arra, hogy kérelmező kevesebb tapasztalata miatt férfi kollegái őt minden probléma nélkül tudják helyettesíteni, ez azonban fordítva nem valósul meg.

Eljárás alá vont nyilatkozata szerint amikor kérelmezőnek munkavégzése során nyelvi nehézségei támadtak, M.L.-től kért segítséget, ahol viszont – pl. egy tárgyaláson – nem tolmácsoltak neki, ott problémát okozott számára a megértés. Ennek bizonyítására csatolta az egyik 2008. januári ártárgyalást követő emlékeztetővel és szerződéssel kapcsolatos levelezést. E szerint kérelmező – a logisztikai vezetőhöz hasonlóan – valóban nem értette az angolul elhangzott végső megállapodást, illetve az arra teljes bizonyossággal szintén nem emlékező vezérigazgató szavai szerint egy ponton házon belül nem volt teljes az egyetértés. Eljárás alá vont a műszaki és nyelvi problémákat alátámasztó további bizonyítékokat nem csatolt. Eljárás alá vont kifejtette végül, hogy a korábbi beszerzési vezető kérelmezőtől eltérő munkakörben volt alkalmazva, így – noha feladata volt a jelenleg kérelmezőhöz tartozó beszerzések lebonyolítása – nem hasonlítható össze az ő és kérelmező tevékenysége.

Kérelmező újabb nyilatkozatában kiemelte, hogy a munkaerőpiacon beszerző munkakör betöltését nem kötik feltétlenül műszaki végzettséghez, az inkább anyagi, semmint műszaki kérdés. Ezt álláspontja szerint az is alátámasztja, hogy a 2006-os prémiumkiírásban nem volt műszaki jellegű feltétel, mérőszám, valamint, hogy a korábbi beszerzési vezető is közgazdasági végzettségű volt.

Kiemelte, hogy nyelvtudást igénylő ügyekben többször végzett akár olyan feladatot is, ami nem lett volna kötelessége (pl. segítség a pénzügynek), illetve Sz.T. sem rendelkezik tárgyalási szintű nyelvismerettel, csak levelezik az ügyfelekkel, probléma esetén M.L. segítségét igénybe véve.

2009 februárjában kérelmező jelezte a hatóságnak, hogy 2008 novemberében, majd decemberében az eljárás alá vont új munkakört (logisztikai ügyintéző) ajánlott fel neki, de azt nem fogadta el, mivel – nyilatkozata szerint – több feladatot (fuvarszervezés, ehhez kapcsolódó adminisztráció) kellett volna ellátnia azonos munkabéért, majd 2009. január 5-én munkaviszonyát – átszervezésre, létszámleépítésre hivatkozással – rendes felmondással megszüntették. Kérelmező ezt a lépést az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos eljárás megindítása miatti megtorlásnak értékelte, különös tekintettel arra, hogy a felmondás hivatkozásával ellentétben tudomása szerint egy szellemi munkavállaló elbocsátására sem került sor 2009 januárja és március vége között.

A csatolt felmondás értelmében a vezérigazgató a létszámstop bevezetését rendelte el a kialakult gazdasági helyzetre tekintettel. Mivel a logisztikai területen egy fő fuvarszervező táppénzes állomány miatt tartósan kiesett, olyan döntés született, hogy 3 helyett 2 fő beszerző marad és kialakításra kerül egy új, logisztikai ügyintéző munkakör, a fuvarszervezési feladatokra és a beszerzés adminisztratív feladataira. Kérelmezőnek ezt a munkakört ajánlották fel, amit azonban nem fogadott el, így munkaviszonyát rendes felmondással megszüntették.

A hatóság 2009. március 24-én hozott végzésével a szakkérdések tisztázására kirendelte B.T. munkaügyi szakértőt és a szakvélemény beérkeztéig felfüggesztette az eljárást.

A végzés az alábbi szempontok vizsgálatára hívta fel a szakértőt:

1. A kérelmező által beszerzett cikkek – mennyiség, összetétel, termékkör, érték, beszállítók száma tekintetében – *össességében* azonosnak vagy nagymértékben eltérőnek minősülnek-e a két férfi beszerző kolléga (M.L. és Sz.T.) által beszerzett cikkekhez képest.
2. Igényel-e a kérelmező által ellátott munkakör felsőfokú műszaki végzettséget, illetve középfokú nyelvtudást.
3. A férfi kollégák – gyakorlati műszaki, termelési – munkatapasztalata lényegesnek minősül-e.
4. Álláspontja szerint a kérelmező és a két férfi kolléga által végzett munka egyenlő értékűnek minősül-e.
5. Kérelmező – az által ellátott feladatok alapján – el tudta-e végezni a férfi kollégák helyettesítését.

6. Tájékoztassa a hatóságot a rendelkezésre bocsátott iratok alapján a szakértő által az ügy megítélésére vonatkozó egyéb észrevételekről is.

Eljárás alá vont újabb nyilatkozatában leírta, hogy 2005 szeptember 30-ig a beszerzési feladatokat 4 fő, utána 3 fő látta el. Kérelmező ekkor jött vissza GYES-ről, ezért ajánlották fel neki az egyik beszerzői állást, fő feladatként az improduktív anyagok beszerzését meghatározva, mivel ezek esetében nem volt jelentősége a műszaki szaktudásnak és a tapasztalatoknak. Kérelmező elbocsátása után a beszerzési feladatok két kollegája között kerültek felosztásra, jelenleg is ők végzik azokat. A beszerzés adminisztratív feladatait – a fuvarszervezés mellett – az újonnan létrehozott, kérelmezőnek felajánlott logisztikai ügyintéző munkakört betöltő személy látja el 2009. január 13-tól. Eljárás alá vont ezek alátámasztására csatolta a 212/2008. szám alatt kiadott vezérigazgatói intézkedést, amely a szellemi és improduktív állományról felvételi zárlatot rendelt el és bejelentette, hogy létszám racionalizálásra, munkaköri feladatok összevonására és létszámleépítésre fog sor kerülni. Az egyik fuvarszervező 2008. október végétől keresőképtelen állományban volt, így mivel létszámstop volt érvényben, az ő pótlása csak házon belül, átszervezéssel volt lehetséges. Ennek következtében döntött úgy a logisztikai vezető, hogy kérelmező munkaköre megszüntetésre kerül, az újonnan létrehozott, összevont logisztikai ügyintézői állás egyidejű felajánlásával. Mivel kérelmező ezt nem fogadta el, sor került a munkaviszonya rendes felmondással történő megszüntetésére. Eljárás alá vont csatolt kimutatása és nyilatkozata ellentmondásos, míg az előbbi szerint összesen 63 fő, utóbbi szerint 68 fő munkaviszonya került megszüntetésre 2008. december 1. és 2009. március 31. között. Mindenképpen megállapítható azonban, hogy a csatolt dokumentumok alapján a kérdéses időszakban kérelmezőn kívül legalább 3, a későbbiekben pedig további három szellemi munkavállaló munkaviszonya is megszűnt (2 esetben rendes felmondással, 4 esetben közös megegyezéssel).

A B.T. munkaügyi szakértő által adott szakértői vélemény minden szempontból részletesen tárgyalja az esetet, valamint javaslatot is tesz a hatóság döntésére. Tekintettel arra, hogy ezek a felvetések sok szempontból túlterjeszkednek a szakértő által vizsgálandó szakkérdéseken és a hatóság döntési kompetenciájába tartoznak, jelen határozat alapjául csak a szakértői véleménynek a végzésben felsorolt 5 konkrét kérdésre adott válasza szolgál.

Az 1. kérdésre adott válasz szerint a kérelmező által beszerzett cikkek mennyisége, összetétele, termékköre, értéke és a beszállítók száma alacsonyabb, mint két férfi kollegája esetében.

Ugyanakkor a szakértő kiemeli, hogy mennyiségi adatokat eljárás alá vont nem közölt, így azok összehasonlítása nem lehetséges. A szakértő megjegyzi azt is, hogy a csak kérelmező által végzett hulladékértékesítéssel és vámügyintézéssel kapcsolatos tevékenység nincs számszerűsítve, noha az kérelmező feladatkörének jelentős részét képezi.

A 2. kérdésre adott szakértői vélemény szerint a kérelmező által ellátott munkakör felsőfokú műszaki végzettséget és középfokú nyelvtudást nem igényel, bár kétségtelenül hasznos, ha az érintettek valamilyen szakterületükre jellemző nyelvismerettel rendelkeznek. Ennél azonban a szakértő fontosabbnak ítélte kérelmező felsőfokú külkereskedelmi és áruforgalmi végzettségét és szakképzettségét, ami megítélése szerint az adott munkakör ellátása szempontjából meghatározó jelentőségű lehet.

A 3. kérdésre szakértő úgy válaszolt, hogy a férfi munkatársak gyakorlati, műszaki, termelési munkatapasztalata lényegesnek és értékesnek tekinthető, ami teljes mértékben megfelel az általában vett beszerzői munkakör felkészültségi és felelősségi viszonyainak.

A 4. kérdésre adott válasz szerint az összes körülmény mindenoldalú mérlegelése alapján – ide értve kérelmező esetében a kapcsolt munkatevékenységeket is – megállapítható, hogy a három munkavállaló megközelítőleg azonos munkateljesítményt nyújt, közöttük különbséget csak minimális eltéréssel lehetne kimutatni, ami már szubjektív értékítélet kategóriájába tartozik.

Végül az ötödik kérdésre a szakértő kifejti, hogy megítélése szerint kérelmező a kollegái helyettesítését nagy valószínűséggel különösebb fennakadás nélkül el tudná látni.

Fontos még a szakértői vélemény azon utalása, mely szerint a beszerzett áruk értéke nem fogadható el egyetemes értékmérőnek, hiszen ez alapján Sz.T. munkája is jelentősen „többet érne”, mint M.L.-é.

A hatóság észrevételezésre megküldte a szakértői véleményt a feleknek. Kérelmező a véleményre észrevételt nem tett, eljárás alá vont azonban a szakértői vélemény megállapításait nem fogadta el. Álláspontja szerint a szakértő túlterjeszkedett a kirendelő végzésben foglalt kérdéseken, csak a meglévő iratok alapján alkotott véleményt, valamint nem gyűjtötte össze az összes releváns információt, így a hatóságot új szakértő kijelölésére vagy a szakértői vélemény kiegészítésére kérte meg. Hivatkozásaiban visszautal a korábbi beadványaiban kifejtett gondolatmenetre és becsatolt bizonyítékokra.

A hatóság megítélése szerint a beszerzett bizonyítékok és ügyféli nyilatkozatok elegendőek a megalapozott döntés meghozatalához, így eltekint a – jelentős új tények feltárását nem ígérő – további bizonyítástól, ahogy a meglévő bizonyítékok kiegészítésétől is.

A Hatóság a fenti tényállásra figyelemmel a kérelmet részben alaposnak találta.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban Ebktv.) alapján a hatóság az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti ügyekben jár el. Az egyenlő bánásmód követelménye abban az esetben sérül, ha valakit vagy valamely csoportot valamely ún. „védett tulajdonsága” miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amelyben más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesült, részesül vagy részesülne. Az Ebktv. 8. §-a felsorolja azt a húsz védett tulajdonságot, amellyel összefüggésben elkövetett hátrányos megkülönböztetés esetén a hatóság eljárhat.

Az Ebktv. 5.§ d) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony keretében köteles megtartani. Az Ebktv. 21. §-a olyan eseteket nevesít, amelyek a munkáltató által a munkavállalóval szemben alkalmazott közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgálhatnak. A felsorolt, nevesített esetek között szerepel a *Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény* (továbbiakban Mt.) 142/A. § (3) bekezdésében meghatározott munkabér megállapítása és biztosítása (Ebktv. 21. § f) pont).

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elv alapján, az Mt. 142/A§ szerint az egyenlő értékű munkát végző munkavállalóknak egyenlő bért kell fizetni. Annak megállapítása érdekében, hogy az összehasonlított munkák egyenlő értékűnek tekinthető-e, számos körülmény vizsgálata szükséges ((2) bekezdés: „*a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni*”). A hatóság abban az esetben állapíthatja meg az egyenlő bánásmód sérelmét, ha az egyenlő értékű munkát végző személyek közül valamely munkavállaló az Ebktv. 8. §-ában megjelölt valamely védett tulajdonságára tekintettel nem részesül egyenlő bérben.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének az egyenlő munkáért egyenlő bért elvről szóló 348/2/2008. TT. számú állásfoglalása szerint „két munka tehát akkor tekinthető egyenlő értékűnek, ha a fenti szempontok alapján a ténylegesen végzett munkatevékenység szempontjából a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak. Ez nem zárja ki, hogy a munkavállalók között különbség legyen a szakképzettség, a tapasztalat szempontjából. Az

összehasonlítható helyzetet a végzett munka és az adott munkavégzéshez ténylegesen szükséges képzettség, szaktudás stb. szempontjából kell megítélni”.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 19.§-a az általánostól eltérő fordított bizonyítási kötelezettséget ír elő az egyenlő bánásmód megsértése miatti eljárásokban. Ennek megfelelően a jogsérelmet szenvedett félnek kell *valószínűsítene*, hogy őt *hátrány érte*, és a jogsérelem bekövetkeztekor ténylegesen, vagy a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett az Ebkvt. 8.§-ában meghatározott valamely ún. *védett tulajdonsággal*. Ezek valószínűsítése esetén *az eljárás alá vont akkor mentesülhet, ha bizonyítja, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem állnak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani*.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 8.§ a) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

Az Ebkvt. 10.§ (3) bekezdés szerint megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben, ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul, vagy azzal fenyeget.

A kimentés lehetőségét a foglalkoztatás területén az Ebkvt. 22.§ (1) bekezdése szűkíti, amikor kimondja, hogy csak a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés nem jelenti az egyenlő bánásmód sérelmét.

Jelen ügyben a hatóság védett tulajdonságnak fogadta el kérelmező nemét, de eljárás alá vont sem vitatta, hogy kérelmező rendelkezik az Ebkvt. 8.§ a) pontja szerinti védett tulajdonsággal.

Hátrányként értékelte a hatóság azt, hogy kérelmező munkabére – ami a prémiumok, jutalmak összegére is meghatározó befolyással van – alacsonyabb, mint az azonos feladatkörben dolgozó férfi munkatársaié.

1. Kérelmező a hatóság és a kirendelt szakértő megítélése szerint egyértelműen – a munkaköri leírásból, a munkakör elnevezéséből, valamint a becsatolt statisztikákból is megállapíthatóan – M.L. és Sz.T. kollegáihoz rendkívül hasonló, lényegében azonos munkát végzett. Eltérések pusztán a beszerzések volumenében, és a beszerzett anyagok tipikus összetételében mutathatók ki. Figyelmet érdemel, hogy kérelmező a beszerzés feladatain túlmenően a hulladékértékesítést és szükség esetén a vámügyintézkést is végezte, azaz tevékenységi köre legalább olyan szerteágazó, mint kollegáié. A HAJDU az eljárás során nem vitatta, hogy kérelmező ezen feladatokat is elvégezte.

A hatóság elfogadja a szakértő megállapítását, mely szerint önmagában a beszerzett áruk értéke és a beszállító partnerek száma nem határozhatja meg egy munkavállaló értékét, ellenkező esetben M.L. munkabére is kevesebb kellene, hogy legyen, mint Sz.T.-é. Eljárás alá vont továbbá nem cáfolta meg kérelmező azon állítását, mely szerint ő 1900 cikk beszerzéséért felel, azaz, többért, mint egyik kollegája.

2. Egyértelmű (hiszen a cég sem vitatta), hogy kérelmező munkavégzésével kapcsolatban jelentős problémák nem merültek fel, a 2006-os prémiumkiírás feltételeit ő teljesítette legmagasabb százalékban. Értelmezhetetlen eljárás alá vont hivatkozás az

alacsonyabb felelősségi szintre, hiszen kérelmező kollegáival azonos aláírási joggal bírt, a beszerzési összegének nagyságrendje (ami kollegáival azonos) pedig egyértelművé teszi, hogy a cég igen komoly erőforrásait kezelte.

3. Eljárás alá vont hivatkozott arra, hogy kérelmező műszaki végzettség hiányában nem volt olyan értékű munkaerőnek tekinthető, mint M.L és Sz.T.. ugyanakkor nem cáfolta kérelmező hivatkozását, mely szerint ő fontos alkatrészek, műszaki termékek beszerzését is intézte (lúgszivattyú, kapcsolók, cipzáras műbőrpalást). A hatóság megítélése szerint amennyiben a kérelmező akár csak egy fontos műszaki alkatrész beszerzését is intézte, már megállapítható, hogy ilyen típusú beszerzések elvégzésére alkalmas, felkészült volt. Eljárás alá vont ezzel szemben nem tudott olyan bizonyítékot bemutatni, amely igazolná, hogy kérelmező műszaki végzettségének hiánya bármikor is jelentékeny problémát okozott volna. Figyelmet érdemel továbbá az is, hogy kérelmező kifejezetten műszaki jellegű alkatrészeken kívül is intézett olyan beszerzéseket, amelyek a cég működéséhez elengedhetetlenül fontosak (pl. papírtérképek, munkavédelmi ruhák, stb.). A hatóság álláspontja szerint egy ekkora termelő cég esetében nem lehet sommásan különbséget tenni a 'feltétlenül szükséges' és az 'improduktív' anyagok között, hiszen utóbbiak hiánya is a cég leállításához vezethet. Végül fontos megjegyezni: eljárás alá vont lényegében nem vitatta, hogy a beszerzendő árukkal kapcsolatos műszaki döntések a technológiai részlegén születnek, így a beszerzők műszaki végzettsége nem elengedhetetlen, legfeljebb a cégek közötti közvetítésben jelenthet segítséget.

4. A nyelvismeret vonatkozásában eljárás alá vont sikeresen bizonyította, hogy M.L. tudása ilyen téren magasabb mind kérelmezőénél, mind pedig Sz.T-énél. Megállapítható ugyanakkor, hogy Sz.T. kérelmezőhöz hasonlóan elsősorban csak levelezésben használja nyelvtudását, nem tárgyalóképes, ugyanakkor munkabére megközelítőleg azonos M.L-vel. A nyelvi tudásszintek közti különbségeket alátámasztja az is, hogy M.L. 9, Sz.T. 4, míg kérelmező 2 céggel tartja a kapcsolatot idegen nyelven. Ennek megfelelően Sz.T. és kérelmező között e tekintetben sincs jelentős különbség, ami indokolna ekkora bérkülönbséget.

5. Eljárás alá vont nem tudta bizonyítani, hogy M.L. és Sz.T. jelentős többletfeladatokat végezne kérelmezőhöz képest (beszerzési stratégia, éves tárgyalások). Előbbiekre példát nem hozott, utóbbi feladatot pedig bizonyítottan kérelmező is ellátta.

6. Figyelmet érdemel a szakértő azon megállapítása, mely szerint M.L. és Sz.T. gyakorlati, műszaki, termelési tapasztalata lényeges és értékes, de ez a hatóság megítélése szerint nem indokolhatna ekkora bérkülönbséget.

7. A hatóság elfogadja a szakértő véleményét, illetve az eljárás megindulása után készült munkaköri leírások tartalmát, eszerint pedig kérelmező éppen annyira alkalmas 'egyedi megbízás alapján' helyettesítésre, mint két kollegája.

A hatóság a fentiek figyelembe vételével megállapította, hogy eljárás alá vont az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének megsértésével kapcsolatosan felhozott hivatkozásaival nem tudta magát kimenteni az egyenlő bánásmód megsértése alól. Kérelmező és kollegái munkája az Mt.-ben felsorolt legtöbb szempont alapján egyenértékűnek tekinthető, az a kérelmező rendelkezésére álló tapasztalattal is elvégezhető, így nem indokolt a bérezésben történő ilyen fokú különbségtétel.

A hatóság hátrányként értékelte azt is, hogy kérelmező munkaviszonyát rendes felmondással megszüntette a HAJDU és vizsgálta, hogy ez az intézkedés megvalósított-e megtorlást.

1. A cég okkal hivatkozik a gazdasági helyzet romlására, az eljárás megindulása, 2008 tavasza óta elérte Magyarországot a gazdasági válság, ami az ipari termelést, így eljárás alá vont tevékenységét is jelentősen érintette. Ennek megfelelően a létszámstop és a leépítések nem tekinthetők indokolatlannak.

2. Kérelmezőnek 2008 novemberében és decemberében új munkakört ajánlottak fel, aminek oka az volt, hogy a kérelmező által betöltött munkakör megszüntetésre került. Az új munkakör kialakítását és kérelmező munkakörének megszüntetését megelőzte az a vezérigazgatói utasítás, ami alapjául szolgált azoknak. Kérelmező a munkakört kétszeri felajánlás ellenére sem fogadta el.

3. Kérelmező munkakörének megszüntetése óta a hatóság információi szerint új beszerző felvételére nem került sor, a feladatot a kérelmező volt kollegái, illetve részben az új logisztikai ügyintézői munkakört betöltő személy látják el.

4. 2008. december 1. és 2009 nyara között legalább 6 másik szellemi munkavállaló munkaviszonya szűnt meg (közte kérelmezőhöz hasonló korú is), ami alátámasztja, hogy kérelmező munkakörének és munkaviszonyának megszüntetése nem egyedi, megtorló intézkedés, hanem egy cégszintű folyamat része volt.

A hatóság fentiek figyelembe vételével megállapította, hogy eljárás alá vont sikeresen kimentette magát, bizonyította, hogy kérelmező munkaviszonyának megszüntetése nem megtorló intézkedés volt.

A hatóság az ügyben az Ebktv. 16.§ (1) bekezdésének b), c) és d) pontjában megállapított szankciókat alkalmazta. A mérlegelési jogkörben megállapított fenti jogkövetkezmény a hatóság álláspontja szerint alkalmas arra, hogy kellő visszatartó erőt gyakoroljon a jövőbeni, hasonló jogsértésekkel szemben.

Tekintettel arra, hogy a kérelmező a hatóság határozatának meghozatala időpontjában már nem az eljárás alá vont társaság munkavállalója, a hatóság az eljárás alá vont munkáltatót attól tiltotta el, hogy a jövőben más munkavállalókkal szemben megsértse az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság emellett határozatának nyilvános közzétételét rendelte el a hatóság hivatalos honlapján és az eljárás alá vont honlapján is. A nyilvános közzététel a hatóság álláspontja szerint hatékony eszközül szolgálhat ahhoz, hogy növelje az eljárás alá vont alkalmazásában álló más munkavállaló jogtudatosságát, és az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elv ismertségét.

A hatóság fentiek mellett a kellő visszatartó erő elérése érdekében szükségesnek látta bírság kiszabását is, aminek összegét a jogsértés súlyának, időtartamának, valamint a jogsértő teljesítőképességének figyelembe vételével állapította meg.

A felmerült eljárási költség a Ket. 153.§ (2) bekezdés 9. pontja alapján a szakértői díj.

A végrehajtás felfüggesztéséről a közigazgatási hatóság eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény 110.§-a, a késedelmi pótlékról a 138.§-a rendelkezik.

A határozat elleni fellebbezést az Ebktv. 17.§ (1) bekezdése zárja ki.

A határozat bírósági felülvizsgálatát az Ebktv. 17.§ (3) bekezdése biztosítja.

A hatóság határozatát az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 15.§ (1) bekezdés a) pontjában biztosított hatáskörében eljárva hozta meg.

Budapest, 2009. augusztus 19.

Dr. Demeter Judit
Elnök