



EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG
Elnök

Ügyiratszám: EBH/1363/13-14/2009
Ügyintéző: dr. Kegye Adél

Az **Egyenlő Bánásmód Hatóság** (1024 Budapest, Margit krt. 85.) a Dr. K.I. által képviselt **Dr. A.B.** (továbbiakban Kérelmező) **kéréme alapján** a Dr. V.W. ügyvéd által képviselt **STRABAG Zrt.**-vel (1135 Budapest, Szegedi út 33-35., Cg. 01-10-044850) és **CLS Kft**-vel (1113 Budapest, Daróczi út 30. Cg. 01-09-915474) **szemben** az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában a fenti iktatási számon **indult eljárásban meghozta a következő**

H A T Á R O Z A T O T

A hatóság megállapítja, hogy a **STRABAG Zrt.**, mint munkáltató **megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Az eljárás alá vont- Kérelmező női nemhez tartozása miatt - az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 21.§ f) pontja szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetés tényállását valósította meg** azzal, hogy **alacsonyabb összegű munkabéren részesítette**, mint a vele egyenlő értékű munkát végző férfi munkavállalót a 2008. október 6. és 2009. június 30. közötti időszakban.

A hatóság megállapítja azt is, hogy a **CLS Kft.**, mint munkáltató is **megsértette az egyenlő bánásmód követelményét** azzal, hogy 2009. július 1.- augusztus 1. közötti időszakban fenntartotta a jogsértő bérkülönbséget és így **Kérelmező női nemhez tartozása miatt - munkabérére alacsonyabb összegben állapította meg**, mint a vele egyenlő értékű munkát végző férfi munkavállalónak.

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.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az eljárás alá vont **STRABAG Zrt-t 3. 000. 000,- Ft, azaz Hárommillió 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.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az eljárás alá vont **CLS Kft-t 1. 000. 000,- Ft, azaz Egymillió 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 vizsgálat során **3200,- Ft, azaz Háromezer-kettőszáz forint eljárási költség merült fel**, melyet a kötelezetteknek arányosan, 1600- Ft, azaz Egezer-hatszáz forintként egyenlő arányban a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10032000-00288413 számú számlájára történő átutalással kell megfizetniük.

A határozat ellen közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek helye nincs.

A határozat felülvizsgálatát a kézbesítéstől számított 30 napon belül a Fővárosi Bíróságnak címzett, de az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál 3 példányban, írásban benyújtott keresettel lehet kérni. A keresetlevélben kérhető a végrehajtás felfüggesztése, valamint hogy három bíróból álló tanács bírálja el a keresetben foglaltakat.

INDOKOLÁS

Kérelmező 2009. július 26-án kelt beadványában azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy korábbi munkáltatója, a STRABAG Zrt., majd annak jogutódja, a CLS Kft. női nemhez tartozásával összefüggésben megsértette az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért követelményét azzal, hogy az ugyancsak jogi előadóként dolgozó és vele azonos munkát végző, de férfi kollégája munkabérét jelentősen magasabb összegben állapította meg.

Kérelmező beadványában az alábbiakat adta elő:

Kérelmező 2008. június 9. napján létesített munkaviszonyt STRABAG Zrt-vel jogi előadó munkakörben. A munkakör betöltésére pályázat útján került sor, a munkaviszony létesítését megelőző tárgyalások eredményeképpen munkabérét munkáltatója bruttó 180. 000 Ft-ban állapította meg 90 napos próbaidő kikötése mellett. A munkáltató tájékoztatta a Kérelmezőt, hogy a vele azonosan kvalifikált, hasonló munkakörbe belépő új munkavállalók 180.000 forint munkabérben részesülnek. Megállapodtak szóban abban is, hogy a próbaidő leteltét követően a munkabért a munkáltató megemeli. A próbaidő letelte után a munkáltató nem emelte meg a kérelmező munkabérét.

Kérelmező mellé ugyancsak jogi előadói munkakörben felvételt nyert Dr. C.D is, aki 2008. október 6-án állt munkába. Dr. C.D. Kérelmezővel megegyezően jogi tanulmányait 2008 júniusában abszolválta.

A STRABAG Zrt-nél véghez ment szervezeti átalakulás következtében a jogi szolgáltatást a CLS Kft. vette át, mely kizárólag konzern szintű jogi szolgáltatást végzett. A munkáltató személyében végbement jogutódlás következtében 2009. április 1-jétől a munkáltatói jogok gyakorlója a CLS Kft. ügyvezetői lettek. A két ügyvezető közül Dr. L.M.N gyakorolta ténylegesen a munkáltatói jogokat Kérelmező és Dr. C.D. felett. A jogutódlás jogi háttérének rendezésére csak később, 2009 júniusában került sor. 2009. június 11-én sor került egy háromoldalú megbeszélésre Kérelmező, Dr. L.M.N és Dr. C.D. között, melynek tárgya a két jogi előadó munkaviszonnyal kapcsolatos igényeinek tisztázása volt. Dr. L.M.N biztosította a két jogi előadót, hogy 5 %-os béremelésben részesíti őket. A megbeszélésen Dr. L.M.N „élénken érdeklődött” arról, hogy a két jogi előadó ismeri-e egymás munkabérét, annak mértékét. Kérelmező a megbeszélést megelőzően nem tudta azt, hogy a vele azonos kvalifikáltsággal rendelkező Dr. C.D. bruttó 300.000 Ft-os munkabért kap, azt csak a megbeszélést követően tudta meg kollégájától. 2009. június 15-én elektronikus levélben érdeklődött a munkáltatónál, hogy mi okozhatja a jelentős bérkülönbséget. A levelére írásban nem kapott választ, pár nappal később szóban tisztázta azt Dr. L.M.N-el. A munkáltató arra hivatkozott, hogy a bérkülönbség őt is megdöbbentette és célja az, hogy 1 éven belül Kérelmező munkabérét Dr. C.D. munkabéréhez igazíthassa. Megállapodtak abban, hogy Kérelmező béremelésére két lépésben kerül majd sor. Első lépésben bruttó 60.000 forintos munkabéremelésben állapodtak meg, melynek időpontját a munkáltató először a 2009. júniusi új munkaszerződésbe belefoglalva ígérte, majd miután utóbb ezt megtagadta, arról biztosította a Kérelmezőt, hogy 2009 júliusában emeli meg munkabérét. A bérkülönbség fennmaradó részét a szóbeli megállapodás szerint a munkáltató 3 hónap elteltével adta volna meg a Kérelmezőnek.

A jogutódlás jogi háttérének rendezésére csak 2009. június 25-én került sor. A munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséről állapodott meg Kérelmező a STRABAG Zrt-vel, és ezzel egyidejűleg új munkaszerződést kötött a CLS Kft-vel. A CLS Kft-vel kötött munkaszerződésben Kérelmező munkabére a korábbihoz képest 5%-al nőtt meg. A 2009.

június 26-án kelt, CLS Kft. és a Kérelmező között létrejött megállapodás szerint ugyanakkor a CLS Kft, mint a STRABAG Zrt. jogutódja kötelezettséget vállalt arra, hogy elismeri a Kérelmező munkaviszonyából eredő jogokat és kötelezettségeket oly módon, hogy azok kezdő időpontja az előző munkáltatóval, a STRABAG Zrt.-vel létrejött határozatlan idejű munkaviszony kezdete.

Mivel a közös megegyezésben szerepelt, hogy a felek egymásnak nem tartoznak, Kérelmező jelezte Dr. L.M.N-nek, hogy amíg nem rendezi munkabérét, addig ilyen tartalmú megállapodást nem kíván aláírni. Dr. L.M.N ellentmondást nem tűrő hangon közölte vele, hogy a CLS Kft-vel kötendő munkaszerződésében egyébként is szerepel majd, hogy a jogutód munkáltató elismeri a jogelőd munkáltatónak a kérelmezővel szemben fennálló kötelezettségeit. A munkaszerződést azonban a CLS Kft. másik ügyvezetője, Dr. P.Q. nem tudta aláírni, mert külföldön tartózkodott, érkezése csak 2009. július 20. napja után volt várható.

Kérelmező 2009. július 20-án megbeszélést kezdeményezett Dr. L.M.N-nel, aki vállalta, hogy a korábbi megállapodásnak megfelelően az új munkaszerződést a megemelt munkabérrel írja majd alá az ügyvezetés. A július 20-án tartott megbeszélésen elhangzottak ellenére Kérelmező munkaszerződésében nem került kijavításra munkabére. Ezt követően Kérelmező jelezte Dr. L.M.N-nek, hogy a munkaviszonyt közös megegyezéssel kívánja megszüntetni, a megállapodást a felek 2009. július 22-én írták alá, a munkaviszony 2009. augusztus 1-jei hatállyal szűnt meg.

Kérelmező előadta azt is, hogy azért is lepte meg és érintette megalázóan a bérkülönbség, mert Dr. C.D-vel azonos időpontban végeztek, és Kérelmező is rendelkezett szakmai gyakorlattal, amit ugyancsak az egyetemi évek során szerzett meg. Hivatkozott arra, hogy egyetemi tanulmányai mellett párhuzamosan részt vett egy francia jogi, majd Európai Master I. képzésen, emellett ösztöndíjasként egy tanévet töltött a párizsi Panthéon –Sorbonne egyetemen, majd 8 hónapot gyakorlaton egy ügyvédi irodában. Előadta, hogy jól beszél angolul és németül, mely nyelvtudásáról korábbi munkáltatóinál is tanúbizonytságot tett.

A hatóság a fentiek alapján eljárás alá vonta a STRABAG Zrt-t és a CLS Kft-t, egyben érdemi védekezésre szólította fel.

2009. október 8-án, a hatóság székhelyén tartott szóbeli tárgyaláson az eljárás alá vont társaságok képviselőjében megjelent Dr. V.W. ügyvéd az alábbi nyilatkozatot terjesztette elő:

A bérkülönbség indokainak feltárását a jogi képviselő két oldalról kívánt megközelíteni. A bérkülönbség kialakulása kapcsán hivatkozott arra, hogy Dr. C.D. felvételére éppen azért került sor, mert Kérelmező nem volt képes egyedül ellátni a feladatait. A munkaviszony létesítése után derült ki az, hogy C.D. munkájának szakmai színvonala és nyelvtudása is meghaladja a Kérelmezőét, így nem volt indokolt az, hogy Kérelmező munkabérét Dr. C.D. munkabéréhez igazítsák. A felvételt nyert Dr. C.D. 3 évet dolgozott főállásban egy építőipari cégnél, jórészt német nyelven, emellett kiváló angol nyelvtudása is volt. A jogi képviselő indítványozta szakértő kirendelését Kérelmező és Dr. C.D idegennyelvtudásának megállapítása érdekében.

A bérkülönbség fenntartásával kapcsolatban előadta, hogy a CLS Kft. részéről valóban volt egy olyan elhatározás, hogy Kérelmező munkabérét felülvizsgálják, azonban még ezt megelőzően a Kérelmező maga szüntette meg a munkaviszonyát.

Dr. L.M.N elmondta a tárgyaláson, hogy 2009. április 1-je óta a CLS Kft. ügyvezetője, ténylegesen ettől az időponttól kezdve ellenőrizte Kérelmező munkáját, a munkáltatói jogokat csak a jogutódlást követően gyakorolta felette. Elismerte, hogy már mint a munkáltatói jogok gyakorlója tett egy ajánlatot a Kérelmezőnek a munkaszerződése módosítására, a munkabére megemelését azonban a munkája minőségének javulásához kötötte. Az ajánlata szerint Kérelmező a bérkülönbség 50%-át kapta volna meg először, majd a bérkülönbség további részét 3 hónap elteltével, feltéve, hogy nem merül fel a munkájával szembe kifogás. Előadta azt is, hogy vállalta volna, hogy 3 hónapon keresztül maga ellenőrizze Kérelmező valamennyi

munkáját, és ha nem lett volna megelégedve vele a 3 hónap során, akkor további 3 hónapot adott volna számára a béremelésig. Kérelmező munkájával ugyanis mind neki, mind a többi szakvizsgázott jogásznak problémái voltak. A két jogi előadó ugyanis négy szakvizsgázott jogász kezei alá dolgozott. Akkor, amikor 2009 áprilisában belépett a CLS Kft.-hez, Dr. L.M.N azt tapasztalta, hogy Dr. C.D. kérelmezőnél több és jobb minőségű munkát végzett, kevesebb felszámolási eljárással kapcsolatos munkája volt, és csak ő végzett szerződés-előkészítési munkát angolul illetve németül, míg Kérelmező rutin jellegű feladatokat látott el, szerződésvéleményezéseket, cégeljárási munkákat, korrektúrákat. Peres képviselőt mindketten ellátták. Kérelmező munkához való hozzáállásával kapcsolatban elmondta, hogy Kérelmező átvételekor szerette volna, ha módosítják a munkaidőt. A nyelvhasználatban hangsúlyozta, hogy Kérelmezőnek csak egy alkalommal adott angol nyelvű feladatot, többet nem kérte meg ilyenre. Francia nyelven pedig egyáltalán nem kellett munkát végezni a társaságnál. Mindezek ellenére nem kívánta megszüntetni Kérelmező munkaviszonyát, hanem az általa felajánlott „motivációs csomaggal” kívánta ösztönözni Kérelmezőt a színvonalasabb munkavégzésre.

Dr. L.M.N elmondta azt is, hogy amikor 2009 áprilisában a jogi osztályhoz került, kérelmezőt egy jó szándékú, értelmes lánynak ismerte meg, olyannak, aki „belepasszolt” a csapatba, azonban érzékelte azt is, hogy olyan feladatokat kapott, amelyeket nem tudott ellátni. A motivációs csomagot pedig azért találta ki, hogy javítsa a hangulatot az irodában, és mert Kérelmező munkájával nem volt teljesen megelégedve.

Azt tapasztalta, hogy Kérelmező jóval több adminisztratív munkát végez, olyan feladatokat is kapott, amelyek egy kezdő jogász esetében a motivációt rontják.

Az egyetemi évek alatt megszerezhető szakmai gyakorlat kapcsán pedig hangsúlyozta, hogy annak hiányát nem Kérelmező hátrányára, hanem éppen Dr. C.D. előnyére értékelték.

A tárgyaláson Kérelmező az általa végzett feladatok körével kapcsolatban előadta, hogy Dr. L.M.N belépését megelőzően nem igazán voltak szerződésírási feladatok a STRABAG Zrt.-nél, sok volt ugyanakkor a felszámolási eljárással kapcsolatos feladat, általában két nyelven, mert a STRABAG-nál elsősorban német nyelven kellett dolgozni, angol nyelvű feladatot Kérelmező egyszer sem kapott. A felszámolási eljárással kapcsolatos feladatokat felosztották egymás közt Dr. C.D.-vel. Peres feladat sok volt, és egyáltalán nem volt olyan munkamegosztás, amely alapján valamely feladatot csak Kérelmező vagy csak Dr. C.D. végzett volna.

Munkájának minőségével kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy kisebb hibákra valóban felhívták a figyelmét, de nagy hibákra, tévedésekre nem. Nem kapott olyan visszajelzést, ami indokolta volna a munkabér-különbséget. Előadta azt is, hogy amikor felvételt nyert a STRABAG Zrt.-hez, rajta kívül még egy jogi előadót vettek fel, Dr. E.F.-et. Az álláshirdetésben, melyre jelentkezett, kimondottan pályakezdőket kerestek. Dr. E.F. a felvételt követő 1 hónap után távozott a cégtől, majd Dr. C.D. októberi felvételeig egyedül látta el a jogi előadói feladatokat, azonban munkáltatója jelezte, hogy be kívánja tölteni a másik jogi előadói helyet is.

Dr. C.D. szakmai gyakorlatával összefüggésben pedig hivatkozott arra, hogy az építőipari részletjogszabályok ismerete nem képezte alapvetően fontos részét a munkának. A munkához való hozzáállása tekintetében pedig előadta, hogy nem ő, hanem éppen Dr. C.D. kezdeményezte azt, hogy a munkát később kezdjék.

A hatóság tanúként hallgatta meg Dr. C.D.-ét, aki jelenleg is a CLS Kft. munkatársa. A tanú előadta, hogy az egyetemi évek alatt egy építőipari vállalatnál szerzett szakmai gyakorlatot, és ott is szerzett tudomást a STRABAG Zrt.-nél lévő munkalehetőségről. Egyetlen állásinterjún vett részt, ahol érdeklődtek, hogy mennyit kíván keresni, mire ő azt mondta, hogy bruttó 320.000 és 400.000 forint között összeget. Telefonon hívták vissza, amikor is bruttó 300.000,-forintot ajánlottak, amit aztán ő el is fogadott. A tanú előadta azt is, hogy nem volt tudomása a Kérelmező és a saját munkabére közötti jelentős különbségről, arról csak felvételét követő 9 hónappal később szerzett tudomást, amikor átkerültek a CLS Kft.-hez. A bérkülönbség őt is meglepte, de hangsúlyozta, hogy nem tiszte eldönteni, a különbség indokolt volt-e.

Arra kérdésre, hogy a kérelmező pontosan milyen feladatokat látott el, nem tudott egyértelműen válaszolni, de hozzá tette, hogy tudomása szerint német nyelven ő többet dolgozott, mint a Kérelmező. Vele is előfordult, hogy visszajelzést kapott a munkájáról, ha egy konkrét irattal probléma merült fel, hiba volt benne, és nem tudott egyetlen olyan esetről sem, amikor tanúja lett volna annak, hogy a Kérelmező munkáját komolyabb kritika érte volna, vagy az ügyvédek elégedetlenkedtek volna Kérelmezővel. A tanú nem tudta megítélni azt, hogy volt-e különbség az általa és a kérelmező által végzett munka között, de arra kifejezetten emlékezett, hogy a kérelmező is végzett feladatokat német nyelven és nem csak rutin, automatizált feladatokat látott el. Ellátott peres képviseletet, iratokat szerkesztett, beadványokat írt és szerződéseket is nézett át németül.

Azt azonban hangsúlyozta, hogy a korábbi munkahelyén (szakmai gyakorlatán) szerzett ismereteket 100%-ban hasznosítani tudta. Azonban azt is hozzá tette, hogy ha egy ügyvédi irodánál szerzett volna szakmai gyakorlatot, akkor az is legalább annyit segítette volna a munkában, mint az építőipari cégnél letöltött idő. A CLS átvételt megelőzően a német nyelvű munkákat 20%-ra, míg az átvételt követően 50%-ra becsülte.

Kérelmező munkaviszonyának megszűnését követően megnöttek feladatai, de Kérelmező korábbi feladatait tudomása szerint egy jogtanácsos veszi át.

*A hatóság a vizsgálat lefolytatását követően arra a megállapításra jutott, hogy a kérelem az alábbiak szerint **alapos**:*

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (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 részesül, részesült, 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 tekintetében 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 különösen 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. Ennek megállapítása érdekében, hogy az összehasonlított munkák egyenlő értékűnek tekinthetőek-e, számos körülmény vizsgálata szükséges (pl. elvégzett munka természete, munkakörülmények, tapasztalat végzettség stb.). 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 Mt. 142/A. § (2) bekezdése szerint a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni. Az *Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének az egyenlő munkáért egyenlő bért elvéről 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.”*

A Legfelsőbb Bíróság BH2004. 123. számú döntésében az Alkotmánybíróság 27/2001. (VI. 29.) AB határozatával összhangban elvi élel mondta ki, hogy egyenlő munka esetén is, ha van olyan körülmény, amely az egyenlőség mércéjét eltéríti, az elegendő ok a díjazás különbségére.

Az osztott bizonyítás szabályai szerint a sérelmet szenvedett félnek csak valószínűsítene kell a bérkülönbséget és védett tulajdonságát, a munkáltatónak viszont azt kell bizonyítania, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, vagyis az eljárást indító munkavállaló munkabére magasabb vagy azonos, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő, egyenlő értékűként elismert munkát végző, de a védett tulajdonsággal nem rendelkező valamennyi munkavállaló munkabére.

A Kérelmező által a hatóság elé tárt bizonyítékok alapján a hatóság úgy ítélte meg, hogy Kérelmező eleget tett valószínűsítési kötelezettségének, védett tulajdonságaként női nemhez tartozását jelölte meg, hátrányként pedig a vele azonos munkát végző, de férfi munkatársához mért bérkülönbséget jelölte meg. Kérelmező sérelmezte mind a jogelőd, mind a jogutód munkáltató eljárását, a STRABAG Zrt. tekintetében a bérkülönbség megteremtését, a CLS Kft. esetében pedig annak fenntartását.

A hatóság a Kérelmező által becsatolt iratokból, a STRABAG Zrt-vel és a CLS Kft-vel kötött munkaszerződésekből, a STRABAG Zrt-vel a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodásból és a CLS Kft-vel kötött „megállapodásból” azt állapította meg, hogy a CLS Kft. 2009. június 25. napján munkáltatói jogutódként a jogelőd STRABAG Zrt. helyébe lépett.

Az Mt. 85/A. § (4) bekezdése szerint a STRABAG Zrt, mint jogelőd munkáltató a jogutód CLS Kft-vel egyetemlegesen felelős a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségekért. Erre való tekintettel a hatóság mindkét korábbi munkáltatóval szemben megindította az eljárást.

A foglalkoztatás területén irányadó kimentési szabályok alól kivételt képeznek azon esetek, amelyekben a munkabérben jelentkező különbségtétel alapja a panaszos neme, faji hovatartozása, bőrszíne, illetve nemzetisége. Az Ebktv. 22. § (2). bekezdése ugyanis kimondja, hogy a fenti védett tulajdonságokkal összefüggésben tett közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét. A jogalkotó a fenti tulajdonságokon alapuló és a munkabérben megnyilvánuló különbségtételt kiemelte a tényállások közül, szigorúbb bizonyítási szabályokat támasztva a munkáltatók számára. A foglalkoztatás területén érvényesülő kimentési szabály, mely szerint nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan különbségtétel, amelyet a munka jellege, természete indokolt, arányos volt és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételen alapult, tehát nem alkalmazható a fent említett esetekben. A jogalkotó szándéka az volt, hogy a kivételként szabályozott esetekben, a védett tulajdonságok jellegéből adódóan magasabb szintű védelmet nyújtson a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Mindebből következik, hogy tárgyi ügyben a hatóság a Kérelmező védett tulajdonságára-női nemhez tartozására tekintettel azt vizsgálta, hogy volt-e különbség Kérelmező és az általa megjelölt munkatársa bére között és hogy az általuk végzett munka egyenlő értékűnek tekinthető-e.

Az eljárás alá vont STRABAG Zrt-nek, illetve a CLS Kft-nek jelen eljárásban egyrészt azt kellett bizonyítania, hogy a jogutódlást megelőzően a STRABAG Zrt. Kérelmező munkabérének megállapítása során megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve hogy a Kérelmező által végzett munka nem tekinthető egyenlő értékűnek az Mt. 142/A § (2) bek. alapján a Dr. C.D. által végzett munkával. A CLS Kft-nek továbbá azt kellett bizonyítania, hogy a jogutódlást követően a bérkülönbség fenntartásával megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, vagyis a jogutódlást követően sem volt egyenlő értékűnek tekinthető a Kérelmező és a Dr. C.D. által végzett munka.

A hatóság a tárgyaláson elhangzottak és a rendelkezésére álló iratok alapján megállapította, hogy Kérelmezővel a STRABAG Zrt. 2009. június 9-én létesített munkaviszonyt határozatlan időre jogi előadó munkakörben. A munkaszerződésben szereplő besorolás szerint Kérelmező A2/B besorolása szerinti bére 154. 000,- forint, bérpótléka 26.000,- Ft, így havi bére összesen 180.000,- Ft volt.

A hatóság a bérbesorolás eljárás alá vontnál hatályban lévő rendszerére nézve a becsatolt kollektív szerződés rendelkezéseit vette alapul. A STRABAG Zrt-re hatályos, 2008. április 1-jén kelt kollektív szerződés (KSZ) 32.1. pontja szerint a szellemi dolgozók bérbesorolása az iskolai végzettség, a munkakör, tevékenység és a szakmai gyakorlati idő figyelembevételével történik. A KSZ. 7. számú melléklete tartalmazza a dolgozók besorolását és bruttó havibérét. A bértábla díjcsoportokat és azokon belül az egyes munkakörökhöz rendelt további alkategóriákat tartalmaz, azonban egyetlen díjcsoporton belül sem tartalmaz jogi munkakörökre vonatkozó kategóriákat.

Az A2 díjcsoportba, melybe a munkáltató Kérelmezőt és Dr. E.F-et is sorolta, („Gazdasági és műszaki szakképesített dolgozók”) a középiskolai, vagy középfokú szakvizsgával rendelkező ügyintézők és vezetői felelősséggel nem rendelkezők tartoznak. A díjcsoporton belül a bértábla további öt szintet alakít ki, A-E kategóriákban. Kérelmező besorolása szerint az A2/B kategóriának megfelelő munkabérral rendelkezett, a bértáblában az építő technikusoknak megfelelő bruttó 154.000,- forintos alaphérral.

Dr. C.D. 2009. október 10-án létesített munkaviszonyt a STRABAG Zrt-vel ugyancsak jogi előadói munkakörben. A munkaszerződésében KSZ szerinti besorolási bére A3/3-nak megfelelő 281.000,- forintban került megállapításra, valamint 19. 000,- forint bérpótlékban részesült, így havi bére összesen bruttó 300.000,- Ft volt.

A KSZ 7. sz. melléklete szerint az A3 díjcsoportba a gazdasági és műszaki kiemelt szakképesített dolgozók tartoznak, azok, akik középfokú iskolai végzettséggel és felsőfokú szakvizsgával vagy szakirányú főiskolai/egyetemi végzettséggel rendelkeznek, ügyintézők, ill. termelés irányítók, valamint más alkalmazottakkal szemben szakmai felelősséggel igen, de más alkalmazottakkal szemben fegyelmi felelősséggel nem rendelkeznek. Dr. C.D. munkaszerződése szerint a díjcsoporton belül a harmadik kategóriába („C”) tartozik, amely a kalkulátor munkakörben dolgozókat fedi le, s amelyhez a bértábla bruttó 281.000,- forintos alaphérral rendel.

A fentiekből a hatóság megállapította, hogy Kérelmező és Dr. C.D. bérbesorolása eltért, Kérelmező a középfokú végzettséggel rendelkező dolgozóknak megfelelő díjcsoportba tartozott, míg Dr. C.D. a felsőfokú végzettséggel rendelkező, de vezetőnek nem minősülő munkavállalók díjcsoportjába került. A bérbesorolás alapján a két jogi előadó bruttó havi alaphére, illetve havi munkabére jelentős mértékben eltért. A havi munkabérben jelentkező eltérés 67% volt.

A hatóság megvizsgálta Dr. E.F. munkaszerződését is, aki jogi előadói munkakörben 2008. május 20-án létesített munkaviszonyt a STRABAG Zrt-vel. Dr. E.F. Kérelmezővel egyezően ugyancsak A2/B besorolásnak megfelelő bruttó 154.000,- forint alaphérral részesült és 26.000,- Ft bérpótlékban, így havi munkabére megegyezett Kérelmezőével.

A becsatolt bértáblából és Kérelmező, valamint a vele egyidejűleg felvételt nyert Dr. E.F. munkaszerződéséből kitűnik, hogy a munkáltató 19 jelentkezőből kiválasztott pályakezdő jogi előadókat egyenlő, bruttó 180.000 forintos juttatásban részesítette.

Dr. E.F. helyének megüresedését követően vált szükségessé a munkáltató számára az, hogy új jogi előadót vegyen fel. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont társaságok képviselőjének azon érvelését, miszerint korábban a jogi előadói feladatokat egy munkavállaló látta el és Dr. C.D felvételére éppen azért volt szükség, mert a Kérelmező nem tudta ezt a feladatot szakmai alkalmassága révén egyedül ellátni. A tárgyaláson elhangzott nyilatkozatok alapján megállapítható volt, hogy a jogi előadói feladatokat korábban is két

munkavállaló látta el, így Dr. C.D. felvételének nem lehetett a Kérelmező szakmai teljesítményének indoka.

A tanúként meghallgatott Dr. C.D. elmondása szerint a felvételi beszélgetéskor kimondottan rákérdeztek munkabérigényére, míg Kérelmező arról számolt be, hogy az állásinterjún azt a tájékoztatást kapta, hogy a pályakezdő jogi előadók egységesen 180.000 forintot keresnek.

Tekintve, hogy a Kérelmezővel közel egyidejűleg felvételt nyert dr. E.F. is Kérelmezőével azonos munkabérben részesült a becsatolt munkaszerződés szerint, a hatóság megállapította, hogy az ugyancsak pályakezdő Dr. C.D. esetében az eljárás alá vont munkáltató megkülönböztetést alkalmazott.

I. Az eljárás alá vont társaságok közös jogi képviselője a **bérkülönbség kialakulása** kapcsán arra hivatkozott, hogy nem Kérelmező hátrányaként, hanem Dr. C.D. előnyeként értékelte annak szakmai gyakorlatát és nyelvtudását.

Az eljárás alá vont STRABAG Zrt. által becsatolt álláshirdetés szerint, melyre Kérelmező jelentkezését beadta, az eljárás alá vont jogi előadó munkakörbe keresett pályakezdő munkatársat.

Az álláshirdetésben az elvárások között az alábbiak szerepeltek. 1. jogi egyetemi végzettség, 2. társalgási szintű német és angolnyelv-tudás, 3. felhasználói szintű számítástechnikai ismeret, 4. jó kommunikációs készség, 5. határozott fellépés. Az álláshirdetésben nem szerepeltek olyan tulajdonságok, amelyeket az eljárás alá vont kimondottan előnyként értékelt volna. Azt, hogy pályakezdők jelentkezését várják, a hirdető kiemelve közölte.

Az eljárás alá vont társaságok képviselője a tárgyaláson azzal védekezett, hogy a bérkülönbséget a két jogi előadó szakmai tapasztalatából, munkavégzésének színvonalából és nyelvtudásából adódó különbségek indokolták. Hangsúlyozta, hogy Dr. C.D. építőipari vállalatnál szerzett többéves szakmai tapasztalatát és kiváló angol és német nyelvtudását olyan előnyként értékelte, ami indokolta azt, hogy felvételekor Kérelmezőnél magasabb munkabért állapítson meg számára.

Tekintve, hogy a bérkülönbség kialakulása megegyezett Dr. C.D. felvételével, a hatóság csak azon érveket vizsgálta, amelyek már a felvétel időpontjában (az állásinterjún) nyilvánvalóvá váltak a munkáltató számára, s alappal befolyásolhatta a bérbesorolást.

Így a hatóság nem vizsgálta, hogy volt-e különbség Kérelmező és Dr. C.D. szakmai színvonala, a nyújtott teljesítmény között, mert a munkaviszony létesítésekor még nem lehettek ismertek ezen körülmények a STRABAG Zrt. előtt. A KSZ 32.1. pontja értelmében a bérbesoroláskor a munkáltató az iskolai végzettséget, a munkakört és a szakmai gyakorlati időt veszi figyelembe.

A Kérelmező és Dr. C.D. által a STRABAG Zrt.-hez benyújtott önéletrajza alapján a hatóság az alábbiakat állapította meg:

Mindketten 2008 júniusában szerezték meg jogi egyetemi végzettségüket. Kérelmező ezen felül 2002-2005 között egy francia egyetem jogi képzésén is részt vett, majd 2008-ban egy ugyancsak francia egyetem Európai jogi Master I fokozatát szerezte meg. Mind Kérelmező, mind pedig Dr. C.D. egyetemei éveik alatt egy évig tanulmányi ösztöndíjjal külföldön is tanultak.

Dr. C.D. önéletrajza szerint angolul és németül beszél folyékonyan, míg Kérelmező német és angol nyelvből középfokú „C” típusú nyelvvizsgálóval rendelkezik, franciául pedig felsőfokon beszél.

Dr. C.D. 2003-2004 között egy ügyvédi irodában, 2005-től pedig egy építőipari vállalat jogi osztályán szerzett gyakorlatot. Kérelmező 2007-ben Párizsban szerzett gyakorlatot egy magyar és francia ügyekkel foglalkozó ügyvédi irodában.

Az eljárás alá vont társaságok jogi képviselője a tárgyaláson indítványozta szakértő bevonását arra nézve, hogy van-e különbség Kérelmező és a tanú német nyelvtudásában. Hivatkozása szerint ugyanis Kérelmező nyelvtudása „hagyott kívánni valót maga után”, míg Dr. C.D. kiváló német és angol nyelvtudása van. A hatóság a szakértő kirendelésére vonatkozó

indítványt elutasította, ugyanis tárgyi ügyben a vizsgálat tárgya elsősorban az volt, hogy a Kérelmező és Dr. C.D. által betöltött jogi előadói munkakörben ellátandó feladatokhoz ténylegesen milyen nyelvtudás volt szükséges. Annak megállapításához ugyanis, hogy két munkavállaló összehasonlíthatónak minősülhet-e az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér követelményének megsértése miatt indult eljárásokban többek között annak vizsgálata is szükséges, hogy az adott munkakör ellátáshoz *ténylegesen* szükséges kompetenciákkal rendelkeznek-e a munkavállalók. A jogi előadói munkakörre kiírt álláshirdetés szerint a STRABAG Zrt. társalgási szintű nyelvtudást várt el a jelentkezőktől, mellyel minden kétséget kizáróan a Kérelmező is rendelkezett. Ezt támasztja alá egyrészt az, hogy német nyelvből középfokú nyelvvizsgával rendelkezett, másrészt német nyelven is végzett munkát és 19 jelentkező közül választotta ki a STRABAG Zrt.

A hatóság vizsgálata kiterjedt arra is, hogy a munkáltató azonos feladat ellátására vette-e fel a két jogi előadót. Önmagában a munkakör elnevezéséből ugyanis még nem vonható le egyértelműen következtetés arra, hogy ténylegesen milyen feladat elvárását várja el a munkavállalótól a munkáltató. A jogi előadói munkakörben ellátandó feladatok körének vizsgálata alapján arra a megállapításra jutott, hogy nem volt jelentős különbség a Kérelmező és Dr. C.D. által végzett munka között, hiszen alapvetően ugyanazokat a jellegű feladatokat látták el. A tárgyaláson mindezt megerősítette a tanúként meghallgatott Dr. C.D. is, aki elmondta, hogy bár nem tudta megítélni, hogy volt-e különbség az általa és Kérelmező által végzett munka között, de úgy nyilatkozott, hogy Kérelmező sem csak automatizált munkát végzett, peres képviseletet is ellátott, német nyelven is végzett feladatokat, iratokat és beadványokat szerkesztett. Német nyelven ő több feladatot kapott, de angol nyelven csak egy céggel kapcsolatos ügyekben kellett dolgoznia. Megerősítette azt a kérelmezői nyilatkozatot is, miszerint a felszámolási eljárással kapcsolatos feladatokat egymás között osztották fel, a többi feladatot pedig éppen az látta el, aki e-mailen, vagy telefonon megkapta, de olyan is volt, hogy az, aki éppen az irodában tartózkodott. Mindezek alátámasztották azt, hogy a munka jellege, természete megegyezett a két munkavállalónál, és nem igazolta azt az eljárás alá vonti érvelést, miszerint Kérelmező érdemi munkát nem, csak rutinfeladatokat végzett volna.

Tárgyi ügyben pályakezdő jogi előadókat keresett az eljárás alá vont munkáltató. Számos jelentkező közül két, a női nemhez tartozó jelentkezőt választott ki, akikkel munkaviszonyt létesített, s akik munkabérét egységesen bruttó 180.000 forintban határozta meg. Pályakezdő munkavállalók esetében természetesen előny lehet az, ha valaki több éves releváns szakmai gyakorlattal rendelkezik, a jelentkezők közül nyilvánvalóan előnyben részesíthetőek azok, akik szakmai gyakorlatuk révén kevesebb segítséggel és nagyobb önállósággal tudják a munkát elvégezni. A kiválasztáson túl azonban a munkafeltételek meghatározásakor, a munkabér megállapításakor a munkáltatónak minden esetben figyelemmel kell lennie arra, hogy döntései, intézkedései az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával szülessenek meg. A munkáltatónak mind a női, mind a férfi munkavállalói esetében ugyan olyan körülményekkel kell eljárnia, mindkét nem esetében azonos szempontokat kell figyelembe vennie a munkabér megállapítása során. Nem értékelhet egyes előnyöket kizárólag az egyik nemhez tartozó munkavállalói javára és nem hunyhat szemet hasonló előnyök felett a másik nemhez tartozóknál.

Az Európai Unió Bírósága a *Gisela Rummler kontra Dato-Druck GmbH* ügyben (Case 237/85, 1986. július 1.) rögzítette az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, és kimondta, hogy a bérbesorolást meghatározó kritériumnak biztosítania kell, hogy az *objektívan* ugyanolyan munka ugyanolyan besorolással járjon, azt akár férfi, akár nő végzi el.

Tárgyi ügyben azonban a munkáltató kizárólag a férfi nemhez tartozó Dr. C.D. esetében tartotta szükségesnek, hogy a munkabére kellően tükrözze szakmai tapasztalatát, nyelvtudását, míg a női nemhez tartozó Kérelmező és Dr. E.F. esetében már nem differenciált a munkabérben. A női munkavállalók bérét egységesen 180.000 forintban határozta meg. Nem helyezte kilátásba azt, hogy továbbképzés esetén a munkabér emelésére van lehetőség és azt sem indokolta, hogy a szakirányú felsőfokú végzettségű munkavállalókat miért a

középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalóknak megfelelő díjcsoportha sorolta. A hatóság álláspontja szerint már önmagában a díjcsoportha sorolás is alkalmas volt arra, hogy az Kérelmező emberi méltóságát sértse. A kollektív szerződés értelmében a bérbesorolásnál az iskolai végzettségen túl az adott munkakör és a szakmai gyakorlati időt is figyelembe kell venni. A bértábla szerint a díjcsoportha sorolás alapja az iskolai végzettség és a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódó felelőssége (vezetői, fegyelmi felelősség) Az egyes munkakörökhöz, feladatokhoz igazodóan az egyes díjcsoporthakon belül további differenciálásra van lehetőség. Nyilvánvalóan a bértábla az egy építőipari vállalatnál leggyakrabban előforduló munkaköröket tartalmazza, így sem a jogi előadói sem a jogtanácsosi munkakört nem nevesítette. A díjcsoporthakon belüli differenciálást tükrözi, hogy pl. az A2 díjcsoporthon belül még öt további alkategória létezik, ami arra teremt lehetőséget, hogy a munkáltató az azonos iskolai végzettséggel és szakmai felelősséggel rendelkező dolgozók esetében a feladatokhoz mérten, vagy akár a szakmai tapasztalatot értékelve a bérekben érzékeltesse a különbségeket. Ugyancsak hasonló differenciálásra van lehetőség a többi díjcsoporthban is, A1-A5-ig. Azzal, hogy a munkáltató Dr. C.D. nem a Kérelmezővel azonos díjcsoporthba sorolta, Kérelmező iskolai végzettségét nem vette figyelembe, megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Ezzel az intézkedésével a munkáltató kifejezésre juttatta, hogy nem azonos mércét alkalmazott Kérelmező és Dr. C.D. tekintetében. Azt, hogy a különbségtétel Kérelmező női nemhez tartozásából adódhatott, alátámasztotta az is, hogy Dr. E.F. is a középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók közé sorolta, nála sem vette figyelembe a munkabér megállapításánál azt, hogy jogi egyetemi végzettséggel rendelkezik.

Attól nincs elzárva a munkáltató, hogy ösztönözze, motiválja munkavállalóit a továbbtanulásra, előnyként vegye figyelembe a szakmai gyakorlatot vagy a nyelvtudást. Azt ugyanis az Európai Unió Bírósága már a *Handels-og Kontorfunktionaernes Forbund i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening a Danfoss A/S* ügyben (Case 109/88, 1989. október 17.) elismerte, hogy a szolgálati idő kritériumának jutalmazása, mely lehetővé teszi a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését, jogszerű bérpolitikai célnak minősül. Utóbb pedig az Európai Unió Bírósága a *B.F. Cadman kontra Health & Safety Executive* (C-17/05.) ügyben kimondta, hogy mivel a szolgálati idő kritériumának alkalmazása alkalmas a munkavállaló által megszerzett, a feladatainak jobb teljesítését lehetővé tevő tapasztalat jutalmazása jogszerű céljának elérésére, a munkáltatónak nem kell külön igazolnia, hogy az adott állás tekintetében alkalmas e cél elérésére, csak akkor, ha a munkavállaló olyan bizonyítékot szolgáltat, amely alkalmas arra, hogy komoly kételyeket ébresszen e tekintetben. Dr. C.D. releváns szakmai gyakorlata és német nyelvterületen végzett tanulmányai, a munkáltató profilja szempontjából kimondottan előnyös körülmények lehettek, melyek „jutalmazása”, értékelése kétségtől jogszerű lehet. Tárgyi ügyben azonban sem a jutalmazás módja, sem annak mértéke nem felelt meg az egyenlő bánásmód követelményének.

A fentiek alapján ugyanis önmagában nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan munkáltatói intézkedés, mely a szakmai tapasztalathól eredő előnyöket honorálja. Mindaddig, amíg a munkáltató a fenti előnyöket a munkabérben kompenzálva objektív kritériumokat alkalmazva jár el, vagyis az általa előnyösnek tartott tulajdonságokat mind a női, mind a férfi nemhez tartozó munkavállalók esetében figyelembe veszi és honorálja, addig intézkedése jogszerű és megfelel az egyenlő bánásmód követelménynek. Akkor azonban, amikor a munkáltató már nem egyenlő mércét alkalmazva, egyes előnyöket csak az egyik nemhez tartozó munkavállalónál értékeli, illetve amikor a bérben kifejezésre juttatott kompenzáció mértéke szemmel láthatólag nem áll arányban az értékelt előnyökkel, a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy intézkedése megfelelt az egyenlő bánásmód követelményének. Kérelmezőt sem a felvételekor, sem a munkaviszonya fennállása alatt nem tájékoztatták arról, hogy nyelvtudása fejlesztése esetén emelkedhet munkabére, illetve a végzettségének megfelelő díjcsoporthba sorolják be. Ugyanakkor Kérelmező és Dr. E.F. munkabére teljes mértékben megegyezett, azonos díjcsoporthba és alkategóriába tartoztak, vagyis a munkáltató a

női nemhez tartozó munkavállalók esetében nem juttatta kifejezésre az esetlegesen közöttük fennálló különbségeket a munkabérben.

A szakmai tapasztalatban, vagy nyelvtudásban rejlő különbségeket jogosult lett volna kifejezésre juttatni a munkáltató a munkabérben, de kizárólag úgy, hogy a különbségtétel megfeleljen az arányosság követelményének, és illeszkedjék a bérbesorolási rendszerébe. Az általa kialakított bértáblában a díjcsoportok szerinti besorolást az iskolai végzettség és a felelősségi szabályok határozzák meg, a további differenciálásra a díjcsoportokon belül lett volna lehetősége, így a kollektív szerződésbe foglalt bérbesorolási rendszerét is megsértette azzal, hogy az azonos iskolai végzettséggel rendelkező jogi előadókat nem azonos díjcsoportba sorolta. Hozzáteszi a hatóság azt is, hogy nem vette figyelembe a munkáltató Kérelmező esetében azt sem, hogy a magyar jogi diplomája mellett francia (Európai Unió joga) diplomával is rendelkezett. Az egyenlő bánásmód követelményének akkor és csak akkor felelt volna meg intézkedése, amennyiben Kérelmező és Dr. C.D. azonos díjcsoportba kerül, és esetleg a díjcsoporton belül sorolja Dr. C.D. magasabb kategóriába, az arányosság követelményének megtartása mellett.

A hatóság megítélése szerint Kérelmező és Dr. C.D. összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóknak minősültek, az általuk végzett munka azonos értékű volt, hiszen egyrészt mindketten jogi előadói munkakörbe nyertek felvételt úgy, hogy az adott pozícióra a munkáltató kimondottan pályakezdő munkatársakat keresett. Másrészt diplomájukat azonos időpontban szerezték, nyelvtudásuk hasonló volt, az általuk elvégzendő feladatok pedig lényegében nem különböztek. Mindketten megfelelték az eljárás alá vont STRABAG Zrt. által becsatolt álláshirdetésben szereplő elvárásoknak, melyeket a pályakezdő jogi előadókkal szemben támasztott, azonban szakmai gyakorlatuk, nyelvtudásuk és szakképzettségük tekintetében valóban jelentkezhetett némi különbség. Az adott feladat tényleges ellátásához szükséges iskolai végzettséggel, nyelvtudással viszont mind Kérelmező, mind Dr. C.D. egyaránt rendelkezett.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá von STRABAG Zrt. nem mentette ki magát, nem tudta bizonyítani azt, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét.

II. A CLS Kft. vonatkozásában a hatóságnak azt kellett feltárnia, hogy az a jogutódlást követően a munkaviszony létesítésekor a jelentős **bérkülönbség fenntartásával** megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét.

Azt a CLS Kft. ügyvezetője, Dr. L.M.N sem cáfolta, hogy a bérkülönbség felszámolására szándékában állt lépéseket tenni, feltehetően azért, mert a két jogi előadó munkabére között fennálló különbséget maga is túlzottnak tartotta. S bár Dr. L.M.N aki Kérelmező és Dr. C.D. munkáját már 2009 áprilisától ellenőrizte, a tárgyaláson mindvégig úgy nyilatkozott, hogy jelentős minőségbeli különbséget látott a két jogi előadó által nyújtott teljesítményben, az általa motivációs csomagnak titulált megoldás révén Kérelmező munkavégzésének függvényében, fokozatosan kívánta megszüntetni a bérkülönbséget.

A jogutódlással egyidejűleg a CLS Kft. új munkaszerződést kötött az átvett munkavállalókkal, egy általános, 5%-os bérfeljesztést végrehajtva. A munkaszerződések megkötését megelőzően Kérelmezővel és Dr. C.D.-vel sor került egy háromoldalú tárgyalásra, minek következtében vált ismertté Kérelmező előtt a jelentős mértékű bérkülönbség.

A CLS Kft.-vel fennálló munkaviszonya során nem került sor Kérelmező munkabérének rendezésére, annak ellenére, hogy munkáltatója azt saját bevallása szerint is indokoltnak tartotta.

A tárgyaláson felmerült az is, hogy amennyiben Kérelmező munkájával valóban nem volt megelégedve Dr. L.M.N, akkor miért létesített vele új munkaviszonyt és miért helyezte kilátásba a munkabér rendezését. S még ha valóban voltak is fenntartásai Kérelmező munkavégzésével kapcsolatban, melyre vonatkozóan írásos bizonyíték nem merült fel az

ügyben, azokat maga az ügyvezető sem tarthatta olyan mérvűnek a motivációs csomag felajánlása révén, ami indokolta volna a 67%-os bérkülönbség CLS Kft. általi fenntartását. Tekintettel arra, hogy a Kérelmező kezdeményezése alapján munkaviszonya a CLS Kft-vel 2009. július 22-én kelt megegyezés alapján 2009. augusztus 1-jei hatállyal megszűnt, a CLS Kft. a jogsértő állapotot mindössze 1 hónapig tartotta fenn. A hatóság azonban nem hagyhatta figyelmen kívül azt a tényt, hogy az adott időszak alatt kötöttek új munkaszerződést Kérelmezővel, amelybe már akár bele is foglalhatták volna a bérfeljesztés módját és ütemezését. Így Dr. L.M.N a Kérelmezőnek tett ígérését a bérkülönbség megszüntetésére mégsem teljesítette, ami oda vezetett, hogy Kérelmező a munkaviszonyának megszüntetése mellett döntött. A hatóság álláspontja szerint nem menti fel a CLS Kft-t az általa is megvalósított jogsértés alól az a körülmény, hogy szándékában állt a fennálló jogsértő helyzet megszüntetése, hiszen azt mégsem szüntette meg annak ellenére, hogy egyértelműen lett volna rá lehetősége. Így a hatóság mindössze enyhítő körülményként tudta értékelni az eljárás alá vont CLS Kft. jogsértő állapot megszüntetésére vonatkozó szándékát.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy a CLS Kft. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, nem mentette ki magát, nem tudta bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően járt el.

III. A hatóság az Ebktv. 16.§ (1) bekezdésének b) c) és d) pontjában megállapított szankciókat alkalmazta mindkét eljárás alá vont munkáltatóval szemben. 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 Kérelmező a hatóság határozatának meghozatala időpontjában már nem az eljárás alá vont társaságok munkavállalója, a hatóság az eljárás alá vont társaságokat attól tiltotta el, hogy a jövőben más munkavállalókkal szemben megsértsék az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság emellett határozatának nyilvános közzétételét rendelte el a hatóság hivatalos honlapján. A nyilvános közzététel a hatóság álláspontja szerint hatékony eszközül szolgálhat ahhoz, hogy növelje az eljárás alá vont társaságok alkalmazásában álló más munkavállalók jogtudatosságát és az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elv ismertségét. A STRABAG Zrt-vel szemben kiszabott bírság összegének meghatározásakor a hatóság figyelembe vette egyrészt a jogsértés súlyát, így a bérkülönbség mértékét, a jogsértő állapot fennállásának idejét, valamint a társaság teljesítőképességét. A CLS Kft-vel szemben kiszabott bírság összegének megállapításakor a fentiekben túl enyhítő körülményként értékelte a hatóság azt, hogy a bérkülönbség felszámolására az új munkáltatóban kialakult a szándék.

Az eljárás során felmerült eljárási költség a *közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény* (Ket.) 154.§ (1) bek. b) pontja alapján az elmarasztalt társaságokat terheli egyenlő arányban.

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

A bírósági felülvizsgálat lehetőségét az Ebktv. 17. § (3) bekezdése biztosítja.

A hatóság a határozatot az Ebktv. 15. § (1) a) pontjában biztosított hatáskörében eljárva hozta meg.

Budapest, 2009. december 4.

Dr. Demeter Judit sk.
Elnök