

Kérelmező panasszal fordult korábbi munkáltatója és annak jogutódjával szemben azért, mert megítélése szerint az női nemhez tartozásával összefüggésben megsértette az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért követelményét.

Kérelmező pályakezdő jogi előadóként nyert felvételt egy építőipari vállalkozáshoz. Felvételét követően a cég egy újabb, de férfi pályakezdő jogi előadóval is munkaviszonyt létesített, aki Kérelmezővel állítása szerint vele egyazon feladatokat látott el. Kérelmező a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás után, a munkabérek újratárgyalásakor szerzett arról tudomást, hogy munkatársa közel 70%-al magasabb munkabérben részesül nála. Ezt követően a sérelmes helyzetet szóvá tette munkáltatójának, aki ígéretet tett a bérkülönbség fokozatos, és Kérelmező teljesítményétől függő megemelésére, azonban erre nem került sor a munkaviszony fennállása alatt.

Az eljárás alá vont jogelőd munkáltató azzal védekezett, hogy a férfi jogi előadónak azért fizetett magasabb munkabért, mert szakmai tapasztalata, nyelvtudása és munkájának színvonala Kérelmező fölé emelte, így a bérkülönbség a férfi jogi előadó előnyeire tekintettel alakult ki. A jogutód munkáltató ugyancsak arra hivatkozott, hogy a bérkülönbség abból adódott, hogy a munkáltató nem volt megelégedve Kérelmező munkájával, és az általa motivációs csomagnak titulált fokozatos bérfelvezetést is azért ajánlotta fel, hogy ezzel is a jobb munkavégzésre ösztönözze a Kérelmezőt.

Az eljárás során a hatóság megállapította, hogy a jogelőd munkáltatónál érvényben lévő bérbesorolási rend szerint Kérelmező a középfokú iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók díjcsoportjába került, míg munkatársa az iskolai végzettségének megfelelő, felsőfokú végzettségű munkavállalók díjcsoportjába.

A hatóság megállapította, hogy a férfi munkatárs lényegében Kérelmezővel azonos feladatokat látott el, és mindketten alkalmasak voltak a pályakezdők számára meghirdetett állás betöltésére. A hatóság szerint még ha voltak is különbségek a nyelvtudásuk és szakmai tapasztalatuk között, a kialakított bérkülönbség egyrészt feltűnően aránytalan volt, másrészt a munkáltató az előnyök értékelésénél nem objektív mércét alkalmazott. Azzal, hogy a kérelmezőt nem az iskolai végzettségének megfelelő bérkategóriába sorolta, míg a férfi munkatárs esetében a szakmai tapasztalatból eredő előnyöket magasabb összegű munkabérrel jutalmazta, megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság mind a jogelőd, mind a jogutód munkáltatóval szemben elmarasztaló határozatot hozott. A jogelőd munkáltatóval szemben 3.000.000,- Ft, míg a jogutód munkáltatóval szemben 1.000.000,- Ft összegű bírságot szabott ki. Rendelkezett továbbá határozatának nyilvános közzétételéről és eltiltotta a jogsértő munkáltatókat a jövőbeni jogsértésektől.