

EBH/130/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést részben megállapító döntés

A kérelmezők mint kisgyermekes anyák egy négy műszakban működő társaság alkalmazottai, akik többek között azzal a kérelemmel fordultak a hatósághoz, hogy miután a 13. havi fizetés jelenléthez van kötve, „táppénz alapú”, ezért elesnek ettől a juttatásról, mert gyermekeik betegségei miatt a táppénzes hiányzásuk eléri azt a szintet, amely fölött a juttatás már nem jár.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított és az ügyben okirati bizonyítást folytatott le, valamint tárgyalást és tanúmeghallgatásokat tartott és a közvetett hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában az alábbiakat állapította meg:

A hatóság a 13. havi bérrel kapcsolatos sérelmeket a 2016. év tekintetében vizsgálta, mert a kollektív szerződés alapján a kieső napokat az adott év november 1. napjától az esedékesség évének október 31. napjáig kell figyelembe venni. A hatóság tehát a 2015. november 1. és 2016. október 31. közötti időszakon alapuló 13. havi kifizetéseket vette alapul.

Tárgyi ügyben a közvetett hátrányos megkülönböztetés szempontjából két védett tulajdonság összefonódásából speciális jellemzőkkel új kategória keletkezik, a védett tulajdonságok „összeadódnak”, amelynek eredményeképpen az érintettek fokozottan vannak kitéve az esetleges diszkriminációnak (többszörös diszkrimináció, interszekcionalitás).

Tárgyi ügyben a hatóság azokat a személyeket tekintette a 8. §-ban meghatározott védett tulajdonságaik szempontjából a kérelmezőkkel egy csoportba tartozónak, akik a női nemhez tartoznak, és van legalább egy 12 év alatti gyermekük. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 39. § (7) bekezdése és 46. § (1) bekezdése ugyanis a szülő számára a 12 év alatti beteg gyermek ápolása jogcímén van lehetőség keresőképtelen állományban lenni, erre az időszakra jár a gyermekápolási táppénz (a továbbiakban: GYÁP). A hatóság megállapította, hogy a kérelmezőkkel összehasonlítható helyzetben azok a fizikai besorolású munkavállalók vannak, akiknek nincs 12 év alatti gyermekük, továbbá azok a fizikai besorolású munkavállalók, akik férfiak és 12 év alatti gyermeket nevelnek.

A 12 év alatti gyermeket nevelők megnevezése a továbbiakban: gyerekes, a 12 év alatti gyermekkel nem rendelkezők megnevezése a továbbiakban: gyermektelen.

A hatóság a rendelkezésére bocsátott adatok alapján megvizsgálta az eljárás alá vont munkáltatónak a fizikai dolgozók 13. havi juttatására vonatkozó rendelkezéseit, továbbá azt, hogy 2016. évben hogyan alakult a 13. havi bérfizetés a fizikai besorolású munkavállalók részére.

A hatóság a személyzeti vezető tanúvallomása, valamint a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok, a kollektív szerződések kivonatai alapján azt állapította meg, hogy eljárás alá vontnál a fizikai besorolású munkavállalók esetében a vizsgált időszakra 13. havi bér kizárólag jelenléti alapon van meghatározva, 25 napot meghaladó hiányzás esetén a 13. havi bér nem jár. A hiányzásba nem számít bele a szabadság, az üzemi balesetből eredő táppénzes időszak, továbbá a kórház, kórházi előzmény és kórházi utókezelés időszaka. A fentiekből következően a táppénzes illetve a 12 éven aluli gyermek betegsége miatt a GYÁP-os időszak hiányzásnak minősül, és ilyen módon közvetlen hatással van a 13. havi juttatásra való jogosultságra.

A vizsgálat során a hatóság megállapította, hogy összesen 1239 fő fizikai besorolású munkavállaló dolgozott 2016. évben (a teljes évben) az eljárás alá vontnál. Közülük – az eljárás alá vont írásbeli nyilatkozatát alapul véve – összesen 182 fő nem volt figyelembe vehető a kérelmezőkkel való összehasonítás szempontjából, mert vagy nem jelenléti alapon, hanem a munkáltatóval kötött külön célmegállapodás szerint voltak jogosultak a havi munkabérén felüli juttatásra, vagy a 2016-os évben egyetlen munkanapot sem dolgoztak és emiatt a 13. havi juttatásra nem szereztek jogosultságot. Összesen tehát 1057 fő esetében merülhetett fel a 13. havi juttatásra való jogosultság, ők jelentik a teljes létszámot.

A hatóság meghatározta a különböző csoportok létszámát:

- összes nő száma: 549 fő, összes férfi száma: 508 fő
- összes gyermektelen száma: 759 fő, összes gyermekes száma: 298 fő
- gyermekes férfiak száma: 194 fő, gyermekes nők száma: 104 fő
- gyermekes nők száma: 104 fő, gyermektelen nők száma: 445 fő
- azoknak a száma, akik kaptak 13. havi bért: 1019 fő, azoknak a száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 38 fő
- gyermektelenek száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 14 fő, gyermekesek száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 24 fő
- gyermekes nők száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 21 fő, gyermekes férfiak száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 3 fő
- gyermektelen nő száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 7 fő
- GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nők száma: 37 fő, GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nők száma, akik kaptak 13. havi bért: 18 fő, GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nők száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 19 fő
- a GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nőknél kívül „mindenki más”: 1020 fő, mindenki más, aki kapott 13. havi bért: 1001 fő, mindenki más, aki nem kapott 13. havi bért: 19 fő.

A hatóság a kérelmezők anyaságát, illetve női nemhez való tartozását, mint védett tulajdonságokat figyelembe véve különféle összehasonlítások alapján valószínűsítési statisztikai számításokat végzett, amelyekből összességében megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont által a fizikai dolgozók részére irányadó 13. havi juttatásnak a kollektív szerződésben szabályozott feltételrendszere a 12 év alatti gyermekkel rendelkező nőket lényegesen nagyobb arányban hozza hátrányosabb helyzetbe a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez képest, tehát az eljárás alá vont fenti rendelkezése közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Az eljárás alá vont a fizikai dolgozók részére irányadó 13. havi juttatásnak a kollektív szerződésben szabályozott feltételrendszerére vonatkozó kimentési bizonyítást – noha a bizonyítási teher az ő oldalán jelentkezik – nem terjesztett elő, magát az Ebktv. 22. § (1) bekezdése szerinti okkal nem mentette ki.

Mindebből következően, a rendelkezésre álló bizonyítékokat, statisztikai adatokat értékelve megállapítható volt, hogy **az eljárás alá vont közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert bár a 13. havi juttatás megállapítása vonatkozásában az intézkedése közvetlenül nem irányult a nők/anyák ellen, az látszólag semleges volt, mégis lényegesen nagyobb arányban jelentett hátrányt azokra a munkavállalókra, akik gyermekük betegsége okán GYÁP-ra kényszerültek, és női munkavállalók voltak.**

Szankcióként a hatóság megtiltotta az eljárás alá vont társaságnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, illetve elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését és az eljárás alá vontat arra kötelezte, hogy ennek megtörténtéről a határozat jogerőre emelkedését követő 60 napon belül írásban tájékoztassa a hatóságot. A jogsértő állapot megszüntetése körében az eljárás alá vontnak felül kell vizsgálnia a fizikai dolgozók részére adható 13. havi juttatás feltételrendszerét és olyan feltételrendszert kell megállapítania a juttatás tekintetében, amely nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság mérlegelte az eset összes körülményeit, így azt is, hogy a sérelem több kérelmezővel szemben következett be, illetve személyek nagyobb csoportját érinti, továbbá figyelemmel volt arra, hogy a kérelmezőknek csak részben volt megalapozott a kérelme.

Jelen ügyben a kérelem kiterjedt a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás törvényi tényállásaira is, amelyeket a hatóság az érdemi vizsgálatot követően elutasított.

(2017. augusztus 7-i jogerős döntés)