



KÖZSZOLGÁLATI DÖNTŐBIZOTTSÁG

Ikt. szám: JHÁT-DB/151/14/2023

A Közzolgálati Döntőbizottság

(

) panaszosnak

a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (; képviseli: dr. Eker Anita Kawter kamarai jogtanácsos) **kormányzati igazgatási szerv** ellen a 2023. július 19. napján kelt, számú egyoldalú kinevezésmódosítás tárgyában indult közzolgálati panaszügyében meghozta az alábbi

HATÁROZATOT:

A Közzolgálati Döntőbizottság a közzolgálati panaszt *elutasítja*.

Az eljárási költségeiket a felek maguk viselik.

A határozat ellen a közléstől számított harminc napon belül keresettel lehet fordulni a Fővárosi Törvényszékhez. A panaszos a közzolgálati jogviszonnyal kapcsolatos pert a lakóhelye szerint illetékes közigazgatási kollégiummal rendelkező törvényszék előtt is megindíthatja.

A keresetlevelet a Közzolgálati Döntőbizottsághoz lehet három példányban benyújtani. A pert az ellenérdekű félle szemben kell megindítani.

INDOKOLÁS

A kormányzati igazgatási szerv a 2023. július 19. napján kelt, számú egyoldalú intézkedésével a panaszos kinevezését 2023. április 1. napjával a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 89. §-ának (1) bekezdése, 134. §-ának (5) bekezdése, valamint 96. §-ának (3) bekezdése alapján módosította, a panaszos illetményét 570.000 forintról 585.000 forintra emelte.

A panaszos a fenti munkáltatói intézkedés tárgyában 2023. augusztus 18. napján közzolgálati panaszt nyújtott be, kifogásolta az illetményemelés 2,5%-os mértékét. A támadott kinevezésmódosítást csatolta.

A panaszos előadta, hogy a 2023. április 1. napjára visszamenőleges hatállyal 15.000 forinttal való illetményemelés diszkriminatív és a mindenkori teljesítményértékeléséhez képest indokolatlanul alacsony mértékű. Előadása szerint a kormányzati igazgatási szervnél és annak jogelődjeinél óta megszakítás és a munkavégzés helyének változása nélkül áll közzolgálati és kormányzati szolgálati jogviszonyban. Kezdetben majd az 1. számon csatolt melléklet szerint 2017. június 26-tól szinten dolgozott. Tevékenységével mindig elégedettek voltak, melyet a „kivételes” értékeléseken túl a 2. és 3. számon csatolt főigazgatói dicsérek is igazolnak. 2017.

január 1. és 2023. január 31. között az Emberi Erőforrások Minisztériuma, később névváltozás okán a Kulturális és Innovációs Minisztérium, majd a Belügyminisztérium foglalkoztatta (4. és 5. melléklet). Munkájával utóbbi helyen is elégedettek voltak, melynek igazolásaként 6. számú mellékletként csatolta az értékelő lapját. A 7–9. számú mellékletekben foglaltak szerint illetményeltérítésben és tisztességes illetményemelésekben részesült. A 2021. április 1-től hatályos illetménye a 2019. március 1-jei illetményéhez képest több mint 4%-os emelkedést mutat, holott az infláció akkori mértéke töredéke volt a jelenleginek. 2023. február 1-től az általa ellátott feladat visszakerült a kormányzati igazgatási szervhez, így az egyéb feltételek változatlanul hagyása mellett a kinevezése a 10. számú mellékletként csatolt kinevezésmódosítás szerint alakult. Továbbra is igyekezett helytállni és mindenek ellenére „kivételes” teljesítményt elérni. Hátráltató körülményként megjelölte, hogy az elmúlt télen végig fűtetlen épületben kellett dolgoznia a kollégáival, továbbá 2023 január eleje óta nincs takarító és portaszolgálat a munkavégzése helyén, így e feladatok elvégzése többször reá hárult, valamint a távozó munkatársak feladatait is ő látta el. 2023 márciusától jelentős mennyiségű folytatott le, ami június elejéig közel 200 jelentett vármegye vonatkozásában. A fentebb részletezett körülményeket a már nyugdíjba vonult főosztályvezető is ismerte, és szóban mindig kifejezte dicséretét a munkavégzése kapcsán.

A panaszos álláspontja szerint a _____ és _____ diplomáira épülő, hosszú ideje fennálló közszolgálati jogviszonya és munkavégzése az illetményemelésben is elismerést érdemelt volna. Egyeztetett az új főosztályvezetővel a kialakult helyzet megoldási lehetőségeit illetően, ennek során azonban azt a tájékoztatást kapta, hogy a _____ belül az illetményemelésekkel kapcsolatos döntések meghozatala a már nyugdíjba vonult főosztályvezető kizárólagos kompetenciájába tartozott, akiről vélelmezhető, hogy a panaszos irányába ellenszenvvel viseltetett. A közvetlen osztályvezetőjével is egyeztetett a volt főosztályvezető részéről megnyilvánuló antipátiáról, amelyet ő is megerősített és indokolatlannak tartott. A panaszos sérelmezte, hogy más foglalkoztatottak minimum 5%-os illetményemelésben részesültek, továbbá azt is, hogy a hozzá hasonlóan _____ foglalkoztatott – ugyanakkor alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező kollégája, _____ – 6% feletti illetményemelésben részesült. Így e kolléga jelenleg bruttó 605.000 forint, míg a panaszos bruttó 585.000 forint illetményben részesül. A panaszos utalt az EH 2014.04.M8. számú döntésre, amely szerint jogellenes, ha a munkáltató az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalóknál – az elvégzett munka természetében, minőségében, mennyiségében, a munkakörülményekben, erőfeszítésben, felelősségben fennálló azonosság mellett – eltérő bérezést alkalmaz.

A panaszos hivatkozott az egyenlő bánásmód sérelmére, ennek körében védett tulajdonságaként megjelölte az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. §-ának a) és j) pontját (neme, politikai vagy más véleménye). Kifejtette, hogy a már nyugdíjba vonult főosztályvezető asszony megnyilvánulásainak visszatérő eleme volt, hogy míg a panaszos politikai értelemben jobboldali beállítottságú, addig ő nyíltan és következetesen baloldali nézeteket vallott. 2023. február 1-jét megelőzően személyesen is közölte a panaszossal, hogy nem tartja szerencsésnek, hogy a _____ jó viszonyt ápol. A panaszos megjegyezte, hogy a helyi közgyűlés jobboldali frakciójának tagjaival valóban jó kapcsolatot ápol, továbbá írásban igazolt tény, hogy a _____ személyesen vette fel a kapcsolatot a _____ arra vonatkozóan, hogy ne fűtetlen épületben az egészségét veszélyeztetve kelljen a feladatait

ellátnia, amiről a korábbi főosztályvezetője is tudomást szerzett. Hozzátette, hogy olykor előtte, illetve mások előtt is pejoratív megjegyzéseket tett rá, amelyek visszatérő eleme volt, hogy a panaszos férfi, és ebből fakadóan „másként gondolkodik”, „vonalas”, illetve „mint egy bohóc, úgy viselkedik”. A panaszos elmondása szerint a főosztályvezető nyugdíjba vonulása óta nincsenek a személyét érintő megjegyzések, és jelenleg harmonikus kapcsolata van a főosztályvezetőjével, elfogadhatatlannak tartja, hogy a volt vezető diszkriminatív hozzáállása az illetményén meghatározhatatlan ideig érződjön.

A kormányzati igazgatási szerv a panasz elutasítását kérte. Kifejtette, hogy a kinevezést a munkáltatói jogkör gyakorlója egyoldalú nyilatkozatával módosíthatja, az illetmény mértékének megállapítása a Kit. 134. §-ának (1) és (2) bekezdése szerint a munkáltatói jogkör gyakorlójának diszkrecionális jogkörébe tartozik, amelynek során az álláshelyhez tartozó besorolási kategória köti, azzal, hogy az illetmény összegének legalább a garantált bérminimum összegét el kell érnie. A közvetlen vezető legfeljebb javaslattevői joggal rendelkezik. A munkáltatói jogkör gyakorlója a panaszos illetményét 570.000 forintról 585.000 forintra emelte, így a panaszos 15.000 forint illetményemelésben részesült.

A kormányzati igazgatási szerv az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatban kiemelte, hogy a panaszos összehasonlítható helyzetben lévő csoportra vonatkozóan nem tett egyértelmű nyilatkozatot. A csoportképzés eleve nehézségbe ütközik, ugyanis a kormányzati igazgatási szerv politikai hovatartozásuk alapján nem tartja nyilván a kormánytisztviselőket, így nem állapítható meg, hogy kik azok a védett tulajdonsággal nem rendelkező, a panaszoshoz képest más politikai nézeteket valló kormánytisztviselők, akik a panaszos szerint magasabb illetményben részesültek. Hivatkozott a Kúria joggyakorlat elemző csoportja által közzétett véleményben foglaltakra, amelyek szerint a munka díjazásával kapcsolatos hátrány valószínűsítéséhez általában elengedhetetlen, hogy a felperes megjelölje azokat a személyeket, akikhez képest alacsonyabb díjazásban részesült. A panaszos kizárólag egy nő munkatársát jelölte meg, aki azonban a panaszostól eltérő telephelyen dolgozott. Ennek azért van jelentősége, mert a bírói gyakorlat szerint a nem azonos telephelyen foglalkoztatottak helyzete általában nem egyenlő, így eltérő díjazás esetén sem valósul meg hátrányos megkülönböztetés. Álláspontja szerint a panaszos által megjelölt szempont nem alkalmas a csoportképzésre, ugyanis a támadott illetményemelés időpontjában a panaszossal azonos telephelyen, azonos „munkakörben” nőnemű ellenőrzési koordinátort nem foglalkoztattak, a foglalkoztatottak pedig eltérő feladatot látnak el. Az összes telephelyét vizsgálva megállapítható volt, hogy a foglalkoztatottak közül kettő nőnemű munkatárs a panaszosnál alacsonyabb mértékű, 1,82%-os illetményemelésben részesült, így megalapozatlan az a feltevés, hogy a nemére tekintettel kapott kisebb mértékű illetményemelést.

A kormányzati igazgatási szerv kiemelte, hogy a panaszos által hivatkozott, a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényben meghatározottól eltérő illetménysávok megállapításáról szóló 180/2023. (V.15.) Korm. rendelet indokolása is alátámasztja, hogy az nem eredményezi az illetménysávon belül megállapított illetmények automatikus emelkedését. Az álláshelyhez tartozó sávon belül az illetmény konkrét összegének meghatározása tárgyában a Kit. 65. §-ának (3) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a szakmai képességek, a képzettség, a gyakorlat, valamint a teljesítmény alapján határozza meg a kormánytisztviselő illetményét az e törvényben meghatározott keretek között. Mindebből nem

következik, hogy az azonos feladatot ellátó kormánytisztviselők illetményének azonos mértékűnek kell lennie.

A kormányzati igazgatási szerv védekezésére a panaszos előadta, hogy továbbra sincs cáfolva, hogy az illetményemelésre vonatkozó döntés meghozatalában kizárólag a volt főosztályvezető vett részt, így a jelenlegi főosztályvezető is csak az ő javaslatát fogadhatta el az illetményemelés tekintetében. Álláspontja szerint a telephelyre vetített összehasonlítás félrevezető, a bírói gyakorlatra történő hivatkozás pedig értelmetlen, előadása szerint ugyanis nincs minden telephelyen egy telephelyen pedig nem foglalkoztatnak kettő pénzügyi ellenőrzési koordinátort.

A Döntőbizottság a felek által csatolt dokumentumok és nyilatkozataik alapján állapította meg a tényállást, valamint a következőkben hivatkozott jogszabályi rendelkezések alkalmazásával hozta meg a határozatát.

A panaszost a kormányzati igazgatási szerv Főosztálya Osztályán foglalkoztatják az azonosítószámú álláshelyen. A kormányzati igazgatási szerv a 2023. július 19. napján kelt, ügyiratszámú munkáltatói intézkedéssel a Kit. 89. §-ának (1) bekezdése, a Kit. 134. §-ának (5) bekezdése, valamint a Kit. 96. §-ának (3) bekezdése alapján a panaszos kinevezését 2023. április 1. napi hatállyal egyoldalúan módosította, illetményét a korábbi 570.000 forint helyett 585.000 forintban határozta meg, a panaszos álláshelyének besorolása (hivatali főtanácsos II.) és az álláshelyen ellátott feladatai változatlanul hagyása mellett.

A Kit. 89. §-ának (1) bekezdése alapján „A kinevezést a munkáltatói jogkör gyakorlója egyoldalú jognyilatkozatával módosíthatja.”

A Kit. 57. §-ának (2) bekezdése szerint „A kormányzati főhivatal és a központi hivatal, valamint a kormányhivatal tekintetében az (1) bekezdés a) pontja alá tartozó besorolási kategóriák helyett az 1. melléklet II. táblázat 1-5. pontja szerinti kategóriákat kell alkalmazni.”

A Kit. 134. §-ának (1), (2) és (5) bekezdései alapján „(1) A kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonya alapján havonta az 1. melléklet szerinti illetményre jogosult, amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlója állapít meg az álláshelyhez tartozó besorolás szerinti sávon belül. Az illetményt száz forintra kerekítve kell megállapítani. A kerekítés nem minősül munkáltatói intézkedésen alapuló, az általánostól eltérő illetménymegállapításnak.”

„(2) Az illetmény összegének legalább a garantált bérminimum összegét el kell érnie.”

„(5) A kormánytisztviselő megállapított illetménye teljesítményértékelés alapján módosítható. Az illetmény teljesítményértékelés nélkül is módosítható, ha azt a kormánytisztviselő által betöltött álláshely besorolási kategóriájának módosulása teszi szükségessé.”

A Kit. 96. §-ának (3) bekezdése szerint „A teljesítményértékelés alapján a kormánytisztviselő a) illetménye az adott besorolási kategóriához tartozó összeghatáron belül legfeljebb 20%-kal csökkenthető, illetve legfeljebb 30%-kal növelhető, b) részére teljesítmény elismerés fizethető.”

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényben meghatározottól eltérő illetménysávok megállapításáról szóló 180/2023. (V.15.) Korm. rendelet a kormányzati főhivatalokra, központi hivatalokra, valamint a kormányhivatalokra irányadó illetménytáblát az alábbiak szerint határozza meg:

	A)	B)	C)
	besorolási fokozat megnevezése	illetmény alsó határa	illetmény felső határa
1.	hivatali tanácsos	a mindenkori garantált bérminimum	500 000 Ft
2.	vezető-hivatalitanácsos	300 000 Ft	650 000 Ft
3.	hivatali főtanácsos I.	400 000 Ft	750 000 Ft
4.	hivatali főtanácsos II.	450 000 Ft	1 000 000 Ft
5.	vezető-hivatalifőtanácsos	500 000 Ft	1 450 000 Ft
6.	osztályvezető	400 000 Ft	1 450 000 Ft
7.	főosztályvezető	550 000 Ft	2 000 000 Ft

A „hivatali főtanácsos II.” besorolási fokozathoz tartozó illetmény alsó határa 450.000 forint, felső határa 1.000.000 forint. A Kit. 96. § (3) bekezdésének a) pontja értelmében a teljesítményértékelés alapján a kormánytisztviselő illetménye az adott besorolási kategóriához tartozó összeghatáron belül legfeljebb 20%-kal csökkenthető, illetve legfeljebb 30%-kal növelhető. A kormányzati igazgatási szerv a panaszos illetményét a Kit. 134. §-ának (1) és (5) bekezdése alapján az e kategóriához tartozó kereten belül határozta meg 585.000 forint összegben.

Az illetménynek az illetménysávon belüli megállapítása a munkáltatói jogkörgyakorló mérlegelési jogkörébe tartozik. Az illetményemelés csak lehetőség; az adott illetménysávon belül a kormányzati igazgatási szerv szabadon dönti el, hogy mekkora illetményemelésben részesíti a kormánytisztviselőt.

A panaszos úgy nyilatkozott, hogy a kormányzati igazgatási szervnél más foglalkoztatottak minimum 5%-os illetményemelésben részesültek. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése körében – kioktatását követően – védett tulajdonságként az Ebktv. 8. §-ának a) pontját (neme) és j) pontját (politikai vagy más véleménye) jelölte meg.

Az Ebktv. 8. §-a a következőképpen rendelkezik: „Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,

k) családi állapota,
 l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
 m) szexuális irányultsága,
 n) nemi identitása,
 o) életkora,
 p) társadalmi származása,
 q) vagyoni helyzete,
 r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 s) érdekképviselőhöz való tartozása,
 t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. ”

Az Ebktv. 19.§-ának (1) bekezdése szerint „Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy

a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget, és
 b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. ”

Ugyanezen szakasz (2) bekezdése alapján „Az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik félnek kell azt bizonyítania, hogy

a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy
 b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. ”

Az Ebktv. 21. §-ának f) pontja akként rendelkezik, hogy „Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor: a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, (...)”

A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI.28.) KMK véleményében megállapította, hogy „az Ebktv. 19. §-ának (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Emellett legalább állítania kell, hogy összefüggés van a hivatkozott hátrány és a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonság között. Ugyanezen § (2) bekezdése szerint pedig az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél, vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

az egyenlő bánásmód követelményeit megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A fenti szabályozásból következően a felperesnek csak azt kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, és az Ebktv. 8. §-a szerinti valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. A törvény nem írja elő az igényérvényesítő (munkavállaló) számára a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyítását illetve valószínűsítését. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között (...).

A panaszos az Ebktv. 19. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján elszenvedett hátrányként az illetményemelése mindössze 2,5%-os mértékét, a b) pontja alapján védett tulajdonságaként a nemét, illetve a politikai vagy más véleményét jelölte meg.

A panaszosnak az Ebktv. 8. §-ának a) pontja szerinti védett tulajdonsága fennállását nem kellett valószínűsítene, ahhoz nem fért kétség. A panaszos állította, hogy összefüggés van a neme (férfi) és az illetményemelés alacsony mértéke között.

A Kúria összefoglaló véleménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatról (a továbbiakban: összefoglaló vélemény) a 4.4., „Az összehasonlítható helyzetben lévő személyek vagy csoport megjelölése” pontban rögzíti, hogy „Az Ebktv. a valószínűsítendő tények között nem említi kifejezetten az összehasonlítható helyzetben lévő személy/csoport megjelölését. Ennek megfelelően az csak akkor várható el a felperestől, ha az adott tényállásban szereplő hátrány természete szerint ennek valószínűsítése lehetetlen az összehasonlítható helyzetben lévő csoport/személy megjelölése nélkül. Így például a munka díjazásával kapcsolatos hátrány valószínűsítéséhez általában elengedhetetlen, hogy a felperes megjelölje azokat a személyeket, akikhez képest alacsonyabb díjazásban részesült. Ezzel szemben, ha egy állásinterjú során a jelentkező úgy véli, hogy valamely védett tulajdonsága miatt nem alkalmazták, a hátrány valószínűsítése szempontjából nincs annak jelentősége, hogy a sértett megjelölte-e az álláshelyre felvett összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy sem...A bírói gyakorlat szerint a nem azonos telephelyen foglalkoztatottak helyzete általában nem egyenlő, így a munkáltató eltérő díjazás esetén sem valószínűsíthető hátrányos megkülönböztetést. Az eltérő telephely nem minősül az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzetnek.”.

A panaszos e hivatkozása körében egyetlen ellenkező nemű kollégáját, : jelölte meg, aki elmondása szerint a telephelyen dolgozott pénzügyi ellenőrzési és annak ellenére, hogy alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, mégis 570.000 forintról 605.000 forintra emelték az illetményét. Ez 6,14%-os emelésnek felel meg. A panaszos a telephelyen dolgozik : illetményemelése 2,6 %-os mértékű volt.

A kormányzati igazgatási szerv akként nyilatkozott, hogy az illetményemeléskor a panaszossal azonos telephelyen nő nemű : nem foglalkoztatott, a pedig eltérő feladatot látnak el, így helyzetük nem összehasonlítható. Az összes telephelyre vonatkozóan a : foglalkoztatott kormánytisztviselők illetményemelését vizsgálva kettő nő nemű munkatárs a panaszosnál alacsonyabb, megközelítőleg 1,82%-os illetményemelésben részesült.

A panaszos által hivatkozott EH 2014.04.M8. számú döntéssel összefüggésben a Döntőbizottság rámutat, hogy a Kúria az összefoglaló véleményben rögzítette, hogy „a bér megállapításánál a magasabb végzettség akkor vehető figyelembe, ha arra a munkavégzéshez szükség van, s azt hasznosítani tudja a munkavállaló a tevékenysége során (EBH 2014.M.8.)”. Ebből következően a magasabb végzettség nem vonja automatikusan maga után az egyenlő vagy magasabb illetményt.

A fentiek alapján a kormányzati igazgatási szerv összes telephelyét vizsgálva a panaszos által állított, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

A panaszos az Ebktv. 8. §-ának j) pontja szerinti „politikai vagy más véleménye” védett tulajdonságra is hivatkozott.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatos 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása az Ebktv. 8. §-ának j) pontjával összefüggésben megállapította, hogy „az Ebktv. 8. § j) pontjában védett politikai vagy más vélemény nem egy adott ügyben fennálló véleményre, hanem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló, és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására vonatkozik.”

Az Ebktv. 8. §-ának j) pontja szerinti „más vélemény” vonatkozásában fogalmazta meg a Kúria a BH.2020.80.248. sz. határozatában, hogy „A »más vélemény« mint védett tulajdonság akkor állapítható meg, ha annak megléte tárgyilagosan indokolható és általánosításra, csoportalakításra alkalmas.”

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalása a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban a következőket tartalmazza: „A védett tulajdonság valószínűsítése illetve bizonyítása során tiszteletben kell tartani a jogaiban sértett személynek vagy csoportnak azon jogát, amely önazonosságuk szabad megválasztásához, illetve kinyilvánításához fűződik. A valószínűsítés olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panasza megalapozott. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése attól függetlenül bekövetkezik, hogy a sérelmet szenvedett fél ténylegesen, vagy csupán a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett a védett tulajdonsággal. Mind a ténylegesen létező, mind pedig a jogsértő feltételezésén alapuló védett tulajdonság tekintetében szükséges annak vizsgálata, hogy az adott tulajdonság megmutatkozik-e például külső fizikai jegyekben, viselkedésben. Külön gonddal kell vizsgálni a vélekedés alapjául szolgáló, így a környezetben felmerült körülményeket, hivatalos, illetve köztudomású tényeket is.”

A Kúria az összefoglaló véleményben kifejtette, hogy „A valószínűsítés az a bizonyítási mód, amikor a peres fél nem arra törekszik, hogy a bírót az állított tényállítás valóságáról meggyőzze, hanem hogy állítását a bíró előtt hihetővé tegye. A valószínűsítésnek csak akkor van helye, ha a törvény kifejezetten megengedi. Míg a bizonyítás esetén a meggyőzésnek a bizonyosság fokát el kell érnie, a valószínűsítés esetén az állított tény vagy körülmény fennálltát csupán hihetővé kell tenni.”.

Bár az Ebktv. 19. § (1) bekezdésének b) pontja csak a védett tulajdonság valószínűsítését írja elő az arra hivatkozó félnek, a valószínűsítés követelménye a fentiek szerint túlmutat a védett tulajdonság pusztá állításán.

A panaszos által a politikai véleménye mint védett tulajdonsága körében előadottak nem érték el a valószínűsítés szükséges szintjét, ezért e hivatkozása vizsgálatra alkalmatlan volt.

A fentiek alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem állapítható meg.

A Döntőbizottság mindezek alapján a Közzolgálati Döntőbizottságról szóló 69/2019. (IV.4.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R.) 21. §-a (2) bekezdésének b) pontja alapján a panasz elutasításáról rendelkezett.

A felek a költségeiket a R. 14. §-a alapján maguk viselik.

A határozat elleni jogorvoslat lehetőségét a Kit. 168. § -ának (4) bekezdése és a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban Kp.) 130.§ -ának (2)-(3) bekezdése biztosítja, a bíróság hatásköre a Kp. 7. § (1) bekezdésének a) pontján, illetékessége a Kp. 13. §-ának (8) bekezdésén alapul. A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 21. §-ának (6) bekezdése értelmében a keresetet a közigazgatási kollégiummal rendelkező törvényszéknek kell címezni.

Budapest, 2023. december 18.

dr. Sepsey Tamás Benedek s.k.
a tanács elnöke

dr. Lukács Tamás s.k.
előadó tag

dr. Jászberényi Gábor s.k.
a tanács tagja

