

## 32/2020

Év

2020

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség)

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A *kérelmező* azt kifogásolta, hogy – mivel 2019 szeptemberétől veszélyeztetett terhesként táppénzes állományba került – az adott évi munkája után egyáltalán nem kapott jutalmat. Véleménye szerint legalább a ledolgozott idővel arányos összeg neki is járt volna, így szerinte a jutalmazásból történő teljes kizárással a munkáltató a terhessége, illetve az egészségi állapota miatt hátrányos megkülönböztetésben részesítette.

A *munkáltató* nem vitatta, hogy a kérelmező az adott év szeptemberéig megfelelően dolgozott, és azt sem, hogy jutalomban a munkája után nem részesült. Arra hivatkozott, hogy a jutalmazásnál kizáró tényezőként szerepelt az, ha valaki passzív állományban (pl. tartós táppénzen) volt, és mivel a kérelmező esetében a jutalom szétosztásakor fennállt ez a kizáró tényező, ezért nem részesülhetett jutalomban. A jutalmazásra vonatkozó munkáltatói szabályozás szerint ugyanis a jutalmazás célja a munkavállaló addigi teljesítményének elismerésén túl, a jövőbeli teljesítménynek a jutalommal való ösztönzése is, ami a kérelmező esetében – tekintettel a munkából való előreláthatólag hosszú időre történő kiesésére – nem valósulhatott meg. A munkáltató hangsúlyozta, hogy a jutalom a bírói joggyakorlat szerint is olyan anyagi juttatás, amelynek biztosítása a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, így a kérelmezőnek a jutalomra alanyi joga nem keletkezett.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmóddért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

**Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.**

A munkáltató által becsatolt kimutatás alapján megállapítható volt, hogy az adott területen dolgozók nagy többségben részesültek jutalomban. Jellemzően azok a munkavállalók nem részesültek, akik csak néhány hónapja álltak munkába, vagy akiknek év közben megszűnt a munkaviszonyuk, illetve akik egész évben ténylegesen nem végeztek munkát. Megállapítható volt tehát, hogy a kérelmezőt a vele összehasonlítható helyzetben levőkhöz képest hátrány érte. Az sem volt vitás, hogy a kérelmező azért maradt ki az év végi jutalmazásból, mert terhességével összefüggő „tartós táppénzen” volt, vagyis kétségtelenül fennállt az okozati összefüggés a kérelmező védett tulajdonságai (terhessége, egészségi állapota) és az őt ért hátrány között.

A hatóságnak azt kellett megvizsgálnia, hogy a munkáltatónak az eljárásban sikerült-e bizonyítania, hogy a kérelmezővel szemben a jutalmazás kapcsán az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjának megfelelően az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, *jogszerű célt követő és azzal arányos* megkülönböztetést alkalmazott.

Nem vitás, hogy alapvetően a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy mely munkavállalókat részesíti jutalomban, az egyenlő bánásmód követelményét azonban a munkáltató mérlegelési jogkörében adható juttatások esetében is meg kell tartani.

A hatóság azt sem vitatta, hogy a jutalmazás jogszerű célja lehet a munkavállalók jövőre nézve történő motiválása; az adott esetben azonban a jutalomból való *teljes* kizárást – tekintettel arra, hogy a kérelmező az adott évben több mint 8 hónapon keresztül dolgozott és megfelelő teljesítményt nyújtott – nem tartotta ezzel az egyébként jogszerű céllal arányban állónak.

A hatóság tehát elsősorban arra tekintettel állapította meg a jogsértést, hogy az intézkedés nem felelt meg az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjában szereplő *arányosság* kritériumának.

A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte a végleges határozatának – a jogsértő közérdekből nyilvános adatainak kivételével – személyazonosításra alkalmatlan módon, 30 napra történő, közérdekből nyilvános közzétételét a munkáltató honlapján.

A munkáltató keresetet nyújtott be a határozat bírósági felülvizsgálata iránt, azonban a Fővárosi Törvényszék a keresetet elutasította.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

**Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.**