

## **EBH/1618/2010**

Év

2010

Védett tulajdonság:

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

*Kérelmező közérdekű igényérvényesítés keretében azzal a kérelemmel fordult a hatósághoz, hogy az állapítsa meg, hogy a bepanaszolt gazdasági társaság az egyenlő bánásmód követelményét megsértette, amikor a nyíregyházi gyáregységben dolgozó munkavállalóknak járó bónusz kifizetését a 2010. év III. negyedében teljesítmény, illetve minőségi feltételektől függetlenül a munkavállalók betegszabadságon töltött időtartamától tette függővé. Ennek eredményeképpen egyes munkavállalók csökkentett összegű bónuszban részesültek, míg az adott negyedévben 5 vagy annál több napot betegszabadságon lévő munkavállalók bónuszra való jogosultsága megszűnt. Ez alapján Kérelmező azt kérte az Egyenlő Bánásmód Hatóságtól, hogy vizsgálja meg a munkáltató sérelmezett intézkedését, és amennyiben az sérti az egyenlő bánásmód követelményét, hozza meg az eljárás alá vonttal szemben szükséges intézkedéseket.*

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért 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.**

Az **eljárás alá vont kimentése** keretében becsatolta a nyíregyházi gyáregység - 2010. év III. negyedéve vonatkozásában a gyárigazgató által meghatározott - bónusz szabályzatát . Előadta, hogy a bónusz szabályozás kifogásolt módja álláspontja szerint nem jogellenes, valamint azt a nyíregyházi gyáregységben nem kizárólag a 2010. év III. negyedévében, hanem valamennyi időszakban egyformán alkalmazták. A szabályzat értelmében nem jár bónusz igazolatlan hiányzás, valamint elrendelt túlóra esetén az igazolatlanul távol maradóknak. Elismerte továbbá, hogy a bónuszra való jogosultságra a munkából betegszabadság okán távol töltött időnek kihatása van. Kiemelte, hogy a bónusz csökkentésének, illetve megvonásának ésszerű indoka van, így az az Ebktv. alapján nem sértheti az egyenlő bánásmód követelményét. Ennek keretében kifejtette, hogy „magától értetődő tény”, hogy a munkából távollévők a bérhatékonyaságra, illetve a megfelelő minőségű és mennyiségű termékek gyártására kisebb befolyást gyakorolnak. Egy napot meghaladó betegszabadság esetén tehát azért nem jár teljes bónusz, mivel a betegszabadság időtartamára a munkavállalónak „ráhatása” van, illetve az üzemi balesettől eltérően, az „nem a munkáltató érdekében” történő tevékenység eredménye. A becsatolt bónuszfeltételek alapján - egyéb körülménytől függetlenül - csupán egy nap betegállomány után jár teljes bónusz, 2 nap esetében annak 75%-a, 3 nap esetén 50%-a, 4 nap esetén pedig 25%-a jár. Azon munkavállaló, aki 5 vagy azt meghaladó számú napot töltött betegállományban bónuszra egyáltalán nem jogosult.

**A becsatolt iratok alapján megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont nyíregyházi gyáregységének bónusz szabályzata az Ebktv. 22.§ (a) bekezdésében nevesített, a munka jellege, természete által indokolt, jogszerű, illetve arányos megkülönböztetésnek nem tekinthető, melynek megfelelően magatartása az Ebktv. 5.§d), 8.§h), valamint 21-23.§-ai alapján sérti az egyenlő bánásmód követelményét.**

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.**

**Az eljárás alá vont védekezése alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy az alkalmazott bónusz szabályozás mögött éppen az a sztereotípiát húzódik meg, amelynek kiküszöbölésére a hazai, illetve a nemzetközi jogszabályokat megalkották.** Abból a tényből ugyanis, hogy a munkavállalónak a bónuszra nincsen alanyi joga, valamint, hogy a munkáltató a bónusz feltételeit minőségi, illetve mennyiségi normákhoz kötheti, nem következik, hogy a munkáltató jogszerűen megvonhatná a bónuszt egyes munkavállalótól pusztán azért, mert az adott időszakban betegállományban voltak. A betegállomány azon felfogása, mely szerint az „nem a munkáltató érdekében történik”, illetve amelyre „a munkavállalónak ráhatása van”, a dolgozókat pusztán egészségi állapotuk okán bünteti, s mint ilyen az Ebktv. rendelkezéseivel, az Alkotmány 70/A §-ával, illetve az Alkotmányban rögzített szociális jogállam elvével nem fér össze. Végezetül az eljárás alá vont képviselőjének az Ebktv. 7.§ (2) bekezdésében foglalt ésszerűségi alapú kimentési szabályokra való hivatkozása nem volt helytálló, hiszen a munkaviszony tekintetében az Ebktv. 22.§-ában foglaltak alkalmazandóak. Ennek megfelelően a sérelmezett magatartás, intézkedés kizárólag abban az esetben nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, amennyiben a munka jellege vagy természete által indokolt, minden lényeges és jogszerű feltételt figyelembevevő, arányos megkülönböztetésről van szó.

A munkáltató differenciálatlan, egyéni szempontokat figyelembe nem vevő szabályozása a fentiekén túlmenően is több szempontból alkotmányos aggályokat vet fel. A jutalom (bónusz) fizetését ugyanis nem objektíven mérhető teljesítmény, illetve minőségi követelményekhez köti, hanem pusztán a távollét fogalmának beemelésével önkényesen kizárja a jogosultak köréből - a betegszabadságon lévő dolgozókon túlmenően - mindazon munkavállalókat is, akik a bónusz feltételeknek megfeleltek, ám az adott negyedévben az Mt. 138.-140§-ai alapján munkaidő-kedvezményre jogosultak (gyermek gondozása, apát születésnél megillető munkaidő-kedvezmény, ápolásra szoruló közeli hozzátartozó otthoni ápolása, gondozása, stb.).

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 fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy **az eljárás alá vont** gazdasági társaság **megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a nyíregyházi gyáregységben dolgozó azon munkavállalókat, akik az adott negyedéves időszakban (2010. év III. negyedév) 1-től 4 napig terjedő időtartamban betegállományban voltak, csökkentett összegű bónuszban részesítette, illetve az 5 napot vagy annál hosszabb időtartamot betegállományban lévő dolgozókat a bónuszból teljes mértékben kizárta, s ezzel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott a munkavállalók egészségi állapota miatt.**

A Hatóság **megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét** – a jogsértő azonosításához szükséges adatok kivételével anonimizáltan – a Hatóság [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu) című honlapján. Végezetül a Hatóság az eljárás alá vontat **1.000.000 Ft, azaz egymillió forint összegű bírság megfizetésére is kötelezte.**

Az eljárás alá vont a hatóság döntését bíróságon megtámadta. A Fővárosi Bíróság a hatóság határozatát 8.K.30.570/2011/5. számú ítéletével hatályon kívül helyezte. Az ítélet indoklása szerint a bónusz teljesítmény- és minőségi következményekhez kötött pénzbeli juttatás, amely a munkavállaló munkaideje teljes kihasználására ösztönöz. A bíróság jogi álláspontja szerint a felperesnek a munka jellege és természete által indokolt differenciált szabályozása jogszerű és arányos megkülönböztetésen alapul és nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért 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.**