

EBH/39/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Életkor

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező azért fordult panasszal fordult a hatósághoz, mert a munkáltatója a nyugdíjba készülők munkatársaknak – köztük neki – nem biztosította az év elején szokásos 4 %-os béremelést.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított. Eljárás alá vont munkáltató úgy nyilatkozott, hogy a béremelés nem alanyi jogon jár, a munkaviszony időtartama, illetve az eltöltött évek önmagukban nem jogosítanak béremelésre, ugyanis „a rendesen, becsületesen végzett munkáért jár a jutalmakkal kiegészített jövedelem és nem a kötelezőnek hitt és „szokásosnak” titulált béremelés”. A munkáltató 2016-ban az éves bérkeretre vonatkoztatott 4 %-os differenciált bérfelzárkózást hajtott végre. Kifejtette, hogy a differenciáláshoz sem alsó, sem felső határt nem állapított meg, egyéenként határozták meg a béremelés mértékét az általános értékteremtési és a modern HR-gazdálkodás ismerve alapján. Álláspontja szerint a béremelés inkább a közeljövőnek szól, azonban a kérelmező az elmúlt években szakmailag nem fejlődött, nem tartott lépést a bekövetkezett technikai változásokkal, újat sem tanult.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódi 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 hatóság tárgyaláson kívüli tanúmeghallgatást tartott, ahol a termelési és műszaki igazgatóként meghallgatott tanú – az eljárás alá vont nyilatkozatával egyezően – kifejtette, hogy a piaci versenyképesség megőrzése érdekében a munkáltató a béremelés odaítélésében az értékteremtési folyamatban betöltött szerepet, az üzleti folyamathoz hozzáadott érték tekinti a legfőbb szempontnak. Kifejtette, hogy kérelmező az értékteremtési folyamat alacsony szintjén áll, ami azt jelenti, hogy betanított munkás. Béremelést nem tudtak minden munkavállalónak adni, annak odaítélésében a vállalat jövőbeli eredménye a fő szempont, és a béremelés meghatározásánál nem játszik szerepet, hogy az adott évben ki megy nyugdíjba.

A műszakvezetőként meghallgatott tanú a kérelmezőről úgy nyilatkozott, hogy tudása szerint, rendszeren végezte a munkáját, illetve megbízható, becsületes dolgozóként jellemezte. Alapvetően egyszerűbb munkákat bízta rá, amelyek képességeinek megfelelnek, azonban az ilyen munkák természetéből adódóan kérelmezőnek nem volt lehetősége arra, hogy kiemelkedő teljesítményt nyújtson, amelyre a vezetők felfigyelhetek volna.

Az eljárás alá vont által rendelkezésre bocsátott kimutatásokból a hatóság megállapította, hogy a 2016. évben nyugdíjba készülő munkavállalók nagyobb arányban (66,67%) nem részesültek béremelésben. Az *a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény* alapulvételével az eljárás alá vont által csatolt adatokból az is megállapítható volt, hogy többségében azok a dolgozók nem részesültek a béremelésben (55,56%), akik közel álltak az öregségi nyugdíjkorhatárhoz.

A hatóság arra a következtetésre jutott, hogy eljárás alá vont a 2016-ban nyugdíjba készülőket, illetve a nyugdíjazáshoz közel álló munkavállalókat nagyobb arányban nem részesítette a 4 %-os differenciált béremelésben, mint más dolgozókat. A hatóság meggyőződését alátámasztja az eljárás alá vont nyilatkozata: „a béremelés általában inkább a közeljövőnek szól”, amelyet a munkáltató termelési és műszaki igazgatójaként meghallgatott tanú is alátámasztott.

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.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont arra irányuló kimentését, hogy a kérelmező az elmúlt években szakmailag nem fejlődött, továbbá nem tartott lépést a bekövetkezett technikai változásokkal, ennek ugyanis ellentmond a kérelmező szakmai vezetőjének nyilatkozata arról, hogy a kérelmező megbízható, becsületes, továbbá a betanított munkakörén belül – annak természetéből adódóan – nem is volt lehetősége arra, hogy olyan teljesítményt nyújtson, amelyre a vezetők felfigyelhettek volna. Másrészt az eljárás alá vont a kimentésében arra hivatkozott, hogy a munkavállalók értékelése a napi, aktív üzemi kapcsolattartásból származó tapasztalatoknak a vezetők közötti megbeszéléséből áll. A hatóság rámutat arra, hogy eljárás alá vont munkáltatónál a nyomon követhető, írásbeli értékelés hiányában a bérezési rendszer nem átlátható.

A hatóság a döntésénél figyelemmel volt a BH 253/2008. szám alatt közzétett ítéletre is, amelyben a Kúria megállapította, hogy bár a jutalom szétosztásánál és a béremelésnél is van lehetősége a munkáltatónak differenciálni a munkavállalók között, ez a mérlegelés csak indokolt és objektív szempontokon nyugvó lehet. A munkáltató eljárása sérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, ha olyan szempontok alapján tesz különbséget, amelyek nem igazolhatók vagy mérhetők objektíven, továbbá ha e szempontokat nem alkalmazza következetesen, csak esetről esetre.

A fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmező életkorával (nyugdíj előtt áll) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg

Szankcióként a hatóság elrendelte a jogsértő magatartás megszüntetését, megtiltotta az eljárás alá vont társaságnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és 300.000,- Ft bírság megfizetésében marasztalta.

Ezt követően az eljárás alá vont értesítette a hatóságot a jogsértés megszüntetéséről oly módon, hogy a munkáltató a kérelmezőt az elmaradt béremelésben részesítette, illetve a társaság igazgatósága egy átlátható, objektív szempontokon nyugvó olyan bérezési rendszer létrehozásáról döntött, amely figyelembe veszi a munkavállalók munkakörhöz kapcsolódó teljesítményét.

(Jogerős döntés, 2017. január 4.)

[jogeset hu](http://jogeset.hu)

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.