

EBH/700/2007

Év

2007

Védett tulajdonság:

Foglalkoztatás jellege

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező előadta, hogy egy kft.-nél operátori beosztásban dolgozik, alapórábérére 750.-Ft. A munkáltató 2006. szeptember 1.-től kezdődően új teljesítmény értékelési rendszert vezetett be, amely alapján a munkavállalók- így kérelmező munkaszerződését is módosították. Kérelmező aláírta a munkaszerződés módosítását, azonban aláírás előtt a HR osztályon érdeklődött, mit jelent a teljesítmény értékelési rendszerről kiadott tájékoztatóban a „Példa” alatt feltüntetett szövegben megjelölt 10 nap betegszabadság. Érdeklődésére azt a választ kapta a HR-es kollégától, hogy az csak a „bizonyított lógósokra” vonatkozik.

A módosított, 2006. szeptember 1-jén kelt munkaszerződés a Kérelmező korábban egységesen 750.- Ft-ban megállapított órabérét bruttó 500.Ft/óra személyi alap órabérre módosította és további bruttó 250.-Ft/óra kiegészítő bér kifizetését helyezte kilátásba abban az esetben, ha a mindenkori teljesítmény-értékelés alapján a munkavállaló eleget tesz az abban foglalt feltételeknek.

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 által bevezetett teljesítmény értékelési rendszer látszólag a munkavállalók ösztönzését célozta, a kapcsolódó tájékoztatóból erre lehet következtetni. Az eljárás alá vont azonban a rendszert a gyakorlatban úgy alkalmazta, hogy mindazon munkavállalók, akik adott féléves értékelési időszak alatt a 85%-os jelenléte a fizetett szabadság és egyéb igazolt távollét kivételével nem tudták teljesíteni, tehát betegségük vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt táppénzes állományba kerültek, nem kaphattak B minősítésnél jobbat, aminek következtében gyakorlatilag csak a személyi alapbérükkel számolt órabér kifizetésére váltak jogosulttá.

Az intézkedés látszólag megfelel a Munka Törvénykönyvében foglalt szabályoknak, hiszen az alapórabér meghaladja a törvényes minimumot, a dolgozók aláírták a munkaszerződés módosítást a bérük csökkentéséről, figyelemmel a részükre kiosztott tájékoztató tartalmára, azonban a hatóság álláspontja az, hogy az Ebktv. 8.§ h) illetve l) pontjaiban meghatározott védett tulajdonságok miatt több munkavállalót érinthet - és a hatósághoz becsatolt kimutatás szerint jelenleg is érint - a 85%-os jelenléti küszöb el nemérése miatt a bércsökkenés, amelynek következményeit az elkövetkező 6 hónap vonatkozásában köteles viselni a dolgozó.

A hatóság álláspontja, hogy mindez, valamint a jelenléti bónusz elvesztése együttesen olyan aránytalan sérelmet jelent illetve jelenthet az eljárás alá vontnál foglalkoztatott munkavállalók nagyobb csoportjára nézve, amely nem magyarázható pusztán a dolgozók jobb teljesítményre ösztönzésével, az elégedettségi mutatók növekedésével, hiszen egyéb, teljesítményt ösztönző módszer már bevezetésre került az eljárás alá vontnál, így a jelenléti bónusz éppen azt a célt hivatott szolgálni, hogy minél kevesebbet hiányozzon a munkából a dolgozó. A teljesítmény-értékelési rendszerről kiadott tájékoztatóban hivatkozott igazolatlan hiányzások pedig megfelelően szankcionálhatók a munkavállalónak adott rendkívüli felmondás formájában.

A hatóság vizsgálata megállapította, hogy az eljárás alá vont intézkedése a jelenlegi formában pusztán gazdasági érdekekkel nem indokolható, az általa folytatott gyakorlat, amely túlmutat az értékelési rendszerről kiadott tájékoztatóban meghatározott kritériumokon és egyértelműen nem rögzítette a munkaszerződés sem, sérti az egyenlő bánásmód követelményét mindazokkal szemben, akik egészségi állapotuk vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt hosszabb időre kényszerülnek betegszabadságra illetve táppénzes állományba.

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.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a 2006. szeptember 1-én hatályba léptetett új teljesítmény-értékelési rendszer alapján kialakított gyakorlatával, amely szerint a legalább 85%-os munkában töltött jelenlétet nem teljesítő munkavállalókat kiegészítő bérben - a munkavégzésük alapján elkészített teljesítményértékeléstől függetlenül - nem, vagy csak csökkentett mértékben részesíti, megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Az eljárás alá vont ezzel a gyakorlatával közvetett hátrányos megkülönböztetésben részesítette k érlemezőt és azon munkavállalók csoportját is, akik betegségük illetve gyermekükkel történő táppénzes állományba vételük miatt adott félévben nem teljesítették a 85%-os jelenlétet.

A hatóság az eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától, illetőleg a jogsértő állapot 15 napon belüli megszüntetését írta elő, valamint a határozat nyilvános közzétételét rendelte el a hatóság internetes oldalán 6 hónapi időtartamra és ezen felül 4.500.000 Ft. pénzbírság megfizetésére kötelezte.

Az eljárás alá vont szervezettel szemben alkalmazott szankciókkal a hatóság célja az volt, hogy azok a jogsértéssel arányban álljanak és a fennálló jogsérelem veszélye megszűnjön, tehát az értékelést követő féléves időszak tekintetében ne lehessen szankcionálva az a munkavállaló, aki egyébként „A” vagy ennél magasabb minősítést kapott az elvégzett munkája alapján, viszont a 85%-os jelenléti küszöb el nem érése miatt maximum „B” minősítésre válhat jogosulttá.

A hatóság több szankció alkalmazásával azt a célt kívánta elérni, hogy az eljárás alá vont szervezethez hasonló szervezeteknél, munkáltatóknál olyan teljesítmény-értékelési rendszer kerüljön bevezetésre, amelyből egyértelműen megállapítható az a szempontrendszer, amely alapján a dolgozók munkáját értékelik, és amelynek kidolgozása során a munkáltatók figyelemmel vannak az egyenlő bánásmód követelményének a betartására.

A pénzbírság szankció kiszabásánál a hatóság figyelemmel volt az eljárás alá vont 2007. március 31-én kelt könyvvizsgálói jelentés- és éves beszámolójában feltüntetett mérlegadatokra is.

2007. szeptember

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.