

EBH/809/2009

Év

2009

Védett tulajdonság:

Egyéb helyzet, tulajdonság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Kérelmet elutasító döntés

A kérelmező szakszervezet azért fordult kérelemmel a hatósághoz, mert álláspontja szerint a munkáltató kérelmező részlegével szemben a jutalmazás, illetve béremelés vonatkozásában megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A munkáltató a részleg munkatársai közül kizárta a jutalmazásból azokat, akik korábban fegyelmi felelősségrevonási eljárásban vettek részt, a kizáró feltétel a 84 fős kollektívából 69 főt érintett. A béremelésnél azzal érte hátrány a munkavállalókat, hogy az átlagosan 14 %-os bérfeljesztéssel szemben a részleg munkavállalóinál 4.5%-os bérfeljesztést biztosított. Kérelmező az Ebktv. által előírt védett tulajdonságként a 8.§-ban nevesített egyéb helyzetet jelölte meg, közelebbről azt, hogy az általa képviselt személyeket az adott részleghez, mint szervezeti egységhez tartozás okán érte hátrány.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy olyan **speciális fórum**, amely kizárólag – az Ebktv. 8 §-ban foglalt tulajdonságokon alapuló - hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyeket vizsgál. A **kérelmező által képviselt személyeknek a munkáltató adott szervezeti egységéhez való tartozása azonban nem minősül az Ebktv. által védett tulajdonságnak, amely alapot adhat az eljárás lefolytatására**, mivel az nem függ össze szorosan valamely ember személyiségéhez fűződő tulajdonsággal, az emberi méltósággal, így **nem tartozik** az egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző - **Ebktv. 8 § t. pontja** alatt szabályozott - **kategóriájába**.

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.

Kérelmező nem az általa képviselt munkavállalók szakszervezeti hovatartozására, mint védett tulajdonságra hivatkozott, kérelme azonban ezen védett tulajdonság megjelölése esetén sem lenne alapos, tehát a kérelem nem csupán formai okból került elutasításra.

A jogirodalom egyértelmű álláspontja alapján **jutalomra** a munkavállalónak nincsen alanyi joga (Kulisity Mária: A munkajogi bíráskodás aktuális kérdései). Abban az esetben, ha a juttatás nem a törvény alapján kötelezően jár (pl.: jutalom), a munkáltató annak feltételei kialakításában önállóan dönthet, s azt jogszabálysértés, illetve a mérlegelési jogkör túllépése hiányában nem lehet sérelmezni (BH 1997.157). Egységes a bíróságok álláspontja abban is, hogy a megengedett munkáltatói intézkedés célszerűsége munkaügyi perben nem tehető vitássá (BH 1995.251), azzal együtt, hogy a munkáltató természetesen köteles betartani az Mt. 3-5.§-aiban, valamint az Ebktv. 21.§ (f) bekezdésében rögzített alapelveket, köztük az egyenlő bánásmód követelményét.

A munkáltató jogosult a jutalom kifizetésénél annak figyelembevételére is, hogy mely munkavállalók részesültek a vizsgált időszakban fegyelmi felelősségre vonásban. Egységes a bírói gyakorlat abban, hogy **munkaügyi jogvita kezdeményezhető** a munkáltató figyelmeztetésével kapcsolatban, ha a munkavállaló a kifogásolt magatartás tanúsítását tagadja, vagy a figyelmeztetést nem tartja jogszerűnek.(BH 2000.424) **Különösen igaz ez akkor, ha a munkáltató intézkedése a munka törvénykönyvébe, vagy a kollektív szerződésbe ütközik. Ezen kérdés vizsgálata azonban hatósági eljárás keretei között nem lehetséges.**

A béremelés mértékének megállapításánál, illetve kiszámításánál a jutalomra vonatkozóan tett megállapítások azzal a kiegészítéssel érvényesek, hogy amennyiben a munkáltató a differenciált bérfeljesztés szempontjait nem teszi közzé és emiatt **a munkavállalók az Mt. 199. § (4) bekezdésében rögzített jogukat nem tudják gyakorolni, a munkáltató döntése az Mt. 4 § alapján munkaügyi jogvita keretében vitatható.**

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság ugyanakkor a munka törvénykönyve rendelkezéseinek kikényszerítésére nem rendelkezik hatáskörrel. Önmagában pedig az a tény, hogy a sérelmet szenvedett szervezeti egység az átlagos bérfeljesztést el nem érő bérfeljesztésben részesült, nem elégíti ki az Ebktv. 19.§-ában foglaltakat és nem teremt alapot a hatóság speciális eljárására.

A hatóság a kérelmet 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.