

## **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.

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 bíztak 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.

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)