

## 32/2020

Év

2020

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség)

Egészségi állapot

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A *kérelmező* azt kifogásolta, hogy – mivel 2019 szeptemberétől veszélyeztetett terhesként táppénzes állományba került – az adott évi munkája után egyáltalán nem kapott jutalmat. Véleménye szerint legalább a ledolgozott idővel arányos összeg neki is járt volna, így szerinte a jutalmazásból történő teljes kizárással a munkáltató a terhessége, illetve az egészségi állapota miatt hátrányos megkülönböztetésben részesítette.

A *munkáltató* nem vitatta, hogy a kérelmező az adott év szeptemberéig megfelelően dolgozott, és azt sem, hogy jutalomban a munkája után nem részesült. Arra hivatkozott, hogy a jutalmazásnál kizáró tényezőként szerepelt az, ha valaki passzív állományban (pl. tartós táppénzen) volt, és mivel a kérelmező esetében a jutalom szétosztásakor fennállt ez a kizáró tényező, ezért nem részesülhetett jutalomban. A jutalmazásra vonatkozó munkáltatói szabályozás szerint ugyanis a jutalmazás célja a munkavállaló addigi teljesítményének elismerésén túl, a jövőbeli teljesítménynek a jutalommal való ösztönzése is, ami a kérelmező esetében – tekintettel a munkából való előreláthatólag hosszú időre történő kiesésére – nem valósulhatott meg. A munkáltató hangsúlyozta, hogy a jutalom a bírói joggyakorlat szerint is olyan anyagi juttatás, amelynek biztosítása a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, így a kérelmezőnek a jutalomra alanyi joga nem keletkezett.

A munkáltató által becsatolt kimutatás alapján megállapítható volt, hogy az adott területen dolgozók nagy többségben részesültek jutalomban. Jellemzően azok a munkavállalók nem részesültek, akik csak néhány hónapja álltak munkába, vagy akiknek év közben megszűnt a munkaviszonyuk, illetve akik egész évben ténylegesen nem végeztek munkát. Megállapítható volt tehát, hogy a kérelmezőt a vele összehasonlítható helyzetben levőkhöz képest hátrány érte. Az sem volt vitás, hogy a kérelmező azért maradt ki az év végi jutalmazásból, mert terhességével összefüggő „tartós táppénzen” volt, vagyis kétségtelenül fennállt az okozati összefüggés a kérelmező védett tulajdonságai (terhessége, egészségi állapota) és az őt ért hátrány között.

A hatóságnak azt kellett megvizsgálnia, hogy a munkáltatónak az eljárásban sikerült-e bizonyítania, hogy a kérelmezővel szemben a jutalmazás kapcsán az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjának megfelelően az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, *jogszerű célt követő és azzal arányos* megkülönböztetést alkalmazott.

Nem vitás, hogy alapvetően a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy mely munkavállalókat részesíti jutalomban, az egyenlő bánásmód követelményét azonban a munkáltató mérlegelési jogkörében adható juttatások esetében is meg kell tartani.

A hatóság azt sem vitatta, hogy a jutalmazás jogszerű célja lehet a munkavállalók jövőre nézve történő motiválása; az adott esetben azonban a jutalomból való *teljes* kizárást – tekintettel arra, hogy a kérelmező az adott évben több mint 8 hónapon keresztül dolgozott és megfelelő teljesítményt nyújtott – nem tartotta ezzel az egyébként jogszerű céllal arányban állónak.

A hatóság tehát elsősorban arra tekintettel állapította meg a jogsértést, hogy az intézkedés nem felelt meg az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjában szereplő *arányosság* kritériumának.

A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte a végleges határozatának – a jogsértő közérdekből nyilvános adatainak kivételével – személyazonosításra alkalmatlan módon, 30 nappal történő, közérdekből nyilvános közzétételét a munkáltató honlapján.

A munkáltató keresetet nyújtott be a határozat bírósági felülvizsgálata iránt, azonban a Fővárosi Törvényszék a keresetet elutasította.