

EBH/281/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezés mód

Kérelmet elutasító döntés

A kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy a munkáltatója 2016 augusztusától – az első gyermekgondozási díj (a továbbiakban: GYED) folyósításával egyidejűleg – megvonta tőle az Erzsébet-utalványt és a dolgozói 5% kedvezményt, mely utóbbi juttatást a kérelmező egyfajta „bizalom kártyaként” definiált, és amelyre – a kérelmező álláspontja szerint – mindenki jogosult, aki a munkáltatónál munkaviszonyban áll. Kérelmező a dolgozói 5 % kedvezménnyel kapcsolatban kifejtette, hogy az eljárás alá vontnál történt vásárlás esetén a jogosultnak a végösszegeből 5% kedvezmény jár.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított. Eljárás alá vont a béren kívüli juttatásokkal kapcsolatban úgy nyilatkozott, azok nem alanyi jogon járnak, illetve a társaság éves gazdasági eredményeitől függ, hogy a vezetők – mérlegelési jogkörükben, a feltételek együttes fennállása estén – biztosítják-e a dolgozóknak. A feltételekkel kapcsolatban az eljárás alá vont kifejtette, hogy miután az adott évre döntöttek a juttatások odaítéléséről, azt követően a dolgozóknak egyénileg is meg kell felelni két alapvető szempontnak. Az egyik kritérium, hogy a dolgozó aktív állományú munkavállaló legyen, a másik pedig, hogy határozatlan, vagy legalább hat teljes hónap, határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezzen.

Eljárás alá vont nyilatkozatában kiemelte, hogy a kedvezményekkel azokat honorálják, akik a gazdasági eredmények elérésében részt vesznek, ahhoz munkájukkal hozzájárulnak, tehát nem elegendő csupán a munkaviszony megléte.

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.

Eljárás alá vont előadta, hogy minden munkavállalót, illetve az újonnan belépőket is megfelelően tájékoztatják a fenti feltételekről, ugyanis minden évben központi, illetve áruházi értekezleten mutatják be az adott évre vonatkozó döntéseket a bérezési és érdekeltségi rendszerre vonatkozóan. Az erről készült prezentációt minden áruházi- és központi egységnek bemutatták, majd kihelyezték azokat a folyosói hirdetőtáblákra, illetve a hatályos szabályozás mindenki számára elérhető a személyzeti osztályokon is. Ebből az eljárás alá vont azt a következtetést vonta le, hogy a juttatás feltételeiről a kérelmezőnek a belépésekor, a szabályzat átvételekor vagy az éves bér-és juttatási prezentáció során értesülnie kellett.

A 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) a szülési szabadság, valamint a fizetés nélkül szabadság vonatkozásában az alábbi rendelkezéseket tartalmazza:

Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni. (Mt. 127. § (1) bekezdés)

A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni. (Mt. 127. § (5) bekezdés)

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. (Mt. 128. §)

A fenti rendelkezésnek megfelelően a kérelmező a szülési szabadságot követően – a GYED alatt – fizetés nélküli szabadságon van, így összehasonlítható helyzetben az eljárás alá vont munkáltatónál bármilyen okból fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalókkal van.

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.

Kérelmező álláspontja szerint a munkáltató „a gyermekeivel otthon lévő kismamáktól csak a munkába járáshoz való költséget és a munkaruhát vonhatja meg”. Ezzel kapcsolatban a hatóság rá kíván mutatni a Complex CD Jogtárnak az Mt. 127. §-ának (5) bekezdéséhez vonatkozó magyarázatára, mely szerint *ez az egyenlő bánásmód elvének egy speciális érvényesülési esete, amely szerint nem lehet megkülönböztetni a szülési szabadságon lévő munkavállalót más, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóktól, kivéve a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságok tekintetében. Így például a szülési szabadságon lévő munkavállaló számára nem kell biztosítani a kifejezetten munkába járáshoz kapcsolódó helyi bérletet, de például az Erzsébet-utalványt már igen.*

Az Mt. fenti rendelkezései szerint a szülési szabadság időtartama – amely időszak alatt a kérelmező részesült az 5% dolgozói kedvezményben, illetve Erzsébet-utalványban – munkában töltött időnek tekintendő, azonban a GYED-es állomány fizetés nélküli szabadságnak minősül, amely időszakra vonatkozó hasonló rendelkezést az Mt. nem tartalmaz.

Az eljárás alá vont által csatolt kimutatásból megállapítható volt, hogy a munkáltató nem csak a GYED-en lévő munkavállalóktól vonta meg a szóban forgó kedvezményeket, hanem az igazolatlan távollevőktől, illetve a fizetés nélkül szabadságon lévőktől is. E kimutatásból a hatóság azt a következtetést vonta le, hogy az eljárás alá vont nem a kérelmező anyasága miatt vonta meg tőle a juttatásokat, mivel a más jogcímen távol lévő dolgozókra is ugyanazokat a jogosultsági szabályokat alkalmazta.

A hatóság megállapította továbbá, hogy az eljárás alá vont által – védekezése részeként – becsatolt dokumentumok világosan szabályozzák az 5% dolgozói kedvezmény és az Erzsébet-utalvány jogosultságának feltételrendszerét. Belső szabályzat határozza meg, hogy a dolgozónak aktív állományú munkavállalónak, továbbá határozatlan, vagy legalább hat teljes hónap, határozott idejű munkaszerződéssel kell rendelkeznie a munkáltatónál.

A fentiek értelmében nem volt megállapítható az okozati összefüggés a kérelmező védett tulajdonsága és a bekövetkezett sérelem között, tehát a hatóság a feltárt tényállásból azt a következtetést vonta le, hogy az eljárás alá vont munkáltató nem a kérelmező anyasága miatt vonta meg a dolgozói 5% kedvezményt és az Erzsébet-utalványt.

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.

(2017. március 2-i, jogerős döntés)

[jogeset](https://tasz.hu) [hu](https://tasz.hu)

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.