

EBH/239/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező azt sérelmezte, hogy szülési szabadsága alatt nem részesült cafeteria juttatásban, sem az első, sem a második gyermeke születésekor. Leírta, hogy érdeklődésére a munkáltató szóban is és írásban is úgy tájékoztatta, hogy szülési szabadság alatt nem jár a cafeteria, és ez szerinte anyasága miatti hátrányos megkülönböztetést eredményez.

A hatóság a kérelem alapján megindította az eljárást a munkáltató ellen, aki érdemi nyilatkozatában előadta, hogy a cafeteria juttatásra való jogosultság nem vezethető le a munkajogi szabályokból, annak polgári jogi alapja van. A munkáltató egyoldalú döntésétől függ, hogy kit kíván ilyen juttatásban részesíteni. A cafeteria kifejezetten a munkavégzéshez kapcsolódó juttatás, így munkavégzés hiányában nem jár. Hangsúlyozta, hogy a Munka Törvénykönyvén alapuló valamennyi kötelezettségének eleget tesz, továbbá, hogy az egyenlő bánásmód követelményéből nem vezethető le, hogy egy gazdasági szereplő által egyoldalú elhatározás alapján biztosított juttatásra olyan személy is jogosultságot szerezzen, akit a gazdasági szereplő nem akar ilyen juttatásban részesíteni. Előadta továbbá, hogy társaságuk egy nemzetközi szállodalánc tagja, melynek vezetése egységesen szabályozza a cafeteria juttatásának feltételeit, így nekik ebben a kérdésben nincs is mérlegelési lehetőségük.

A *Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (Mt.) kimondja, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, és hogy ebben a vonatkozásban munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás, vagyis a cafeteria juttatás is. Az Mt. 127. § (5) bekezdés rögzíti, hogy a szülési szabadság tartamát (ami 24 hét) a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni. A hatóság jogértelmezése szerint

ez azt jelenti, hogy ez az időtartam a cafeteria juttatás szempontjából is munkában töltött időnek tekintendő, vagyis erre az időszakra is jár a cafeteria, kivéve, ha az adott juttatás kifejezetten a munkavégzéshez kapcsolódik. A hatóság ezen álláspontját erősíti meg a Complex CD jogtárnak a fenti törvényi rendelkezést értelmező kommentárja, miszerint: *„A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni. 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.”*

A kérelmező, mindkét gyermeke születésekor igénybe vett szülési szabadsága kapcsán kérte a hatóság vizsgálatát, azonban - mivel a hatóságnak a törvény időbeli hatályára tekintettel, a jogsértésről való tudomásszerzéstől számított egy éven belül áll módjában az eljárást megindítani, és ez a határidő az első gyermek vonatkozásában a kérelem benyújtásakor már letelt - a hatóság csak a kérelmező második gyermeke kapcsán igénybe vett szülési szabadság tekintetében folytathatott vizsgálatot.

Megállapítható volt, hogy a kérelmező, mint anya rendelkezett az Ebktv. 8. § I) pontjába sorolt védett tulajdonsággal (anyaság), és a felek egybehangzó nyilatkozataiból az is egyértelműen megállapítható volt, hogy kérelmezőt hátrány érte, mivel a szülési szabadsága alatt nem részesült cafeteria juttatásban, míg azok a munkavállalók, akik nem voltak szülési szabadságon részesültek.

A munkáltató által becsatolt 2016. január 1. napján kelt cafeteria szabályzat II.1. pontja a jogosultak körét a főállású, teljes és részmunkaidős, határozatlan és határozott idejű munkaviszonyban állókban jelöli meg. A II.2. pont a cafeteria jogosultság korlátozásait és feltételeit sorolja fel. A II.2.i) pontja szerint a szülési szabadságot igénybe vevők, a szülési szabadság időtartamára nem jogosultak a keretösszegre. A becsatolt szabályzat alapján megállapítható volt, hogy a választható cafeteria elemek (SZÉP kártya / Erzsébet utalvány / Lakáscélú hiteltörlesztés) nem kifejezetten a munkavégzéshez kapcsoló juttatások.

A hatóság a határozatában megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató azzal, hogy a szülési szabadságára tekintettel, annak időtartama alatt, nem nyújtott cafeteria juttatást a kérelmező számára, a kérelmezővel szemben anyaságával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A munkáltató azon hivatkozásával kapcsolatban, miszerint a cafeteria juttatásra való jogosultság nem vezethető le a munkajogi szabályokból, a hatóság utalt arra, hogy az Mt. 12. §-a a cafeteria juttatásra is vonatkozik. Az Mt. 12. és 127. §-ait az Ebktv. 2. §-ára tekintettel az Ebktv. hivatkozott rendelkezéseivel összhangban alkalmazva a cafeteria juttatás vonatkozásában is vizsgálható az egyenlő bánásmód követelményének az érvényesülése.

A hatóság – a munkáltató azon hivatkozására, hogy a cafeteria a munkáltató egyoldalú döntésén alapul – rögzítette, hogy a munkáltató az egyoldalú döntései során is köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A munkáltató azon hivatkozásával kapcsolatban, hogy egy olyan nemzetközi szállodalánc tagja, melyben a tulajdonos egységes cafeteria feltételeket határoz meg, így neki nincs mérlegelési lehetősége, a hatóság leszögezte, hogy Magyarországon az egyenlő bánásmód követelményét az eljárás alá vont munkáltatónak be kell tartani, és ez alól nem mentesíti az sem, ha a tulajdonosi elvárások készítetik a jogsértő magatartásra.

Azzal kapcsolatban, hogy a kommentár nem jogforrás, a hatóság csupán utalt arra, hogy a döntését természetesen nem a kommentárra alapozta, arról csak azért tett említést a határozatban, mert az megerősíti a hatóság által kialakított álláspontot.

A szankció megállapítása során a hatóság tekintettel volt az eset összes körülményeire. Mivel a jogsértő magatartás anyagi természetű volt, így a hatóság elengedhetetlennek tartotta anyagi jellegű szankció (500.000.- Ft összegű bírság) alkalmazását. Mivel a cafeteria szabályzat jogsértő rendelkezést tartalmazott, így a kérelmezővel szemben megvalósított jogsértés gyakorlatilag a továbbiakban is mind a kérelmezőt, mind más munkavállalókat is érinthet, ezért a hatóság elengedhetetlennek tartotta a szabályzat jogsértő rendelkezésének módosítására való kötelezést a jövőbeni jogsértések megakadályozása érdekében, és erre megfelelő határidő biztosításával kötelezte az eljárás alá vontat.

Egyik fél sem kérte a határozat bírósági felülvizsgálatát, a munkáltató határidőben eleget tett a hatóság határozatában foglaltaknak, befizette a bírságot, és megküldte a hatóság számára a módosított cafeteria szabályzatát, amely már nem zárta ki a szülési szabadságukat töltő munkavállalókat a cafeteria juttatásból.