

EBH/281/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

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 esetén – 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.

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.

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.

(2017. március 2-i, jogerős döntés)

[jogeset hu](http://jogeset.hu)