

EBH/231/2014

Év

2014

Védett tulajdonság:

Anyaság (terhesség), apaság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Egyezséggel zárult ügy

Kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy álláspontja szerint a munkáltatója megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét anyaságával összefüggésben, mert a szülési szabadság időtartamára nem részesítette cafeteria juttatásban. Kérelmező becsatolta többek között a munkaszerződését, anyaságát igazoló okiratot, valamint a munkáltató cafeteria-szabályzatát.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Új Mt.) 127. § (5) bekezdése szerint a szülési szabadság tartamát, a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni. A CD Jogtárnak e törvényhelyhez fűzött magyarázata 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.

A hatóság értesítette a munkáltatót az eljárás megindításáról, egyúttal tájékoztatta a vonatkozó főbb jogszabályi rendelkezésekről és felhívta figyelmét az egyezségkötés lehetőségére.

Ezt követően a felek tárgyalásokat folytattak egymással, melynek eredményeképpen egyezséget kötöttek. Az egyezségben a munkáltató vállalta, hogy tizenöt napon belül megtéríti a kérelmező részére a szülési szabadsága idejére járó béren kívüli juttatás összegét, kérelmező pedig kijelentette, hogy ezen felül a munkáltatóval szemben további követelése, igénye nincs.

A felek közös kérelmére a hatóság az egyezséget határozatával jóváhagyta.