

EGYENLŐ BÁNÁSMÓD MUNKAERŐ- KÖLCSÖNZÉS ESETÉN

*Ha egyszer elveszted embertársaid bizalmát,
soha nem tudod visszanyerni tiszteletüket és
nagyrabecsülésüket
(Abraham Lincoln)*

Kérelmező panaszában azt sérelmezte, hogy – mint kölcsönzött munkavállaló – kevesebb a munkabére (órabére) és egyéb juttatásai, mint a kölcsönvevő munkáltató által közvetlenül alkalmazott, azonos munkát végző munkavállalóknak. A hatóság eljárást indított mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő munkáltató ellen, melyben azt vizsgálta, hogy betartották-e kérelmezővel, mint kölcsönzött munkavállalóval szemben az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság először azt vizsgálta meg, hogy az ügyben rendelkezik-e hatáskörrel. A kölcsönvevő munkáltató ugyanis arra hivatkozott, hogy az adott ügyben a hatóság nem rendelkezik hatáskörrel, az ügy munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 14. § (1) a) pontja alapján a hatóság annak megállapítására folytathat vizsgálatot, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebktv. 2. §-a előírja, hogy az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban – így a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (Mt.) – meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. A Mt. 219. § (1) és (2) bekezdése – „Egyenlő bánásmód követelménye” címmel – írja elő, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára a munkabér összegére, és az egyéb juttatásokra vonatkozóan biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. Ebben a körben a vizsgálódás tehát az egyenlő bánásmód követelménye érvényesülésének vizsgálatát jelenti. Az Ebktv. 8. § t) pontja szerint diszkriminációnak minősülhet - a törvényben tételesen felsorolt védett tulajdonságokon túl – valakinek az egyéb helyzete, tulajdonsága alapján történő hátrányos megkülönböztetése is. Fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, rendelkezik hatáskörrel annak vizsgálatára, hogy a munkáltatók betartották-e az egyenlő bánásmód követelményét a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott és a kölcsönvevő saját munkavállalói között.

A hatóság ezt követően azt vizsgálta meg, hogy az Ebktv. 17. §-ban megjelölt határidőn belül érkezett-e a kérelem. A kölcsönvevő munkáltató ugyanis arra is hivatkozott, hogy a hatóság azért sem vizsgálhatja az ügyet, mert lejárt az eljárás megindítására nyitva álló határidő, mivel kérelmező már a céghez való belépésekor 2012-ben tudomást szerzett arról, hogy a közvetlenül alkalmazott munkavállalók magasabb munkabérben, és további juttatásokban részesülnek, tehát a jogsértésről való tudomásszerzéstől számított egy év az eljárás megindításakor már letelt. Kiemeljük, hogy folyamatosan fennálló jogsértés esetén, csak a jogsértés fennállásának időtartamát követően

kezdődik el a jogérvényesítésre nyitva álló határidő, a jogsértés fennállásának időtartama nem számítható bele az eljárás indítására nyitva álló határidőbe. A kérelmező az eljárásban a 2013. május végétől 2014. május végéig tartó időszak vizsgálatát kérte, kérelmét pedig 2014. május 26-án nyújtotta be a hatósághoz, tehát nyilvánvalóan alaptalan a kölcsönvevő munkáltató azon hivatkozása, hogy a kérelem elkésett. A hatóság megállapította, hogy az eljárás tehát a törvényben megjelölt határidőn belül került megindításra.

A hatóság ezután azt is megvizsgálta, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatóknak az adott esetben be kellett-e tartani. A kölcsönvevő munkáltató ugyanis arra is hivatkozott, hogy az Mt. 219. § (3) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket csak a foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni, és csak azokra a kölcsönzött munkavállalókra, akik határozatlan idejű munkaviszonyban állnak, és mivel kérelmező a vizsgált időszakban határozott időre volt foglalkoztatva, vele szemben nem is kellett betartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ezzel szemben – mint ahogy azt a Complex Jogtár Mt. kommentárja is kifejti - a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott és a kölcsönvevő saját munkavállalói között főszabályként a kikölcsönzés legelső napjától kezdődően be kell tartani az egyenlő bánásmód elvét. Az Mt. 219. § (3) bekezdése azokat a kivételeket sorolja fel, akikre vonatkozóan csak egy későbbi időponttól (a foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától) kell alkalmazni az egyenlő bánásmód követelményét, és ezek között sorolja fel az a) pontban azokat, akik a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban állnak és a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesülnek. Kérelmező esetében tehát – mivel nem esik a kivételek körébe - már a foglalkoztatás kezdetétől, illetve a hivatkozott törvényi rendelkezések hatályba lépésétől be kellett tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Kérelmezővel szemben a vizsgált időszakban tehát feltétlenül be kellett tartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság ezt követően megvizsgálta meg, hogy a kérelmező panaszában megjelölt időszakban a munkáltatók betartották-e kérelmezővel, mint kölcsönzött munkavállalóval szemben a munkabér és az egyéb juttatások tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét, avagy megsértették azt, és ennek körében megvalósítottak-e közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés törvényi elemei a védett tulajdonság, az összehasonlítható helyzetben levőkhöz képest elszenvedett hátrány, és a kettő közötti okozati összefüggés.

Védett tulajdonság:

A kölcsönvevő munkáltató hivatkozott arra is, hogy kérelmező nem rendelkezett védett tulajdonsággal. A hatóság – tekintettel az Mt. „Egyenlő bánásmód követelménye” címen szereplő 219. § (1) és (2) bekezdéseire - az Ebktv. 8. § t) pontjába tartozó, egyéb helyzetként védett tulajdonságnak fogadta el kérelmező kölcsönzött munkavállalói státuszát.

Kérelmező tehát rendelkezett az Ebktv. 8. § t) pontjába sorolt (egyéb helyzet) védett tulajdonsággal.

Összehasonlítható helyzetben lévő csoport:

A hatóság azt is megvizsgálta, hogy kérelmező és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók összehasonlítható helyzetben voltak-e egymással. A kölcsönvevő munkáltató az eljárásban ugyanis hivatkozott arra, hogy kérelmezőnek más volt a munkaköre, mint a saját munkavállalóinak, és hogy kérelmező több géphez nem is rendelkezett megfelelő képzettséggel, így nem volt összehasonlítható helyzetben a saját munkavállalóival. Kétségtelen, hogy a kérelmező és a saját munkavállalók munkaszerződéseiben némiképp eltért a munkakör megnevezése, de az eljárás során, elsősorban a

meghallgatott tanúk vallomásai alapján kétséget kizáróan megállapítható volt, hogy kérelmező, illetve a többi kölcsönzött munkavállaló is valójában ugyanazt a munkát végezték, mint a kölcsönvevő munkáltató saját munkavállalói. A tanúk vallomása nem támasztotta alá, hogy a saját munkavállalók által végzett munka szélesebb körű, összetettebb feladatot jelentett volna, és azt sem, hogy az valamilyen speciális képzettséget igényelt, amellyel kérelmező nem rendelkezett. Fentiek szerint a közvetlenül alkalmazott munkavállalóknak a kérelmezővel azonos munkát végző csoportja feltétlenül összehasonlítható helyzetben volt a kérelmezővel, illetve az ugyancsak azonos munkát végző kölcsönzött munkavállalókkal.

Hátrány:

A rendelkezésre álló adatok alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy a közvetlenül alkalmazott munkavállalók csoportját és a kölcsönzött munkavállalók csoportját tekintve – bár a csoportokon belül is mutatkozott némi eltérés a bérek és egyéb juttatások között – a munkabér és az egyéb juttatások mindkét csoporton belül jellemzően egységes elvek szerint kerültek meghatározásra, jellemzően egységes elemekből álltak. A két csoport között azonban jelentős eltérés mutatkozott a bérek és egyéb juttatások vonatkozásában a saját munkavállalók javára. Megállapítható volt, hogy a kölcsönzött munkavállalók órábérére lényegesen alacsonyabb volt a saját munkavállalók órábérénel, bár az is megállapítható volt, hogy a kölcsönzött munkavállalók a munkabéren felül más jogcímen (jelenléti bónusz, jutalom) további juttatást is kaptak, amellyel kiegészülve fizetésük a vizsgált időszakban megközelítette, illetve elérte a közvetlenül alkalmazott munkavállalók munkabérét, és hogy kérelmező gyakorlatilag minden hónapban megkapta ezeket a juttatásokat. A hatóság álláspontja szerint azonban már eleve kedvezőtlenebb a munkavállalókra nézve az, ha jelenléti bónuszként, vagy jutalomként, valamely feltételtől függően (adott esetben a munkaidőkeret teljes ledolgozása esetén) kapnak bizonyos juttatást, mint az, ha külön feltételektől függetlenül munkabérként kapják meg ugyanazt az összeget. Ugyanez megállapítható volt a cafetéria-juttatás tekintetében is, hiszen a kölcsönbeadó munkáltató a cafetéria-juttatást is – ugyan nagyságrendileg a közvetlenül alkalmazott munkavállalókéval azonos összegben – de ugyancsak – feltételtől függően - úgynevezett jelenléti bónuszként biztosította a kölcsönzött munkavállalók részére. A vizsgált időszakban a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal szemben kérelmező, illetve a kölcsönzött munkavállalók nem kaptak chip kártyát az ital-automatához, és ugyancsak nem kaptak karácsonyi jutalmat 2013 decemberében, szemben a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal. Úgyszintén hátrányos volt a kölcsönzött munkavállalók, így kérelmező számára, hogy a norma teljesítése estén sem részesülhettek teljesítményprémiumban, ellentétben a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal. Fentiekre tekintettel tehát összességében feltétlenül megállapítható volt, hogy kérelmezőt, mint kölcsönzött munkavállalót hátrány érte a vele összehasonlítható helyzetben lévő, közvetlenül alkalmazott munkavállalókhoz képest.

Okozati összefüggés:

Az okozati összefüggés kétségtelenül fennállt a kérelmezőt ért hátrány és kölcsönzött munkavállalói helyzete között, hiszen a munkabére, és egyéb juttatásai a kölcsönzött munkavállalói státuszára tekintettel kerültek kedvezőtlenebb feltételekkel megállapításra, mint a közvetlenül alkalmazott munkavállalóké. A különbségtétel alapja nyilvánvalóan az eltérő jogi konstrukció volt.

A hatóság összességében megállapította, hogy a kérelmező esetében a munkabér és az egyéb juttatások vonatkozásában nem voltak biztosítottak a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal azonos feltételek, vagyis az egyenlő bánásmód követelménye, és megállapítható volt, hogy

kérelmezővel szemben egyéb helyzete (kölsönzött munkavállalói helyzete) miatt megvalósult a közvetlen hátrányos megkülönböztetés.

A hatóság végül azt vizsgálta meg, hogy az eljárás alá vont munkáltatók melyike tartozott felelősséggel az egyenlő bánásmód követelményének betartásáért, illetve melyikük felelős az egyenlő bánásmód követelményének a megsértéséért.

A kölcsönvevő munkáltató ebben a körben arra hivatkozott, hogy kérelmező nem is vele áll munkaviszonyban, hanem a kölcsönbeadó munkáltatóval, tehát felelőssége már csak ezért sem áll fenn. Arról is nyilatkozott, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkaszerződésai – tekintettel arra, hogy azok a kölcsönbeadó munkáltató és a munkavállalók között jöttek létre - nem állnak rendelkezésre, azokat nem is ismerte, a kölcsönbeadó munkáltató nem kért tőle adatokat a munkavállalók bérének megállapításához, így nem is kellett erről adatokat szolgáltatnia. Utóbb hivatkozott arra is, hogy közölte a kölcsönbeadó munkáltatóval a nála alkalmazott béreket, juttatásokat, tehát ő, a maga részéről megfelelő adatokat szolgáltatott a kölcsönbeadó munkáltatónak az egyenlő bánásmód követelményének betartásához.

A kölcsönbeadó munkáltató úgy nyilatkozott, hogy a kikölcsönzött munkavállalók juttatásait a kölcsönvevő munkáltató kérésének megfelelően állapította meg, ennek indokát, magyarázatát nem kérte, a kölcsönvevő munkáltatónál alkalmazott pontos bérekről és juttatásokról nem volt részletes tudomása, nem is kért erről tájékoztatást. Nyilatkozott, hogy valóban nem adta át a kölcsönvevő munkáltatónak a kölcsönbeadott munkavállalók munkaszerződésit, és azt is előadta, hogy saját döntése volt, hogy a kölcsönbe adott munkavállalók fizetésének egy részét munkabér helyett „jutalom” jogcímén fizette ki, és hogy a cafetéria-juttatást is „jelenléti bónuszként” határozta meg, mivel ezeket a juttatásokat ösztönzőként kívánta alkalmazni.

Megállapítható volt, hogy a kölcsönbeadó munkáltatónak nem volt mindenre kiterjedő, pontos tudomása a kölcsönvevő munkáltatónál alkalmazott bérekről, egyéb juttatásokról, a kölcsönbeadó nem kért, a kölcsönvevő munkáltató pedig nem adott erre vonatkozó részletes, mindenre kiterjedő információt. A hatóság a felek nyilatkozatai alapján arra a meggyőződésre jutott, hogy a kölcsönbeadó, illetve a kölcsönvevő munkáltató nem voltak teljes egészében tisztában azzal, hogy a másik pontosan milyen béreket, egyéb juttatásokat biztosít a munkavállalóinak.

A két munkáltató között folytatott - a kölcsönvevő munkáltató által becsatolt – elektronikus levelezésből ugyanakkor egyértelműen kiderül, hogy annak mindkét fél tudatában volt, hogy a közvetlenül alkalmazott és a kölcsönzött munkavállalók juttatásai eltérnek egymástól.

A kölcsönvevő munkáltató 2012. szeptemberi e-mailjében közölte az órabér és a cafetéria összegére vonatkozó adatokat. A kölcsönbeadó munkáltató nyilatkozata szerint mind az órabér, mind a cafetéria vonatkozásában az ő saját döntése volt, hogy a kölcsönvevő munkáltató által megadott összegek egy részét – mintegy ösztönzőként – jelenléti bónusz, illetve jutalom címén fizette ki.

Az Mt. vonatkozó rendelkezései nem jelölik meg kifejezetten, hogy az egyenlő bánásmód követelményét melyik munkáltatónak – a kölcsönbeadónak, vagy a kölcsönvevőnek - kell biztosítani, csak azt írják elő, hogy azt „biztosítani kell”.

A hatóság álláspontja szerint munkaerő kölcsönzés esetén a két munkáltató közös kötelessége és felelőssége az egyenlő bánásmód követelményének a biztosítása, a munkáltatóknak közösen kell

kialakítania azt a rendszert, illetve egymás közti kommunikációt, amely alapján biztosítható a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók közötti egyenlő bánásmód követelményének az érvényesítése az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek, köztük a munkabér és egyéb juttatások terén. Az adott esetben a felek között 2012. március 1-én létrejött megállapodás ennek nem szolgált megfelelő alapjául. (Itt kell megjegyezni, hogy a megállapodás aláírásakor a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók közötti egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó hivatkozott rendelkezéseket tartalmazó új Munka Törvénykönyve még nem volt hatályban, az akkor hatályos joganyag nem tartalmazott erre vonatkozó kifejezett előírást.) A becsatolt iratokból, nyilatkozatokból úgy tűnik, hogy a munkáltatók eleinte nem is voltak azzal tisztában, hogy a két munkavállalói kör esetében a munkabérre és egyéb juttatásokra érvényesíteniük kell az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azzal, hogy ezt a foglalkoztatás kezdetétől érvényesíteniük kell. Megállapítható volt, hogy a két munkáltató nem alakított ki egy olyan rendszert (kommunikációt), amely biztosíthatta volna az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését, hiszen még csak teljes körű tudomásuk sem volt arról, hogy a másik pontosan milyen béreket, egyéb juttatásokat nyújt.

A Mt. 217. § (1) c) pontja előírja, hogy a kölcsönvevő írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges. Ennek körében a kölcsönvevő feladata, hogy teljeskörűen tájékoztassa a kölcsönbeadót a saját foglalkoztatásában álló, a kölcsönzött munkavállalókkal azonos munkakörben foglalkoztatott, illetve azonos munkát végző munkavállalók munkabéréről és egyéb juttatásairól, mivel ellenkező esetben a kölcsönbeadó munkáltatónak nincsenek meg azok az információi, amelyek alapján biztosítani tudná ebben a vonatkozásban az egyenlő bánásmód követelményének való megfelelést. Az egyenlő bánásmód biztosításához elengedhetetlenül szükséges a kölcsönvevő részéről a munkakörök megfelelő meghatározása, mivel, ha a munkakörre vonatkozóan adott információ hibás, félrevezető, úgy a bérek, juttatások terén eleve nem biztosítható az egyenlő bánásmód.

A kölcsönvevő felelősségének vizsgálata során továbbá azt is figyelembe kell venni, hogy a két munkáltató közötti megállapodás szerint a kölcsönvevő köteles közölni a bérfizetéshez szükséges adatokat, illetve hogy „a munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak az átengedett munkavállaló ... hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályok betartása tekintetében.”

A Mt. 217. § (1) c) pontja és a megállapodás hivatkozott rendelkezései megalapozzák a kölcsönvevő felelősségét az egyenlő bánásmód követelményének betartása vonatkozásában. A kölcsönvevő ugyan közölt bizonyos adatokat (órabér, cafetéria) a kölcsönbeadóval, azonban sem a munkakör, sem a munkabér és egyéb juttatások tekintetében nem szolgáltatott teljes körű, mindenre kiterjedő információt ahhoz, hogy a kölcsönbeadó biztosítani tudja a kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában az egyenlő bánásmód követelményének maradéktalan érvényesülését.

Ugyanakkor az is megállapítható volt, hogy amikor a kölcsönvevő közölt adatot az órabérre, cafetériára vonatkozóan, a kölcsönbeadó a közölt adatokhoz képest saját döntése alapján eltért a kölcsönzött munkavállalók hátrányára, amikor a munkabér egy részét, illetve a cafetéria-juttatást ún. „öszönzőként” alkalmazta, és jutalom, vagy jelenléti bónuszként szerepeltette.

Fentiekre tekintettel megállapítható volt, hogy mindkét munkáltató felelőssége fennállt az egyenlő bánásmód követelményének a megsértéséért.

Az Ebktv. 19. §-ában szereplő speciális bizonyítási szabályai szerint az eljárás alá vontnak kell bizonyítania, hogy a kérelmező által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Az adott eljárásban az eljárás alá vont munkáltatóknak nem sikerült ezt bizonyítani, illetve nem sikerült bebizonyítaniuk, hogy az Ebktv. 22. § (1) a) pontja szerinti, a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető, lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetést alkalmaztak.

A hatóság megállapította, hogy mindkét munkáltató megsértette kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy nem biztosították az Mt. 219. § (1) bekezdésében foglalt előírás érvényesülését.

A szankció megállapítása során a hatóság – az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdés d) pontja alapján a Ket. 94/A. § (1) bekezdése szerint - tekintettel volt az eset összes körülményeire, így többek között a jogsértéssel okozott hátrányra, a jogsértő állapot időtartamára. A hatóság a szankció megállapítása során tekintettel volt arra is, hogy az Mt. 219. §-a esetében egy új jogi szabályozásról volt szó, amellyel kapcsolatban értelmezési problémák is felmerültek. A hatóság figyelembe vette azt is, hogy a munkáltatók maguktól, kérelmező fellépését követően már az eljárás megindítását megelőzően is, illetve az eljárás alatt is tettek lépéseket a kérelmező, illetve a kölcsönzött munkavállalók hátrányának fokozatos csökkentése érdekében, és már az eljárás befejezését megelőzően kérelmező nyilatkozata szerint is érvényre juttatták az egyenlő bánásmód követelményét a kölcsönzött és a saját munkavállalók között, vagyis megszüntették a jogsértő állapotot. A hatóság fentiekre tekintettel feltétlenül szükségesnek, ugyanakkor elégségesnek tartotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltását, és fejenként 200.000.-Ft összegű bírság kiszabását.

Az eljárás alá vont munkáltatók nem kérték a határozat bírósági felülvizsgálatát, és a kiszabott bírságot befizették.

? KÉRDÉSEK

1. Melyik törvényben esik szó az egyenlő bánásmód követelményéről, s mit jelent ez?
2. Manapság a diszkrimináció milyen formáival találkozhatunk?
3. Mit tud a jogérvényesítésre nyitva álló határidőről?
4. Melyek a közvetlen hátrányos megkülönböztetés törvényi elemei? Röviden jellemezze őket!
5. Hogyan tudja a kölcsönvevő garantálni az egyenlő bánásmód követelményének maradéktalan érvényesülését?

SZAKIRODALMI FORRÁS:

1. Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2015. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. <http://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/jogeset/173-2015.pdf> (Letöltve: 2018.12.10.)