

## **EBH/273/2011**

Év

2012

Védett tulajdonság:

Egyéb helyzet, tulajdonság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Közérdekű igényérvényesítőként fordult a hatósághoz az egyik szakszervezet és kérte vizsgálat lefolytatását, mert álláspontja szerint az X Zrt. a kölcsönbe vett munkavállalók csoportjával szemben megsérti az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét, és ezzel egyéb helyzeten alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

A közigazgatási eljárás során a hatóság vizsgálta, hogy az eljárás alá vontnál a munkaerőkölcsönzés keretében és a nem ilyen jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók milyen egységben végzik munkájukat, mikor keletkezett jogviszonyuk az eljárás alá vont gazdasági társasággal, milyen besorolási bérrel kerültek felvételre, milyen egyéb, bérhez köthető juttatásban részesülnek (pl. cafeteria keret, üdülési hozzájárulás, étkezési utalvány, havi rendszeres jutalom stb.).

Az eljárás alá vont a közigazgatási eljárásban végig hangsúlyozta, hogy nem sértette meg az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az általa munkaerőkölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókkal szemben sem a munkabérek, sem a cafeteria illetve egyéb, bérhez köthető juttatások vonatkozásában. Álláspontja szerint ugyanis a kölcsönbe vett illetve a nem atipikus jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók azonos munkatapasztalatáról nem lehet beszélni, hiszen a kölcsönzés keretében foglalkoztatottak a tapasztalatok szempontjából kezdőknek minősülnek, 2007 óta egyébként a cég nem is alkalmazott tipikus jogviszonyban munkavállalókat. Az eljárás alá vont képviselője hivatkozott arra is, hogy a cafeteria-rendszer juttatásai tekintetében a sztrájk megállapodás alapján van különbség az egyes munkavállalói csoportok között. Az eljárás alá vont cégnél a cafeteria-rendszer nem többletforrásból került kialakításra, hanem a munkavállalók egyéb megállapodások alapján meglévő juttatásainak elvételével került bevezetésre. Azon elemei az ezt megelőző időszaknak, mint az üdülési hozzájárulás, illetve a jelenleg 10.000.-Ft értékű étkezési utalvány a kölcsönbe vett munkavállalóknak jelenleg is biztosítva van, azonban a nem atipikus jogviszonyban foglalkoztatottak ezt nem kapják. A 2007. július 3-án és 5-én aláírt sztrájk megállapodások eredményeként alakult ki a jelenlegi rendszer.

Az eljárás alá vont elismerte, hogy a kezdő kölcsönzött dolgozók kevesebb bért kapnak, mint a nem így foglalkoztatottak, ennek részben oka, hogy elsősorban olyan munkavállalókat foglalkoztatnak munkaerőkölcsönzés keretében, akik szezonális feladatokat végeznek, pl. nyári időszakban, illetve részmunkaidőben történik ezeknek a dolgozóknak a foglalkoztatása. Hivatkozott továbbá arra, hogy többnyire fiatal munkavállalókat foglalkoztatnak kölcsönzöttként, és egyébként az eljárás alá vontnál már négy éve nem volt béremelés sem a tipikus, sem az atipikus foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalóknál. A munkavállalók arányait tekintve az eljárás alá vont képviselője előadta, hogy 600-650 fő munkavállalót tipikus jogviszonyban, míg 40-80 fő közötti munkavállalót munkaerőkölcsönzés keretében foglalkoztatnak. Jellemző, hogy amely munkakörökben kölcsönzött dolgozókat foglalkoztatnak, oda főállásúakat nem alkalmaznak.

A hatóság által tanúként meghallgatott személyek közül azok, akik adataik zártan történő kezelését kérték, és többen közülük az eljárás alá vontnál vannak kölcsönzött munkavállalóként foglalkoztatva, elmondták, hogy a kölcsönzött munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek a munkabérek megállapítása tekintetében. A különbségek konkrét összegére vonatkozóan a tanúk nem rendelkeztek pontos információval, azonban több tanú állította, hogy legalább havi 30-40.000.-Ft a differencia a tipikus és a nem így foglalkoztatottak munkabére között, az előbbiek javára.

A hatóság eljárása során azt vizsgálta, hogy a társaság az általa munkaerő kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában eleget tesz-e az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve követelményének. Az eljárást a kölcsönbe vevő társasággal folytatta le, e körben figyelemmel volt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 5.§ d) pontjára, amely szerint az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításra jogosult személy a munkavégzésre irányuló jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében köteles megtartani.

Az Ebkvt. 14. § (1) bekezdés alapján az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését köz - igazgatási szerv (hatóság ellenőrzi) A 14. § (1) bekezdés a) pontja alapján a hatóság kérelemre illetve meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét és a vizsgálat alapján határozatot hoz.

Az Ebkvt. 20.§ (2) bekezdésében foglaltak alapján az egyenlő bánásmód követelményének meg - sértése miatt a társadalmi és érdekképviselői szervezet a hatóság előtt az (1) bekezdésben meghatározott feltételek teljesülése esetén eljárást indíthat.

Az Ebkvt. 3.§ e) pontja alapján társadalmi és érdekképviselői szervezet a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeivel összefüggő ügyekben a szakszervezet.

Az Ebktv. 21.§ f) pont értelmében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz - többek között- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 142/A. § (3) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában.

Az 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 142/A. § (1) bekezdés alapján az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A (2) bekezdés értelmében a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni. Az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás. A (4) bekezdés értelmében a munkaköri besoroláson vagy teljesítménybéren alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megfeleljen.

Az Mt. 193./G. § (5) bekezdés c) pontja alapján a munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak - többek között - az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályok betartására nézve.

Az Mt. 193/H. § (9) bekezdése szerint a kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél- kölcsönzés alapján- összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél a kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összes számított időtartam az újabb kölcsönzés alatt nem éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

A hatóság az Ebktv. 8.§ t) pontjára figyelemmel **egyéb helyzetként** értékelte eljárása során a munkaerőkölcsönzés keretében történő foglalkoztatást. A hatóság vizsgálta, hogy kik tekinthetők összehasonlítható helyzetben lévőknek e munkavállalói csoporttal szemben az Ebktv. 21. f) pontjában szabályozottakkal összefüggésben.

Az eljárás alá vont által becsatolt táblázatok tartalmából megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában megsértette az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét.

A hatóság elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését és kötelezte az eljárás alá vont gazdasági társaságot, hogy a határozat jogerőre emelkedését követő 60 napon belül olyan bérezési rendszert dolgozzon ki, amely a kölcsönbe vett munkavállalók részére a foglalkoztatási jogviszony alapján járó juttatások tekintetében nem sérti az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét. A hatóság kötelezi az eljárás alá vontat, hogy fentiek szerint kidolgozott bérezési rendszert annak bevezetését követő 8 napon belül küldje meg a részére.

A határozat ellen a felek egyike sem jelentett be felülvizsgálat iránti kérelmet, így az jogerős és végrehajtható.

2012. január