

EBH/449/2013

Év

2013

Védett tulajdonság:

Egyéb helyzet, tulajdonság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy – mint kölcsönzött munkavállalónak – lényegesen kevesebb a munkabére és egyéb juttatása, mint a közvetlenül alkalmazott, vele azonos munkakörben foglalkoztatott, azonos munkát végző munkavállalóknak, és ez sérti az egyenlő bánásmód követelményét. Utalt arra is, hogy a munkahelyén ez a kölcsönzött munkavállalókat általánosságban érintő probléma.

A hatóság – tekintettel a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltató közötti felelősség-megosztás tisztázatlanságára – mind a kölcsönvevő, mind a kölcsönbeadó munkáltató ellen megindította az eljárást.

A *kölcsönvevő* munkáltató alapvetően arra hivatkozott, hogy nem sérthette meg az egyenlő bánásmód követelményét, mivel kérelmezővel azonos munkakörben egyáltalán nem is foglalkoztatott saját munkavállalókat: a saját munkavállalók raktárkezelő munkakörben, míg a kölcsönzött munkavállalók – köztük kérelmező is – rakodómunkás munkakörben kerültek foglalkoztatásra. Arra is hivatkozott, hogy saját munkavállalóival a cég számára fontosabb munkát végeztek, míg a kölcsönzött munkavállalók kevésbé fontos munkát végeztek.

A *kölcsönbeadó* munkáltató úgy nyilatkozott, hogy nincs tudomása arról, hogy a kölcsönvevő munkáltató a kölcsönzött munkavállalókkal azonos munkakörben saját munkavállalókat is foglalkoztatna. Utalt arra is, hogy ilyen esetben a kölcsönvevő munkáltatónak erről őt tájékoztatnia kellett volna, amire azonban nem került sor.

A hatóság az ügyben a felektől további nyilatkozatokat, illetve iratokat kért be, majd tárgyalást tartott, amelyen - a feleken, illetve képviselőiken kívül két tanú (kérelmező volt munkatársai) is meghallgatásra került.

A Munka Törvénykönyve (Mt.) „egyenlő bánásmód követelménye” címszó alatt előírja, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, különösen a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra (Mt. 219. § (1) bek.), és azt is kimondja, hogy a kölcsönvevő munkáltatónak tájékoztatnia kell a kölcsönbeadót minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

A hatóság a Mt. fenti rendelkezései alapján úgy tekintette, hogy a panaszos - mint kölcsönzött munkavállaló - rendelkezett az Ebktv. 8. § t) pontjába sorolt „egyéb helyzet” védett tulajdonsággal.

Megállapítható volt, hogy kérelmező nem rakodómunkás, hanem raktárkezelő munkakörben volt foglalkoztatva, és számos közvetlenül alkalmazott munkavállalóval azonos területen látott el raktárkezelői feladatokat.

A kölcsönzött munkavállalók munkabére órabérben, míg a közvetlenül alkalmazott munkavállalók munkabére havi személyi alapbérben került megállapításra. A kölcsönzött munkavállalók kevesebb munkabérben és egyéb juttatásban részesültek, mint a közvetlenül alkalmazott munkavállalók.

Egyértelműen megállapítható volt, hogy kérelmező, mint kölcsönzött munkavállaló kevesebb munkabérben és egyéb juttatásban részesült, mint a vele azonos munkakörben, azonos területen a kölcsönvevő munkáltató által közvetlenül foglalkoztatott munkavállalók.

A kölcsönvevő munkáltató az eljárásban nem tudta bebizonyítani, hogy kérelmező eltérő munkakörben, illetve kevésbé fontos munkaterületen került alkalmazásra, és munkabére, egyéb juttatásai ezért voltak alacsonyabbak a közvetlenül alkalmazott munkavállalókénál.

A hatóság 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.

A kölcsönvevő munkáltató tartozott felelősséggel az egyenlő bánásmód követelményének betartásáért, mivel kizárólag ő rendelkezett ismeretekkel arra vonatkozóan, hogy a közvetlenül alkalmazott, illetve a kölcsönzött munkavállalók milyen feladatokat látnak el, arról, hogy a közvetlenül alkalmazott munkavállalóinak mennyi a munkabére, egyéb járandósága. Az eljárásban nyilvánvalóan kiderült, hogy a kölcsönvevő munkáltató - törvényi és szerződéses kötelezettsége ellenére - a releváns adatokról a kölcsönbeadó munkáltatót nem tájékoztatta, ezért a kölcsönbeadó munkáltató felelőssége nem volt megállapítható.

A hatóság határozatában megállapította, hogy a kölcsönvevő munkáltató kérelmezővel szemben - azzal, hogy nem biztosította az Mt. 219. § (1) bekezdésében foglalt előírás érvényesülését - megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és kérelmezővel szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott egyéb helyzetével (kölcsönzött munkavállaló) összefüggésben.

A hatóság határozatában megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a határozatának a hatóság honlapján történő közzétételét és 1.000.000 Ft összegű bírságot szabott ki.

Az eljárás alá vont munkáltató a határozat bírósági felülvizsgálatát kezdeményezte, azonban a bíróság a keresetet elutasította.