

EBH/114/2017

Év

2017

Védett tulajdonság:

Életkor

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Egy 62 éves targoncavezető, aki évek óta kölcsönzött munkavállalóként dolgozott az adott cég raktárában, nyújtott be panaszt a hatósághoz a kölcsönvevő munkáltató ellen, melyben az alábbiakat sérelmezte:

- a kölcsönvevő munkáltató az életkora miatt nem vette át saját állományába,
- kölcsönzött munkavállalóként kevesebb juttatásban részesült, mint a kölcsönvevő munkáltató saját állományú dolgozói,
- kikölcsönzését megszüntették, mivel kifogásolta a munkabére vonatkozásában az egyenlő bánásmód követelményének megsértését.

Bár kérelmező alapvetően a kölcsönvevő munkáltató magatartását kifogásolta, a hatóság a munkáltatók egymás közti felelősségének tisztázása és megállapítása érdekében mindkét munkáltató, vagyis mind a kölcsönvevő, mind a kölcsönbeadó ellen megindította az eljárást.

Az életkor miatti hátrányos megkülönböztetés vizsgálata során a hatóság megállapította, hogy a kérelmező, aki 62 éves volt, rendelkezett az általa ebben a tekintetben hivatkozott védett tulajdonsággal (életkor), és hátrány érte azáltal, hogy kérése ellenére nem vették át a kölcsönvevő munkáltató saját állományába. A hatóság hátrányként értékelte a foglalkoztatás eltérő jogi konstrukcióját.

A hatóságnak tehát azt kellett megvizsgálnia, hogy fennállt-e okozati összefüggés a kérelmező életkora és aközött, hogy a kölcsönvevő munkáltató nem vette át a saját állományába.

A hatóság az okozati összefüggés vizsgálata során a következő tényeket, körülményeket vette figyelembe: A kölcsönvevő munkáltató tudott róla, hogy a kérelmező szeretne átkerülni a saját állományába, hiszen több ízben kérte a felvételét, pályázatot is nyújtott be. Ebben az időszakban volt munkaerő-felvétel a raktárba, tíz raktári dolgozót vettek fel, köztük hét kölcsönzött munkavállalót, akik között többen is a kérelmezőével azonos „targoncavezető” munkakört töltöttek be. Kizárólag a kérelmezőnél fiatalabb, jellemzően jóval fiatalabb munkavállalókat vettek fel, illetve vettek át a kölcsönzött munkavállalók, vagyis a kérelmező közvetlen kollégái közül. A raktári dolgozók között a kérelmezőénél fiatalabb korosztályok aránya egyébként is jóval magasabb volt, mindössze egyetlen munkavállaló volt a kérelmezővel azonos korosztályba sorolható. Kérelmező mindenben megfelelt az átvétel munkáltató által támasztott kritériumainak, miszerint egy évnél régebben kölcsönzöttként ott dolgozott, példamutató, magas teljesítményt nyújtott, igazolatlan hiányzása nem volt, ellene fegyelmi eljárás nem indult.

A hatóság eljárásában a bizonyítási teher az eljárás alá vont (vagyis a munkáltató) oldalán jelentkezik. Tekintettel arra, hogy a kölcsönvevő munkáltató gyakorlatilag semmilyen indokát nem adta annak, hogy kérelmezőt miért nem vette át saját állományába, a hatóság arra a következtetésre jutott, hogy az életkora volt az oka, és ezzel közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg vele szemben. A hatóság a kölcsönbeadó munkáltatót nem találta felelősnek a jogsértésben, mivel az átvétel kérdése kizárólag a kölcsönvevő munkáltató döntési jogkörébe tartozott.

A kölcsönzött munkavállalói státusz (egyéb helyzet) alapján történő megkülönböztetésvizsgálata körében a hatóság megállapította, hogy kérelmező rendelkezett az „egyéb helyzet” védett tulajdonsággal. A hatóság bíróság által is megerősített joggyakorlata szerint ugyanis - a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 219. § rendelkezéseire tekintettel - a kölcsönzött munkavállalói státusz az Ebktv. 8. § t) pontjába sorolt védett tulajdonságnak minősül.

A hatóságnak azt kellett megvizsgálnia, hogy emiatt érte-e hátrány a kérelmezőt a munkabére és egyéb juttatásai tekintetében a vele összehasonlítható helyzetben lévő saját állományú munkavállalóhoz képest. A kérelmező megjelölte azokat a munkavállalókat, akikkel összehasonlítható helyzetben volt, mivel hozzá hasonlóan több éve, hasonló munkakörben dolgoztak. A hatóság öt hónapra visszamenően megvizsgálta mind a kérelmező, mind a kérelmező által megjelölt fenti munkavállalók munkaszerződéseit, munkaköri leírásait, bérjegyzégeit. Az iratokból kiderült, hogy a kölcsönzött és a saját állományú munkavállalók egymástól teljesen eltérő bérrendszerben dolgoztak. Míg a saját állományú munkavállalók havi bér szerint, addig a kölcsönzött munkavállalók, köztük kérelmező is órabérben. Mivel a saját állományú munkavállalók és a kérelmező bérjegyzégein egymástól teljesen eltérő megfogalmazások szerepeltek, a hatóság nem tudta az egyes tételeket egymásnak megfeleltetni, és így nem tudta azokat tételenként összevetni. A hatóság megvizsgálta, hogy az adott hónapokban a bérjegyzékben felsorolt valamennyi tételt figyelembe véve, a különféle levonásokat megelőzően összesen mennyi juttatása volt a kérelmező által megnevezett saját állományú munkavállalónak, és mennyi juttatása volt a kérelmezőnek. Megállapítható volt, hogy kérelmező valamennyi vizsgált hónapban *összességében* magasabb összegű juttatásra tett szert valamennyi általa megnevezett saját állományú munkavállalónál.

A hatóság azt is megvizsgálta, hogy hogyan alakultak a kölcsönbeadó munkáltatótól saját állományba átvett raktári dolgozók juttatásai. A bérjegyzékek alapján a juttatások összességét tekintve nem volt kimutatható egyértelmű, markáns eltérés az átvételt megelőző és az azt követő juttatások összege között, tehát ebből sem lehetett arra vonatkozó következtetést levonni, hogy a saját állományú munkavállalók juttatási egyértelműen magasabbak lettek volna a kölcsönzött munkavállalók juttatásainál.

Kétségtelen, hogy a saját állományú munkavállalókat megillették olyan további juttatások is (pl. temetési segély, beiskolázási támogatás), amiben a kölcsönzött munkavállalók nem részesülhettek, azonban ebből eredően a kérelmezőt a kérelem beérkezésétől számított egy évre visszamenőleg (az Ebktv. 17. §-ában meghatározott időbeli korlátra való tekintettel a hatóság ezt az időszakot vizsgálhatta), nem érte hátrány.

A hatóság tehát arra a meggyőződésre jutott, hogy a kérelmezőt a munkabér és egyéb juttatások tekintetében összességében nem érte konkrét hátrány a vele összehasonlítható helyzetben levő saját állományú munkavállalókhöz képest, így ebben a vonatkozásban a munkáltatók nem sértették meg a kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét, ezért a kérelemnek ezt a részét elutasította.

A kérelmező kölcsönzésének megszüntetése vizsgálata körében megállapítható volt, hogy a kérelmező két ízben is levelet írt a kölcsönbeadó munkáltatónak (először e-mailen, majd postán ajánlva tértivevénnyel), melyekben az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését kifogásolta a munkabére vonatkozásában, és ezekről a levelekről a kölcsönvevő munkáltató is tudott. Nem egészen egy hónappal a második levél elküldése után a kérelmezőt munkavégzés közben behívták az irodába, ahol a kölcsönbeadó, és a kölcsönvevő munkáltató képviselőiben megjelent személyek minden indoklás nélkül közölték vele, hogy megszüntették a kikölcsönzését, és egy biztonsági őr kíséretében azonnal el kellett hagynia a munkahelyét.

A munkáltatók között fennálló keretszerződés szerint az egyes munkavállalók kölcsönzését a kölcsönvevő munkáltató kezdeményezésére lehetett megszüntetni. A munkáltatók nyilatkozataiból is egyértelműen megállapítható volt, hogy a kérelmező kölcsönzésének megszüntetését a kölcsönvevő munkáltató kezdeményezte, ő hozta meg a kérelmező foglalkoztatásának megszüntetésére irányuló döntést. A kölcsönvevő munkáltató – annak ellenére, hogy a bizonyítási teher az ő oldalán jelentkezett – az eljárásban a hatóság többszöri kérdése, felhívása ellenére semmiféle indokát nem adta annak, hogy miért szüntette meg a kérelmező kikölcsönzését, csupán arra hivatkozott, hogy a munkaerő-kölcsönzési keretszerződés alapján ez jogában állt, és döntését nem köteles indokolni. Megállapítható volt, hogy amikor kérelmező kölcsönzését megszüntették, a raktárban volt munkaerőigény, volt munkaerő-felvétel, és ennek ellenére szüntették meg a kérelmező jogviszonyát.

A lefolytatott közigazgatási eljárás során a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés nem merült fel a kérelmező vonatkozásában, az eljárás alá vont kölcsönvevő munkáltató ilyen körülményre nem hivatkozott, bizonyítási indítványt nem terjesztett elő. Mindezekre tekintettel a hatóság arra a meggyőződésre jutott, hogy a kölcsönvevő munkáltató a kérelmező kölcsönzését azért szüntette meg, mert kérelmező a munkabérével kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményének megsértését kifogásolta. Ezzel a kölcsönvevő munkáltató megtorlást valósított meg a kérelmezővel szemben. (Az Ebktv értelmében nem feltétele a megtorlás megvalósulásának, hogy a diszkriminációs panasz feltétlenül megalapozott legyen, elegendő az, ha valaki az egyenlő bánásmód megsértése tárgyában kifogást emel, panaszt tesz, és emiatt őt jogsérelem, „megtorlás” éri.)

A hatóság a kölcsönbeadó munkáltatót nem találta felelősnek a jogsértésben, mivel a kérelmező kölcsönzésének megszüntetése a kölcsönvevő munkáltató döntése volt.

A szankció megállapítása során a hatóság tekintettel volt arra, hogy a kölcsönvevő munkáltató két jogsértést is elkövetett a kérelmezővel szemben (életkor miatti közvetlen hátrányos megkülönböztetés, és megtorlás), amelyek közül a hatóság különösen súlyosnak ítélte a megtorlást, és annak következményeit. A figyelembe vett körülmények körében kiemelte, hogy 62 éves korában, két évvel a nyugdíjjogosultság elérése előtt szüntették meg a kérelmező foglalkoztatását (kikölcsönzését), amikor a munkaerőpiacon már igen rossz esélyekkel indul. A hatóság ezért a jövőbeni jogsértéstől való eltiltás mellett 2.000.000,- Ft bírság megfizetésére kötelezte a kölcsönvevő munkáltatót, és emellett elrendelte a jogerős és végrehajtható határozat 30 napra a hatóság honlapján történő nyilvános közzétételét.

Az elmarasztalt kölcsönvevő munkáltató a határozat bírósági felülvizsgálatát kérte. Keresetében kifogásolta, hogy a hatóság tévesen állapította meg, hogy a kérelmezőt hátrány érte, mivel azt, hogy valaki kölcsönzött munkavállaló, megítélése szerint nem lehet hátrányként értékelni, szerinte kérelmezőt semmilyen hátrány nem érte azzal, hogy kérése ellenére nem létesített vele munkaviszonyt. Kifogásolta, hogy a hatóság nem jól választotta meg a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben levő csoportot, mivel a hatóság minden indok nélkül addig szűkítette az összehasonlítható helyzetben levők körét, amíg megállapíthatóvá nem vált az életkor alapján történő megkülönböztetés. A megtorlás megállapítása kapcsán sérelmezte, hogy - bár nem volt köteles indokolni, hogy miért nem tartott igényt a kérelmező további munkájára - a hatóság mégis ennek indokát kérte tőle. Álláspontja szerint a hatóság hatáskörén túlterjeszkedve munkajogi kérdést vizsgált. Kifejtette, hogy szerinte a hatóság okszerűtlenül értékelte a rendelkezésre álló adatokat, amikor kérelmező egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panaszait összefüggésbe hozta a foglalkoztatásának megszüntetésével, mivel a két esemény között szerinte „hónapok” teltek el. Ellentmondásosnak tartotta, hogy a hatóság egyrészt azt állapította meg, hogy kérelmezőt életkora miatt nem vették át, ugyanakkor azt is megállapította, hogy reklamálása miatti megtorlásképpen szüntették meg foglalkoztatását, hiszen, ha megtorlásból szüntette volna meg a kérelmező foglalkoztatását, akkor nyilvánvaló, hogy ugyanezen okból nem vette át a saját állományába, tehát életkor miatti diszkrimináció nem valósult meg. Arra is hivatkozott, hogy mivel nem volt megalapozott a kérelmező panasa a munkabére tekintetében, ezért ésszerűtlen, hogy a munkáltató a reklamálása miatt szüntette volna meg a kölcsönzését.

A bíróság a kölcsönvevő munkáltató keresetét elutasította. Osztotta a hatóság álláspontját abban a tekintetben, hogy a hátrány megvalósult azzal, hogy a kérelmező kérelme ellenére nem kerülhetett a kölcsönvevő munkáltató saját állományú dolgozói közé, kiemelve a kölcsönzött munkavállalóként történő munkavégzés ideiglenes jellegét, valamint azt, hogy a munkavállaló számára átláthatóbb és tartósabb foglalkoztatási forma a közvetlen munkaviszony. A bíróság az összehasonlítható helyzetben levő csoport kiválasztása tekintetében is egyetértett a hatósággal, amikor kifejtette, hogy összehasonlítható helyzetben az azonos pozícióban dolgozó munkavállalók vannak, és hogy az összehasonlítható csoport indokolatlan kitágítása ellentmondana az Ebktv. preambulumban szereplő hatékony jogvédelem elvének is. Megállapította, hogy a kérelmező életkora alapján megvalósított közvetlen hátrányos megkülönböztetést az adatok alátámasztották, a hatóság döntése ezért helytálló és jogszerű volt. A megtorlás kapcsán a bíróság kiemelte, hogy a hatóságnak az Ebktv. 10. § (3) bekezdése alapján kötelessége volt vizsgálni, hogy a munkáltató kimentése sikeres-e. A kérelmező azt állította, hogy a jogsérelem azért érte, mert az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelt, míg a munkáltató ennek ellenkezőjét állította. A bizonyítási teher a munkáltatóra hárult, a kikölcsönzés megszüntetésének az ésszerű indokait a munkáltatónak kellett volna részleteznie a hatósági eljárásban. A hatóság tehát nem terjeszkedett túl a hatáskörén, amikor ebben a kérdésben vizsgálódott. A bíróság kitért arra is, hogy a kérelmező kikölcsönzésének a megszüntetése nem hónapokkal a reklamálása után, hanem inkább pár héttel azt követően történt, így az eltelt idő nem alkalmas arra, hogy cáfolja a kettő közötti okozati összefüggést. A bíróság azt is megerősítette, hogy a megtorlás jogi természete folytán a jogalkotó nem tette tényállási elemmé azt, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatt kifogást emelő személy panasza alapos is legyen, önmagában az eljárás megindítását, a kifogás előterjesztését olyan eredőnek tekinti, amellyel összefüggésben jogsérelem érheti a kifogást előterjesztő személyt, ezért a munkáltató ezzel kapcsolatos hivatkozása irreleváns.