

MTA Law Working Papers
2015/20

*A jogrendszer mint a gazdasági fejlődés
infrastruktúrája sorozat*

**Az egyenlőtlen bánásmód mint a
foglalkoztatás fejlesztő hatásának
akadálya**

Békési László

**Magyar Tudományos Akadémia / Hungarian Academy of Sciences
Budapest**

ISSN 2064-4515

<http://jog.tk.mta.hu/mtalwp>

Az egyenlőtlen bánásmód mint a foglalkoztatás fejlesztő hatásának akadályai

Békési László
PhD hallgató

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola

I. Bevezetés

A magyar jogrendszer és a gazdasági-társadalmi fejlődés kapcsolata vizsgálatának tárgykörében jelen tanulmányomban a fejlődést akadályozó tényezők közül egyet kívánok kiemelni – különösen a munkajogot és a foglalkoztatást is érintő – egyenlőtlen bánásmódot. Az egyenlőtlen bánásmód megvalósulásával a foglalkoztatás területein is jelentős feszültségforrásokkal találkozhatunk, elég csak például az egyes személyeket, csoportokat érintő, vagy az ezekhez kapcsolódó munkabérekre vonatkozó megkülönböztetésekre gondolni.

Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés vagy diszkrimináció fogalmának és jogi természetének feltárásához azonban először meg kell határoznunk egy másik jogi kategóriát is, amelytől a diszkrimináció elválaszthatatlan, ez pedig a jogegyenlőség elve. A jogegyenlőség (egyenjogúság) olyan alapelv, amely meghatározott tartalommal az egész jogrendszert áthatja. A jogegyenlőség formális egyenlőség, amely annyit jelent, hogy minden ember a közhatalomhoz (az államhoz) képest egyenlő.¹

Az aktuális uniós szabályozásról elmondható, hogy a jogegyenlőség és a hozzá kapcsolódó egyenlő bánásmód elvének a követelménye az Unió gazdasági integrációja érdekében fogalmazódtak meg, és a kezdeti időszakban a négy fő szabadság (az áruk szabad áramlása, a tőke szabad áramlása, a szolgáltatások szabadsága és a személyek szabad mozgásának) hatékonyabb érvényesülése miatt deklarálták őket. A római szerződés az egyenlő bánásmód elvét három tekintetben korlátozta; a tagállamok polgáraival szembeni megkülönböztetést, a nemek közötti diszkriminációt, valamint a bérezés tekintetében megvalósuló megkülönböztetést rendelte tiltani, azonban ez a kör azóta jelentősen kibővült.²

¹ Kukorelli István: Alkotmánytan. Osiris Könyvkiadó, Budapest, 1996, 164.

² Az Európai Közösség Alapító Szerződése 6. cikkely, 48.cikkely és 119. cikkely.

Az Európai Unió szabályozása kapcsán kijelenthető, hogy az elsődleges jog igen szűken szól az egyenlő bánásmód követelményéről, melyre vonatkozó részletes szabályokat másodlagos jogforrások (irányelvek) szabályozzák. Jelen témát tekintve ezek közül a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelvet, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelvet kell kiemelni.

A Tanács 2000/78/EK irányelve biztosítja a foglalkoztatás és a munkavégzés, az előmenetel, a szakképzés, a foglalkoztatási és munkakörülmények területén az egyenlő bánásmódot, míg az Európai Unió és a Tanács 2008/104/EK irányelve (a továbbiakban: irányelv) egy megkülönböztetésektől mentes keretet létrehozva a kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló minimumfeltételek javításával igyekszik biztosítani a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést sújtó korlátozások, tilalmak felülvizsgálatát.³ Az említett irányelvnek követelményeinek magyar jogrendszerbe történő adoptálása, valamint ezek nyomán az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) megalkotása felülvizsgálatra készítették, kényszerítették a jogalkotót. Azt gondolom, manapság is szükséges rávilágítani a témát érintő azon pontokra, amelyek szabályozása – álláspontom szerint – véleményes vagy adott esetben épp konkrét szabályozásra szorul. Ezek módosítása, illetve definiálása nagyban hozzájárulhat a konkrét fejlődési folyamat biztosításához.

II. A tipikus foglalkoztatási formákat érintő problémák

A foglalkoztatás fogalmába e tanulmányra tekintettel a hatályos magyar jogi szabályozás alapján beleértjük a munkaviszonyt, a közszolgálati (köztisztviselői) jogviszonyt is.⁴ A tipikus foglalkoztatási formák közé tartozó hagyományos munkaviszonyra elsősorban a 2000/78/EK irányelv nyomán az Mt. és az Ebktv. határoz meg rendelkezéseket.

³ Az Európai Unió és a Tanács munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelve bevezetésének (12) és (18) bekezdéseiből.

⁴ Dr. Szakács Gábor-Bokodi Márta: Munkavégzési rendszerek. NKE, Budapest 2014, 10.

Az Ebktv. 3. § (a) bekezdésében is egy csoportba, a foglalkoztatási jogviszonyok közé sorolja a két jogviszonyt.

Az Ebktv. törvény külön fejezetekben, részletesen szól azokról a területekről, amelyeken a hátrányos megkülönböztetés a leggyakrabban tapasztalható.

A foglalkoztatás területét érintő III. fejezet⁵ a munkavállalóval szembeni közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésről tesz említést, de ezeken túl az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás is.⁶ Valójában azonban kijelenthető, hogy a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, de az akadálymentesítés elmulasztása és az egyenlő bér elvének megsértése is egyaránt a közvetlen hátrányos megkülönböztetés speciális esetei közé tartoznak.⁷

1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés kérdései

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az Ebktv. szerint konkrétan az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.⁸

⁵ Ebktv. 21-23. §

⁶ Ebktv. 7. § (1) bekezdés

⁷ Duró Edit: A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében. In: *Debreceni Jogi Műhely, 2014. évi (XI. évfolyam) 3–4. szám (2014. december 30.)* 25.

⁸ Ebktv. 8. §

1.1 Példák a közvetlen hátrányos megkülönböztetés speciális eseteire⁹

2011-ben a Fővárosi Bíróság eljáró tanácsa ítéletével helyben hagyta az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: hatóság) határozatát, mely megállapította, hogy H. T. M. Kft. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert egy munkavállalójával szemben megvalósította a zaklatás törvényi tényállását az érdekképviseleti szervhez való tartozás okán.

A hatóság döntésében megtiltotta a jogsértő magatartás tanúsítását, valamint kötelezte a céget 1.000.000 forint összegű bírság megfizetésére, illetve elrendelte a döntés nyilvánosságra hozatalát 90 napos időtartamra.

A kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert megítélése szerint a munkáltatója érdekképviseleti tevékenysége miatt rendszeresen diszkriminálta és több alkalommal emberi méltóságot sértő módon viselkedett vele szemben. Az eljárás alá vont az eljárás során mindvégig azt hangsúlyozta, hogy a panasz mögött a kérelmező személyes sértettsége áll, mivel a munkáltató a munkaviszonyának megszüntetése mellett döntött, illetve a konfliktus nem haladta meg a szakszervezeti és üzemi tanácsi tisztségviselők, valamint a munkáltató között általában tapasztalható nézeteltérés mértékét.

Az eljárás során a hatóság a munkaviszony megszüntetését nem vizsgálta, mert ebben a kérdésben a kérelmező munkaügyi bírósághoz fordult.

A hatóság megvizsgálta azonban a kialakult munkahelyi légkört és a panaszos üzemi tanácsban kifejtett tevékenységével kapcsolatos munkáltatói magatartást és megállapította, hogy sérült az egyenlő bánásmódról szóló törvény a munkáltatóval szembeni ellenséges megfélemlítő környezet kialakításával.

A bírósági döntés megállapította, hogy a hatóság alaposan feltárta a tényállást és a rendelkezésekre álló adatokból jogszerűen következtetett a zaklatás Ebktv. szerinti tényállásának megvalósulására.

⁹ http://www.egyenlobanasmod.hu/article/index/b%C3%ADr%C3%B3s%C3%A1gi_d%C3%B6nt%C3%A9sek
(letöltés ideje: 2015. június 25.)

Indokolásában kifejtette, hogy a zaklatás nem feltétlenül szándékos magatartás, azaz nem csak azok a magatartások tartoznak ide, amelyeknek célja, hanem azok is, amelyeknek hatása a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a hatóság az iratok és bizonyítékok helytálló mérlegelése nyomán határozott úgy, hogy a kérelmező által sérelmezett légkör nem a munkavállaló munkavégzésének körülményeire vezethető vissza, hanem összefügg a panaszos szakszervezeti szerepvállalásával és más véleményével. Bizonyítottnak látta a bíróság, hogy a kialakult konfliktushelyzet nem függetleníthető a panaszos érdekképviselési szerepvállalásától, más véleményt kifejtő nyilatkozatától, így a H. T. M. Kft keresetét elutasította.

A munkáltató tehát az érdekképviselési tisztségviselők, valamint a Kft. közötti konfliktusról beszél. Ennek kapcsán azonban meg kell említeni, hogy jelenleg az Mt. szerint az üzemi tanács tagjait nem, csak elnökét illeti meg munkajogi védelem.¹⁰ Meglátásom szerint a szabályozást az üzemi tanács valamennyi tagjára ki kellene terjeszteni, így csökkenthető lenne a felek között az e területet érintő konfliktus előfordulásának esélye, a jobb munkavállalói pozíció okán.

Egy másik esetben, szintén 2011-ben a Fővárosi Bíróság ítéletével helyben hagyta a hatóság határozatát, mely megállapította, hogy a T. G. Zrt. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a kérelmezőt életkora miatt nem foglalkoztatta éjszakai árufeltöltő munkakörben, hanem nála lényegesen fiatalabb, illetve rövidebb szakirányú tapasztalattal rendelkező munkavállalókat alkalmazott. Ezzel a magatartásával a cég kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette a panaszost, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő álláspályázókat.

A hatóság döntésében megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását, valamint kötelezte a céget 3.000.000 forint összegű bírság megfizetésére, illetve elrendelte a határozat nyilvános közzétételét.

A T. G. Zrt. az Ebktv. speciális kimentési okára alapozta keresetét, amely szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege

¹⁰ Mt. 260. § (1) bekezdés

vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapozott arányos megkülönböztetés. A bíróság a kimentési okot nem fogadta el. A felperes kifogásolta a bíróság magas összegét is.

A bíróság sem tekintette a kifogást megalapozottnak, arra hivatkozott, hogy figyelembe kell venni a jogsérelem súlyánál a 45 év feletti munkavállalók elutasíthatóságát, a vállalkozás méretét, a nettó árbevételt valamint az eljárás alá vont részéről az együttműködési készség hiányát. A bíróság a T. G. Zrt. keresetét elutasította.

Az esethez kapcsolódóan véleményem szerint az Mt. 12.§-ába – az egyenlő bánásmód követelményéhez – a munka díjazásán túl az életkorral kapcsolatos feltételeket is rögzíteni kellene, mint kiemelt tényezőt. Jobban tudatosulna így ez a követelmény, mely amúgy is sarkalatos pont a foglalkoztatás területén és egyúttal a társadalomban.

1.2 Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentiekben meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Kimentő indok lehet azonban a munkáltató részére például gazdasági vagy gazdaságossági indokok megnevezése, azonban ezek megítélése a hatóságok és bíróságok egyedi ügyekben való mérlegelési körébe tartozik. A törvény elsősorban az ésszerűtlen és önkényes magatartásokat szankcionálja. Amennyiben a munka természete a megkülönböztetés indoka (pl. női modellt keresnek, vagy férfi biztonsági embert, testőrt), és a megkülönböztetés logikusnak mutatkozik, úgy a munkáltatót nem lehet felelősségre vonni.

A közvetett hátrányos megkülönböztetésre említhető példa, ha egy munkáltató minden dolgozójára nézve hoz a munkarendre vonatkozó intézkedést, például

megváltoztatja a munkakezdés időpontját, és emiatt a kiskorú gyermekeket nevelőket lényegesen nagyobb arányban éri hátrány, nem tudják megoldani a gyermekek oktatási, nevelési intézményekbe eljutását. Ez a sérelem megalapozhatja a hatóság eljárását, azonban véleményem szerint célszerűbb lenne ebben az esetben is az Mt. az egyenlő bánásmód követelményeiről szóló 12.§-ába rögzíteni a munkaidő beosztására vonatkozó követelményeket is.

III. Az atipikus munkaerő-kölcsönzési formát érintő problémák

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás egyik kulcskérdése napjainkban is a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való joga. A munkaerő-kölcsönzés első napjától alkalmazandó egyenlő bánásmód elve azonban két megkötés által is gyengül jelenleg.

Az egyik, hogy az irányelv csak az – Mt-ben is rögzített – alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek vonatkozásában írja elő az egyenlő bánásmódot. A másik, hogy a fenti főszabályhoz azonban több, rugalmasan megfogalmazott kivétel tartozhat, amelyek bevezetéséről a tagállamok szabadon dönthetnek (pl. az összehasonlítási alapok – az összehasonlítható munkavállalók köre). Az irányelv szerint tehát a kölcsönzött munkavállaló csak azon szempontokból jogosult egyenlő bánásmódra, amelyeket „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételként” felsorol. Az irányelv szerint alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek a törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek, a következők vonatkozásában: a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok, valamint a fizetés (munkabér, díjazás).¹¹ Látható, hogy az irányelv szerint csak a kötelező erejű, általános rendelkezésekben meghatározott alapvető foglalkoztatási és munkafeltételeket kell figyelembe venni. Az Mt. felsorolásánál viszont láthatóan hiányoznak a munkaidővel kapcsolatos munkafeltételek.

Ennek indoka az lehet, hogy a törvény másutt kimondja, hogy a kikölcsönzés alatt a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos, a munkáltatót

¹¹ Az irányelv 3. cikk (1) bekezdés f) pontjában foglaltak alapján.

megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti.¹² Álláspontom szerint azonban ebből nem következik, hogy a munkavállaló e területeken automatikusan a kölcsönvevőnél hatályos általános rendelkezések hatálya alá kerülne. Például egyértelműen következik ebből a szabályból, hogy a szabadságot a kölcsönvevő adja ki a munkavállalónak. Ugyanakkor, ha a kölcsönvevő kollektív szerződése a törvényihez képest több szabadságot biztosít, e szabályt miért kellene alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra is? A kollektív szerződés hatálya ugyanis csak a munkáltatóval munkaviszonyban állókra terjed ki, a kölcsönzöttek pedig nem tartoznak ebbe a körbe.¹³ Az idézett szabály pedig csak a munkáltatói jogköréről rendelkezik, és nem a kollektív szerződés hatályát határozza meg.

Az irányelv-konform értelmezés azzal oldható fel, hogy az Mt. az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek körébe tartozó elemeket a „különösen” szó szerepeltetésével sorolja fel. A lista tehát nyitott, így abba – az irányelvből eredően – bele kell értenünk a munkaidővel kapcsolatos kérdéseket is. Ugyanakkor, nemcsak az irányelvnek való megfelelés, de a gyakorlat szempontjából is kívánatos lenne, hogy az Mt. egyértelműen rögzítse: a munkaidővel összefüggő kérdések is alapvető munka- és foglalkoztatási feltételnek minősülnek.¹⁴

Fentebb említett összehasonlítási alapok tekintetében nélkülözhetetlen, hogy a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti összehasonlíthatóság lehetőségét a jog lehetővé tegye. Ez különösen fontos a munkaerő-kölcsönzés esetében, az egyenlő bér elve alkalmazását illetően. Az elvet a következő két szempontra figyelemmel kell alkalmazni.

Egyrészt a kölcsönzött munkavállalónak érdemi védelmet csak az jelent, ha az összehasonlítás alapja a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző saját alkalmazottja. Így egy kölcsönbeadónál többféle bér is létezhet párhuzamosan, ha az egyébként egyenlő értékű munkát végző munkavállalók több kölcsönvevőnél dolgoznak.

Másrészt, az egyetlen forrástesztből is következően nincs mód az azonos kölcsönvevőhöz, de más kölcsönbeadók által kikölcsönzött, egyenlő értékű munkát végző

¹² Mt. 218. § (4) bekezdés c) pont.

¹³ Mt. 279. § (3) bekezdés

¹⁴ Dr. Kártyás Gábor: Csorba kiegyenlítés: a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való joga az új munka törvénykönyve után. In: *Esély* 2013/3. 37.

munkavállalók összehasonlítására. Több, egy munkáltatónál egyszerre elvégzett teszt torzított eredmény ad(hat), azonban több munkáltatónál, és különböző ágazatokban végzett vizsgálatok igazolják, hogy egyelőre nem valósul meg az ágazatban maradéktalanul az egyenlő bér elve.

1. Díjazás a gyakorlatban

Az Mt. szerint a kölcsönbe vett munkavállaló számára biztosítandó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen a várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra, végül az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.¹⁵ A bérek tekintetében az egyenlő bánásmód szabályozásának gyakorlati jelentőséget ad, hogy a statisztikák szerint a kölcsönzött munkavállalók bére az utóbbi években jelentősen elmaradt a bruttó nemzetgazdasági átlagkeresettől, bár közel duplája volt a mindenkori minimálbérnek.¹⁶ Az egyenlő bánásmód munkabér összegére vonatkozó követelménye tehát még nem valósul meg maradéktalanul a gyakorlatban.

A kölcsönvevőnél dolgozó munkavállaló tehát minden juttatásra, díjazási elemre jogosult, amelyre az összehasonlítható, közvetlenül alkalmazott munkavállaló is, ideértve a természetbeni juttatásokat és a cafetéria-elemeket is. Ez a gyakorlatban a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti kiterjedt információcserét feltételez, amit az Mt. kifejezetten meg is követel.¹⁷ A gyakorlatban persze kényes kérdés lehet, hogy egy vállalkozás a saját bérezési rendszerével kapcsolatos adatokat megossza a vele szerződő kölcsönbeadóval. Ezért véleményem szerint az információátadásra vonatkozó törvényi rendelkezések mindenképpen szükségesek lennének.

2. Az egyenlő bánásmód alóli kivételek és szabályozási gondjaik

A szolgáltatások, valamint a bérek konkrét elemzésén túl az Mt. 219. § (1)–(2) bekezdése szerinti, fentebb említett, alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekre

¹⁵ Mt. 219. § (1)–(2) bekezdések

¹⁶ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qli001.html (letöltés ideje: 2015. június 26.)

¹⁷ Mt. 217. § (3) és (5) bekezdések

vonatkozó főszabály alkalmazása tekintetében vannak még további részletszabályok, amelyek aggályosak az irányelv gyakorlatba való átültetése szempontjából.

A főszabály szerint a kikölcsönzés első napjától és minden bérelem vonatkozásában ugyanaz a díjazás illeti meg a kölcsönzött munkavállalót, mint a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott, vele egyenlő értékű munkát végző kollégáját.

Ez azonban nem minden esetben tud a gyakorlatban megvalósulni, pedig az egyenlő bánásmódot minden esetben biztosítani kellene a jogszabály szerint.

Az Mt. három kivételes esetet említ, melyek csak a kölcsönzés 184. napjától (az első félév után) rendelik alkalmazni az egyenlő bér elvét:

1. Tartós foglalkoztatás esetén (munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszony és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is biztosított díjazás)
2. Munkavállalóra vagy a kölcsönvevőre vonatkozó kivételek esetén¹⁸
3. A felek az egyenlő bér elvétől kollektív szerződésben – a munkavállaló hátrányára is – eltérhetnek¹⁹

Meglátásom szerint a munkavállalóra vonatkozó kivételek esetén az egyenlő bánásmód biztosítása érdekében a kölcsönzések közötti időre fizethető juttatás mértékének jogszabályi minimumban való meghatározása lenne szükséges. Ha a munkaviszony fennállása alatt a kikölcsönzések megszakítás nélkül követik egymást, utólagos, jogszabályban meghatározott mértékű juttatást kellene biztosítani a munkavállalók számára.

A kölcsönvevőre vonatkozó kivételek esetén a közhasznú (non-profit) szervezet megfogalmazást ki kellene venni az Mt. szövegéből, az irányelv rendelkezéseinek való megfelelés indokai alapján, egyúttal a megkülönböztetés ez esetben sem indokolt.

Fentiekén túl meglátásom szerint az egyenlő bér elvétől a kollektív szerződésben való eltérés esetén kötelező kompenzációt kellene biztosítani az elv alkalmazásától való eltekintés esetén.

IV. A közszolgálati jogviszony területén felmerülő problémák

¹⁸ Mt. 219. § (3)–(4) bekezdés

¹⁹ Mt. 222. §

Az Ebktv. fő célja – a címében is megjelölt – az egyenlő bánásmód biztosítása, többek közt a magyar állam, a helyi és kisebbségi önkormányzatok, valamint azok szervei jogviszonyaik létesítése alkalmával, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során.²⁰

Ebbe beletartozik a törvény által foglalkoztatási jogviszonyba sorolt munkaviszony, melyet az Mt., illetve a közszolgálati jogviszony is, melyet pedig a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. tv. (a továbbiakban: Kttv.) rendelkezései szabályoznak. Tapasztalhatunk azonban olyan szituációkat (pl. pihenőidő és a bérek gyakorlatában) e jogviszonyok területén is, amelyek esetében nem érvényesül az egyenlő bánásmód követelménye.

A közszférához kapcsolódóan előfordul – erre a célra létrehozott társaságokon keresztül – munkaviszonyban történő foglalkoztatás is. Önkormányzati szinten is létező helyzet például az egy munkahelyen és munkakörülmények között foglalkoztatott közterület-felügyelők illetve az önkormányzati segédfelügyelők esete is. A közterület-felügyelők foglalkoztatására – az általam vizsgált eset tekintetében – az önkormányzat (rendészeti szervének) köztisztviselőjeként, a segédfelügyelők tekintetében pedig munkaviszonyban, teljes munkaidőben kerül sor. A közterület-felügyelő és segédfelügyelő foglalkoztatottak esetében a beosztásuk és alkalmazott munkarendjük okán merül fel az egyenlő bánásmód követelményeinek hiánya.

Foglalkoztatásuk munkavégzési helyükön megszakítás nélküli, de egyúttal több műszakos tevékenység keretében történik. A több műszakosság a jogszabályi előírások szerint a munkaviszonyban értelmezhető fogalom, mert csak az Mt. tartalmaz e tekintetben rendelkezést, illetve Kttv. nem írja elő a vonatkozó jogszabályhely alkalmazását közszolgálati jogviszonyban.²¹

Azonban gyakorlati megvalósulása nyomán kijelenthetjük, hogy a közterület-felügyelők munkavégzése esetén is fennáll a több műszakosság, mivel a munkáltatók – közös munkavégzési helyeken történő – tevékenysége a naptári év egyetlen napján sem szünetel, illetve mindkét munkakörben a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik 06 és 18 óra között. Kijelenthető továbbá, hogy a változás rendszeres, mivel havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének

²⁰ Ebktv. 4-5. §-a alapján áll fenn a kötelezettség

²¹ Az Mt. 90. § b) pont alapján akkor több műszakos a munkáltató tevékenysége, ha annak tartalma eléri a heti nyolcvan órát.

időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi munkakezdési kezdési időpont között is több, mint négy óra eltérés van.

Az Mt. a több műszakossághoz kapcsolódóan 30 % műszakpótlék alkalmazását írja elő a 18 és 06 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzésre, amit a segédfelügyelők – vizsgálataim során tapasztaltak szerint – meg is kapnak a munkavégzésük után.²² Viszont mivel a Kttv-ben és a közszolgálati jogviszonyban ez egy nem értelmezett fogalom a közterület-felügyelők esetében nem kerül kifizetésre ilyen pótlék. A munkáltató a vonatkozó jogszabályi környezet alapján jogszerűen jár el, azonban véleményem szerint ez mégis hátrányos megkülönböztetést jelent a bér tekintetében, a közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatottakat, esetünkben a közterület-felügyelőket érintően.

A műszakpótlék mellett a bérpótlékok esetében is találni olyan területeket, amelyek gyakorlati alkalmazása megsérti az egyéni bánásmód követelményeit. Az Mt. 142. §-a alapján a munkavállalónak – a műszakpótléokra jogosult munkavállalót kivéve – éjszakai (22 és 06 óra közötti) munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár. A bérpótléktól eltérően az éjszakai munkavégzés után járó pótlék a Kttv-ben is szerepel.²³ Az ott említett illetményalap 0,45%-a konkrétan óránként 174 Ft összegű pótlékot jelent óránként az egységes 38.650 Ft-os illetményalappal számolva. Az Mt. szerint, teljes munkaidőben foglalkoztatott segédfelügyelők esetében, ha a hatályos kötelező legkisebb munkabérrel (órabérben 604 Ft-tal)²⁴ számolunk, akkor az éjszakai pótlékok mértéke azonban csak 91 Ft. Tehát ez a rendelkezés viszont a legkisebb munkabérrel foglalkoztatott segédfelügyelőket érinti hátrányosan, a velük együtt dolgozó közterület-felügyelőkkel szemben.

A bérpótlékoknál maradva az Mt. 140. § (2) szerint a munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg.²⁵ A jogszabály ezen felül kiemeli, hogy ez a bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén is. A Kttv. 98. § (6) bekezdése alapján azonban a munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett

²² Mt. 141. § (1) bekezdés

²³ Kttv. 140. § (3) alapján éjszakai pótlékra az jogosult, aki a munkaidő beosztása alapján 22.00 és 6.00 óra között végez munkát. A pótlék mértéke óránként az illetményalap 0,45%-a. Abban az esetben, ha a munkaidő-beosztás részben esik 22.00 és 6.00 óra közé, az éjszakai pótlék időarányosan jár.

²⁴ A 347/2014. (XII. 29.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés alapján.

²⁵ Az Mt. 102. § (1) bekezdés szerint munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26.

kormánytisztviselőt, köztisztviselőt „csupán” a teljesített munkavégzés időtartama kétszeresének megfelelő mértékű szabadidő ill. meg munkavégzése ellenértékeként.

E jogszabályhely alkalmazásával a közterület-felügyelők – a segédfelügyelőkkel ellentétben – ténylegesen nem is kapnak semmilyen pótlékot a munkaszüneti napokon történő munkavégzésük után. Azt gondolom, ezen a területen sem érvényesülnek az egyenlő bánásmód követelményei a két munkakör tekintetében, mert nem mérhető egymáshoz a szabadidő illetve a kötelezően fizetendő bérpótlék mértéke rendes munkaidőben történő munkavégzés esetén, mindez különböző bérek (és illetmények) megfizetése mellett, melyek a pótlék mértékét is befolyásolják.

A közszolgálati jogviszony keretében foglalkoztató munkáltatók esetében ugyan ritka a fent említett egyenlőtlenségi estek előfordulása, azonban az elvi és – mint láttuk – gyakorlati lehetőségek is fennállnak ezek megvalósulását illetően, a Kttv. jogszabályi előírásai alapot is szolgáltatnak ehhez. Fontosnak tartom ezeknek a differenciáknak az eltüntetését a vonatkozó jogszabályhelyek kiegészítésével illetve módosításával. A legegyszerűbb megoldás az lenne, ha más, az Mt-ből a Kttv-be átvett jogszabályhelyekhez hasonlóan a műszakpótléokra és a száz százalékos bérpótléokra vonatkozó rész is átvételre kerülne, és definiálna pótlékként, a pótlék mértékének meghatározásával együtt. A kötelező legkisebb munkabér összegét naptári évenként történő felülvizsgálatánál²⁶ pedig szem előtt kellene tartani a foglalkoztatási jogviszonyokhoz kapcsolódó éjszakai pótlékok harmonizálását. Így elkerülhető lenne a differenciált pótlékösszegek megszületése.

Ezen változtatásokkal a rendelkezések a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalókra és a közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatottakra is megegyező hatásúak és eredményűek lennének.

V. Összegzés

Napjainkban a nemzetközi munkajog-tudományában egyre több szakember képviseli azt a látásmódot, amely szerint a munkavállalói alapjogok „élvezete” egyre kevésbé a munkaviszony adott típusához kötődik, helyette egyre inkább magához a munkavégzés

²⁶ Az Mt. 153. § (4) bekezdése rendelkezik a felülvizsgálatról.

tényéhez. Ennek megfelelően az egyenlő bánásmódot is mindenkinek biztosítani kell. Az egyenlőtlen bánásmód felszámolására való törekvéssel valóban konkrét lépéseket tudunk tenni a gazdasági-társadalmi fejlődés jog által való támogatására. Ahogy láthattuk, a foglalkoztatás különböző területein – elég eldugott szegmensekben is – jelentkezhet ez a probléma, azonban ha valamennyi érintett területen tudunk megfelelő jogszabályváltozásokat eszközölni, akkor a jog valóban erős infrastrukturális eszközzé válhat a jövőben. Segítségével csökkenhet a munkavállalók kiszolgáltatottsága, ezen túl nem „csak erőforrásként” tekinthetnek a munkáltatók rájuk, emellett még munkaerőpiac is stabilabb helyzetbe kerülhet.

Felhasznált irodalom:

- Duró Edit: A munkajog területén megvalósuló egyenlő bánásmód követelménye, valamint megsértésének módjai az Európai Bíróság és a magyar bírói gyakorlat tükrében. In: Debreceni Jogi Műhely, 2014. évi (XI. évfolyam) 3–4. szám (2014. december 30.).
- Egyenlő Bánásmód Hatóság által nyilvánosságra hozott bírósági döntések http://www.egyenlobanasmod.hu/article/index/b%C3%ADr%C3%B3s%C3%A1gi_d%C3%B6nt%C3%A9sek (letöltés ideje: 2015. június 25.)
- Dr. Kártyás Gábor: Csorba kiegyenlítés: a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való joga az új munka törvénykönyve után. In: Esély 2013/3.
- KSH statisztika https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qli001.html (letöltés ideje: 2015. június 26.)
- Kukorelli István: Alkotmánytan. Osiris Könyvkiadó, Budapest, 1996.
- Dr. Szakács Gábor-Bokodi Márta: Munkavégzési rendszerek. NKE, Budapest 2014.

Felhasznált jogforrások:

- Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

- A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról
- Az Európai Közösség Alapító Szerződése (Róma, 1957. március 25.)
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról 347/2014. (XII. 29.) Korm. rendelet

© Békési László, MTA TK

MTA Law Working Papers

Kiadó: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont

Székhely: 1014 Budapest, Országház utca 30.

Felelős kiadó: Körösényi András főigazgató

Felelős szerkesztő: Szalai Ákos

Szerkesztőség: Hoffmann Tamás, Kecskés Gábor, Szalai Ákos, Szilágyi Emese

Honlap: <http://jog.tk.mta.hu/mtalwp>

Email: szalai.akos@tk.mta.hu

ISSN 2064-4515