



37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia

Állam- és Jogtudományi Szekció

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:

Károli Gáspár Református Egyetem

Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**„Please close the gap” – A nemek közötti
bérkülönbségek csökkentésének legújabb kísérlete**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024. november 30.

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés.....	3
II. Az egyenlő díjazás elvének fejlődése – a fogalmi alapoktól a széleskörű értelmezésig	6
III. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének esszenciális tartalma az Európai Unió Bíróságának joggyakorlata alapján	9
III.1. Mit foglal magába az a munkabér, amelynek egyenlőnek kell lennie?	9
III.2. Mikor tekinthető egyenlő értékűnek az elvégzett munka?	13
III.3. Hátrányos-e a közvetve történő megkülönböztetés?	16
IV. Az irányelv előkészítésének folyamata és a megerősített jogvédelem motivációi.....	19
V. Az új irányelv és a nemek közötti egyenlő díjazás megerősített szabályozásának kulcselemei.....	25
V.1. Indokok és magyarázatok.....	25
V.2. Névumok	31
V.2.I. Egyenlő munkáért egyenlő bért kapok-e?	31
V.2.II. Mit tehetek, ha nem?	34
VI. Konklúzió és de lege ferenda javaslatok.....	37
Bibliográfia	40

I. Bevezetés¹

Munkaviszony nincsen ellenérték nélkül. A munkavállalót mind a munkaviszonyból eredő munkavégzéséért, mind pedig a rendelkezésre állásáért díjazás illeti meg.² A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) nem tartalmaz a munka díjazására vonatkozó egzakt fogalmat annak ellenére, hogy az minden munkaviszonyban megjelenik.³ Ahogyan az a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezésekből is látszik, a munkáltató köteles a munkavállaló foglalkoztatására és a munkaszerződésben kikötött ellenérték megfizetésére.⁴ Azonban nem csak ilyen szempontból lehet megközelíteni a munkabér jelentőségét az egyes munkajogviszonyokban. Az Alkotmánybíróság több határozatában is hitet tett már a munkabér alkotmányos védelme mellett: „a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása”.⁵

Mindezek alapján megállapítható, hogy a munkavégzés és az annak ellenértékeként megállapított munkabér egzisztenciális biztonságot jelent a munkavállaló számára, valamint az egyén ennek révén képes arra, hogy a társadalomban betöltött szerepét megvalósítsa.⁶ Tekintettel arra, hogy a munkabér fizetése munkáltatói kötelezettség, így az Mt. is akként rendelkezik, hogy a munkavállaló munkaköre mellett az alaphér konszenzusos meghatározása is érvényességi kellék.⁷ Munkabér alatt minden olyan ellentételezést értünk, amelyet a munkavégzésének ellenértékeként vagy a munkajogviszonyára tekintettel tényleges munkavégzés nélkül kap a munkavállaló a munkáltatótól.⁸ Ezen fogalomból következően az alaphér egy szűkebb kategóriát jelent, amely a munkabérnek csupán egy része, azt a Kormány által alkotott rendeletben meghatározott kötelező legkisebb munkabér⁹ és garantált bérminimum figyelembevételével kell megállapítani.¹⁰

1 A Kulturális és Innovációs Minisztérium EKÖP-24-2 kódszámú Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

² Mt., XII. fejezet.

³ KÁRTYÁS Gábor: A munka díjazása, Wolters Kluwer, Budapest, 2015, 11.

⁴ Mt. 42.§.

⁵ 8/2011. (II.18.) AB határozat IV.3. pont és a 29/2011. (IV.7.) AB határozat III.3.1. pont.

⁶ PRUGBERGER Tamás: Problémák és visszaélések a munkabérezésnél, GJ. 2008/5. 19.

⁷ Mt. 45.§.

⁸ KISS György (szerk.): Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020, 237.

⁹ A kötelező legkisebb munkabér az, amelyet a munkavállalónak mindenképpen meg kell kapnia az időbéres bérrendszer esetében teljes munkaidős foglalkoztatás esetén, míg a garantált bérminimum nyújtásához szükséges, hogy a munkavállaló legalább vagy szakképzettséggel, vagy pedig középfokú iskolai végzettséggel rendelkezzen. (KRISTÓF Nóra: A munkabérfizetés és munkabérvédelem alapvető kérdései a magyar munkajogi szabályozásban és joggyakorlatban, Debreceni Jogi Műhely, 2018/3-4., 32.

¹⁰ Mt. 136.§ és 153.§ (1) bek., és GYULAVÁRI Tamás (szerk.): Munkajog, Eötvös Kiadó, Budapest, 2023, 297-298.

A munka díjazásának szabályozása kötelmi jogi alapokra vezethető vissza, tehát a munkabér meghatározása főszabály szerint a felek egyező akaratán nyugszik.¹¹ Függhet azonban a munkavállaló teljesítményétől is, valamint olyan eset is előfordulhat, amikor teljes egészében teljesítménybérrel¹² beszélünk. Azonban azt is látni kell, hogy a polgári jogviszonyokban járó díjazáshoz képest eltérést mutat a munkabér természete.

A bíróságok feladatává vált tehát, hogy kimunkálják azt a munkabér-fogalmat, amely kellőképpen rugalmas ahhoz, hogy a modernizációval érintett jogviszonyokban megjelenő juttatásokat is kategorizálni tudja, mégpedig azzal, hogy a dogmatikai alapvetéseket megtartja.¹³ Dolgozatomban így az elv ismertetését az Európai Unió Bíróságának gyakorlatán keresztül végeztem el. A már említett normatív hiátusok, illetve a későbbiekben ismertetendő további okok vezettek el a közelmúltban megalkotott, Európai Parlament és a Tanács a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló 2023/970 számú irányelvéhez (továbbiakban: az új irányelv).¹⁴

Bár a témában számtalan joganyag került megalkotásra, az említett elv maradéktalan érvényesüléséről mégsem beszélhetünk. Az Európai Unióban (továbbiakban: EU) a 2018-as adatok szerint a bérszakadék a nemek között 13%-os, ami azt jelenti, hogy a nők óránként 13%-kal keresnek kevesebbet, mint férfi társaik. Ezen felül a nyugdíjszakadék is körülbelül 30%-os, amely jelenség kezelése pedig a Covid 19 világjárványnak köszönhetően egyre sürgetőbbé

¹¹ PÁL Lajos: A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja, MJO, 2019/1. 16. (lásd még: PÁL Lajos: A munkabér védelme, elérhető: https://www.penta.hu/blog/pal-lajos:-a-munkaber-vedelme?srsrtid=AfmBOop7yC4KyQz8gUqO01xMs_73g2-87C4-TrDR-_paxohG3xK4yDFA, megtekintés dátuma: 2024.10.05.).

¹² A teljesítménybér esetében a munkavállaló munkabére a teljesítményétől függ. Ebben az esetben a munkabér a munkavállaló által meghatározott normák alapján kerül megállapításra. Tehát ebben az esetben az előre meghatározott munkakövetelmények alapján illeti a munkavállalót a munkabér. Ilyen esetben a munkabér csak a munkavállaló egyéni eredményeihez köthető. (KÁRTYÁS Gábor (2015): i.m. 20-21.).

¹³ RÁCZ Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2020. 43-44. Lásd még: KISS Gergely Árpád: A platformmunka szabályozási perspektívái az új irányelv tükrében, Közjogi Szemle, 3, 2023. 65-70.

¹⁴ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2023/970 IRÁNYELVE a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (2023. május 10.) 20. pont (Az irányelv teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TEXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>) (A letöltés dátuma: 2024. 08.11.).

vált, így merült fel az igény egy olyan irányelv elfogadására, amely ezen kialakult bérkülönbségek mérséklését szolgálja, és igyekszik azok megszüntetését is elérni.¹⁵

Kutatásom során elsőként arra a kérdésre kerestem a választ, hogy milyen szabályanyag rendelkezett eddig az elv érvényre juttatásáról, amelyből következett, hogy miért nem jelentett ez elegendő védelmet a munkavállalók számára eddig. Ezt követően felmerült a kérdés, hogy melyek azok a hiányosságok, indokok, amelyek az új irányelv kidolgozásához vezettek. Annak érdekében, hogy mindezen kérdések megválaszolásra kerüljenek megvizsgáltam, hogy hogyan fejlődött az EUB ítélkezési gyakorlata ezen élethelyzetek tükrében, és hogy milyen úton jutunk el az elkészült irányelvhez. Végül arra is igyekeztem választ adni, hogy milyen változások várhatók, milyen rendelkezések felelnének meg az irányelv követelményrendszerének a magyar jogalkotás területén.

A dolgozat megírása során törekedtem mind a hazai, mind pedig a külföldi szakirodalom releváns műveit feldolgozni, amely tevékenység során az idegen nyelvű források lefordítására a DEEPL alkalmazást vettem igénybe.

¹⁵ A bérek átláthatósága az EU-ban. Elérhető: <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/pay-transparency/>.

II. Az egyenlő díjazás elvének fejlődése – a fogalmi alapoktól a széleskörű értelmezésig

Az elv szabályozása szempontjából számottevőnek tekintendő a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (továbbiakban: ILO) 100. Egyezménye¹⁶, továbbá az EUMSZ 157. cikke¹⁷, valamint a 75/117/EGK irányelv¹⁸, amelyek konkrét rendelkezést tartalmaztak az elv érvényre juttatása érdekében, azonban a folyamatos modernizációnak köszönhetően ezek már nem jelentettek elegendő védelmet, amely problémára a Defrenne-ügyek világítottak rá.¹⁹

A következő mérföldkőnek a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelv tekinthető. Az irányelv az egyenlő bánásmód követelményéről általánosságban rendelkezik, így nem kifejezetten az elvre vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza, arra csak egy fejezetben tér ki.²⁰

A közösségi jogalkotásnak a kérdéskör szempontjából releváns rendelkezéseket tartalmazó közvetett eredményeként érdemes még említést tenni az Alapjogi Charta (továbbiakban: Charta) egyenlő bérezésről szóló rendelkezéséről is. A Charta 23. cikke rendelkezik kifejezetten a nők és férfiak egyenlőségéről a foglalkoztatás, munkavégzés és díjazás területén, valamint arra is lehetőséget biztosít a részes államok számára, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosítsanak az egyenlőség elősegítése érdekében.²¹

Mindezek ellenére a későbbiekben elemzendő EUB döntések jól mutatják majd, hogy az eddig elért eredmények sem jelentettek megoldást az újra és újra felvetődő problémára. Ennek következtében az Európai Bizottság 2014-ben egy javaslatot fogalmazott meg a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről.

¹⁶ ILO 100. számú Egyezmény a férfi és női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról 1951.

¹⁷ Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés, 1957. 157. cikk. és HUNGLER Sára – GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva – PETROVICS Zoltán – DUDÁS Katalin: Az Európai Unió Szociális és Munkajoga, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020. 167.

¹⁸ A Tanács irányelve a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (1975. február 10.).

¹⁹ BÁNYAI Gábor: Az egyenlő munka és bér fogalma az Európai Bíróság értelmezésében, Európa Jog, 2006/4. 17.

²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/EK Irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról. (2006. július 5.).

²¹ Az Európai Unió Alapjogi Chartája 23. cikk.

Ebben a javaslatban már bevezetésre kerül a tájékoztatáshoz való jog biztosítására irányuló tagállami kötelezettség, a díjazásra vonatkozó adatszolgáltatás kötelezettsége a legalább 50 főt foglalkoztató munkáltatók esetében, a béraudit elvégzésének kötelezettsége a legalább 250 főt foglalkoztató munkáltatók esetében. Ezen felül a tagállamoknak a kötelező az Eurostat számára évente időszzerű statisztikákat és adminisztratív adatokat küldeni. A javaslat rögzíti azt is, hogy az EUB joggyakorlata alapján pontosításra szorul az egyenlő értékű munka fogalma, amelyet a következőkben már objektív szempontok alapján kell meghatározni, amelyek a következők: képesítés, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, az elvállalt munka és a feladatok jellege. Megjelenik még a javaslatban a nemi diszkriminációtól mentes munkakör-értékelési és besorolási rendszerek kialakítására irányuló tagállami kötelezettség is.²²

A közvetlen jogalkotási eredmények mellett több más, munkajogi (szociálpolitikai) témában született irányelvet is meg lehet említeni, amelyek hozzájárulnak az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének biztosításához, amelyek akár szintén előzményként, valamint forrásként funkcionálhatnak az egyes vitás kérdések megoldása esetén. Erre lehet példa a közelmúltban megalkotott 2022/2041²³ irányelv az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekéről, vagy éppen a 2019/1158²⁴ irányelv a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU²⁵ tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

A legszorosabb kapcsolatban talán éppen a minimálbér irányelv áll a jelen dolgozat tárgyát képező irányelvvel, mivel a garantált minimális bérösszeg az, amely a leginkább segítséget nyújthat az egyenlőség megteremtésében. Magának a minimálbér irányelvnek is a megfogalmazott célja között szerepel az életszínvonal növelése, a dolgozói szegénység valamint a bérek közötti egyenlőség mellett a nemek közötti bérszakadék csökkentése is.²⁶

²² A Bizottság ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (2014. március 7.).

²³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbéréről.

²⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

²⁵ A Tanács 2010/18/EU irányelve a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről.

²⁶ SZABÓ Imre Szilárd: Európai minimálbér, Visegrád 21.0 – A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Szerk.: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán, 2024. 23.

Azonban azt is látni kell, hogy a minimálbér szabályozása az EU-ban nem célozhatja egy meghatározott minimális összeg bevezetését valamennyi részes állam területén, mivel azok mindegyike eltérő gazdasági és munkajogi képet mutat.²⁷

Az eddig érintett jogforrások megadják az elméleti alapot az elv értelmezéséhez, azonban ez nem elégséges számunkra, mivel a gyakorlat során derül fény a jogalkotás során figyelmen kívül hagyott hiányosságokra. Erre tekintettel a következő fejezetben az EUB joggyakorlatából válogatott olyan jogeseteket analizálok, amelyek jelentőségteljes megállapításokat rögzítenek az elv értelmezése szempontjából, és több szempontból is megalapozzák az új szabályozást.

²⁷ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Tisztességes munkáért méltányos bérezés kontra versenyképesség – az európai minimálbér-irányelv jelentősége és várható hatásai MJO 2022/4., 1.

III. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének esszenciális tartalma az Európai Unió Bíróságának joggyakorlata alapján

Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének fogalmi elemeit az EUB jogalkalmazási tevékenysége során alakította a folyamatosan fejlődő világ igényeihez igazodva. Ennek a folyamatnak a során számos említésre méltó ítélet született, amelyeken keresztül fogalmi elemekre bontva kerülhet ismertetésre az elv kiteljesedése, amely folyamat még mindig nem mondható befejezettnek. Annak érdekében, hogy az elv hiányosságait bemutassam, röviden ismertetem a fent említett esetekben született döntések releváns megállapításait.

III.1. Mit foglal magába az a munkabér, amelynek egyenlőnek kell lennie?

Az első említésre méltó eset a Danfoss-ügy,²⁸ amelynek felei egy dán munkaadói szervezet és a kereskedelmi, valamint a hivatali munkavállalók szakszervezete volt. A felek között megkötésre került egy kollektív szerződés, amely alapján a munkavállalók munkabérének meghatározása történt. Ez alapján az azonos bércsoportba tartozó munkavállalók azonos alapbérben részesülnek, azonban a mobilitás, képzettség és a szolgálati idő alapján lehetőség volt bérpótlék megállapítására is. A munkavállalói szakszervezet állítása szerint azonban a munkaadói egyesület nemi alapú diszkriminációt valósított meg a munkabérek megállapítása során.

Az EUB döntésének értelmében abban az esetben, ha felmerül a nemi alapú megkülönböztetés gyanúja a bérezés területén, a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy arra nem került sor. A bérpótlék megállapítása során alkalmazott szempontok esetében pedig arra a megállapításra jutott, hogy csak akkor szolgálhatnak a megállapítás alapjául, ha azok feltétlenül szükségesek az adott munkakör betöltéséhez. Amennyiben ez bizonyításra kerül, nem beszélhetünk nemi alapú diszkriminációról.²⁹

²⁸ A Bíróság C-109/88 számú Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss ügyben 1989 október 17-én hozott ítélete.

²⁹ A magyar szabályozás ezt a helyzetet úgy rendezi, hogy a sérelmet szenvedett félnek kell valószínűsíteni az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, amely alól a munkáltatónak lehetősége van kimentenie magát annak bizonyításával, hogy az elv megsértésére nem került sor, vagy pedig a megkülönböztetésnek objektív alapja van. (JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben, Miskolci Jogi Szemle 16. évfolyam (2021) 5. szám (3. különszám, 237-245.).

A következő a Barber eset,³⁰ amelynek alapja egy a munkavállaló és a munkáltató között létrejött magánjogi szerződés volt, amely egy nyugdíjalapot hozott létre a munkavállalók részére. Az alap tagjaként a munkavállalók speciális szociális juttatásokban részesülhettek. A munkavállaló felperes elbocsátását követően készpénz-juttatásra, végkielégítésre és egy jogszabályi kötelezettség nélküli, kegyességből nyújtható összegre volt jogosult. Azonban egy vele azonos korban lévő női munkavállaló már nyugdíjban is részesülhetett volna, amelynek folyósítására azonnal sor is került volna. A felperes a rá irányadó nyugdíjkorhatárt még nem érte el, így ez őt nem illette meg, ennek következtében pedig nemi alapú hátrányos megkülönböztetésre hivatkozott.

Ez az eset azért is érdekes, mert nem egy női munkavállaló került hátrányosabb helyzetbe férfi kollegáival szemben, hanem éppen egy fordított helyzet állt elő, így leginkább a munkabér fogalmának tisztázása szempontjából releváns megállapítások azok, amelyek a dolgozat szempontjából említést érdemelnek. Az EUB arra a döntésre jutott, hogy mivel a juttatásban, bár közvetve, de a munkaviszonnyal összefüggésben részesült volna, így a munkabér fogalma alá esik és kiterjed rá az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének védelme is.

A Ten Oever³¹ esetben egy bármilyen állami hozzájárulástól mentes, magánnyugdíjrendszer képezte a jogvita alapját, amelyet teljes mértékben a munkavállalók és a munkáltatók közössége hozott létre és terjesztett ki egy egész ágazatra. A kérdés ebben az esetben az volt, hogy az ennek keretében nyújtott juttatás is bevonható-e a munkabér fogalmába. E kérdésre az EUB igenlő választ adott.

A Garland-ügyben³² született ítélet már az utazási kedvezményekre is kiterjesztette a bér fogalmát. A Worringham-ügyben³³ pedig az is megállapításra került, hogy az a járulék is a munkabér fogalmába esik, amelyet a munkáltató a munkavállaló nevében fizet be egy adott nyugdíjrendszerbe.

³⁰ A Bíróság C-262/88 számú Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group ügyben 1989. május 5-én hozott ítélet.

³¹ A Bíróság C-109/91 számú Ten Oever kontre Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf ügyben 1993. október 5-én hozott ítélete.

³² A Bíróság C-12/81 számú Garland kontra British Rail ügyben 1982. február 9-én hozott ítélete.

³³ A Bíróság C-69/80 számú Worringham és Humphreys kontra Lloyds Bank ügyben 1981. március 11-én hozott ítélete.

A Rinner-Kühn ügyben³⁴ már azokat a szociális ellátásokat is ebbe a körbe vonta az EUB, amelyek a munkavállalót a betegsége ideje alatt folyamatosan megilletik. Ebben az esetben kifejezetten olyan táppénzről volt szó, amely a kizárólag a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalókat illette meg, ezzel a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat kizárva ebből az ellátásból. Ebben az esetben is megállapítást nyert tehát, hogy az adott juttatás munkabérnek minősül, így a munkáltató intézkedésével közvetett diszkriminációt valósít meg.

A Brunnhofer esetben³⁵ pedig az a megállapítás született, hogy azok a juttatások, amelyek a bérén túl illetik meg a munkavállalót, azok is beletartoznak a bér fogalmába, járjanak azok bármilyen jogcímen.

Az Enderby esetben, a Danfoss ügghöz hasonlóan, szintén egy, a munkavállalók fizetéseit megállapító, a munkáltató és a szakszervezet között létrejött kollektív szerződés jelentette a kiindulási alapot. Ennek a megállapodásnak az értelmében egy beszédterapeuta bére alacsonyabb volt, mint egy gyógyszerész vagy fizioterapeuta végzettségű munkavállalóé. Azt követően, hogy megvizsgálták a magasabb fizetési fokozatban lévő munkavállalókat, kiderült, hogy többségükben ezeket a pozíciókat férfiak töltötték be. Ennek oka abban volt megragadható, hogy a munkaerőpiacon még mindig az a nézőpont uralkodott, hogy a férfiak által végzett munka értékesebb, mint a női munkavállalóké. Az EUB végül arra a döntésre jutott, hogy a nemi alapú diszkrimináció annak ellenére megállapítható, hogy a bérmegállapodás egy kollektív szerződés eredményeként jött létre. Ezen felül azt is kimondta, hogy a tagállami bíróság feladata az, hogy ilyen esetekben megállapítsa, a gazdasági okkal való indoklás helyénvalóságát a bérkülönbség esetén³⁶

A Randstad Empleo és társai ügyben az EUB megállapította, hogy minden olyan fogalom esetében, amelyre az uniós jog nem alakított ki egy egzakt fogalmat – tehát annak körülhatárolását a tagállamokra hagyja – azokat az általános nyelvhasználat szerint kell érteni. A díjazáson ezek alapján egy meghatározott munkáért vagy valamely szolgáltatás nyújtásáért fizetett pénzösszeget kell érteni. Jelen esetben pedig a díjazás fogalmába kell vonni azt a kártérítést is, amelyre a kölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevő vállalkozásnál bekövetkezett

³⁴ A Bíróság C-171/88 számú Rinner-Kühn kontra FWW Spezial-Gebäudereinigung ügyben hozott ítélete.

³⁵ A Bíróság C-381/99 számú Brunnhofer ügyben 2001. június 26-án hozott ítélete.

³⁶ A Bíróság C-127/92 számú Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health ügyben 1993. október 27-én hozott ítélete.

munkabalesetből eredő, a szokásos foglalkozásuk gyakorlása tekintetében fennálló csökkent vagy tartós munkaképtelenségük címén jogosultak.³⁷

Az eddig ismertetett esetek mind a 75/117/EGK irányelv értelmezésére irányultak, tehát a kiinduló pontot az abban foglalt egyenlőségre vonatkozó szabályok jelentették. Ahogyan az már fentebb is ismertetésre került, az irányelv nem tartalmazott teljes körű fogalommeghatározást, éppen ezért is volt szükség ezekre a megállapításokra, hogy tisztázni lehessen a kérdéses juttatások természetét. Ennek következtében pedig a munkabér körébe az alaphéren felül már bekerültek azok a juttatások, amelyek azon túl bérpótlékként jártak a munkavégzés fejében, amennyiben az adott munkakörrel közvetlenül összefüggő szempontoknak, mint például a végzettség, megfeleltek a munkavállalók.

Ezt követően már a nyugdíj több formáját is bevonták ebbe a körbe, legyenek azok állami vagy magán rendszerben finanszírozottak, valamint azokat a hozzájárulásokat is, amelyeket a munkáltató a munkavállaló után fizet be az egyes nyugdíjrendszerekbe.³⁸

A következő jogértelmezési szinten már a táppénz során a munkaviszony fennállására tekintettel nyújtott juttatások is bekerültek a munkabér körébe, valamint azok a juttatások is, amelyeket a munkavállaló munkabaleset címén a munkaerőkölcsönzés során kap, végül pedig egy egységesítő megállapítással minden, a béren túli juttatás egyöntetűen került be a munkabér körébe. Azonban a folyamatos modernizáció újra és újra hoz majd kérdéses helyzeteket, amelyek megoldására az EUB jogalkalmazó tevékenysége jellemzően megoldást kínálhat majd.

³⁷ A Bíróság C-649/22 számú ítélete.

³⁸ Az egyes állami nyugdíjrendszerek felépítéséről és elemeiről lásd még: SZABÓ Zsolt Mihály: Az állami nyugdíjrendszerek fenntarthatóságának kihívásai 378-381. in: Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából, OBÁDOVICS Csilla – RESPERGER Richárd – SZÉLES Zsuzsanna – TÓTH Balázs István (szerk.): Társadalom-Gazdaság-Természet: szinergiák a fenntartható fejlődésben Konferenciakötet, Sopron, 2023.

III.2. Mikor tekinthető egyenlő értékűnek az elvégzett munka?

Az elv fogalmi elemei közül kiemelendő az egyenlő vagy egyenlő értékű munka meghatározása is, amely feladat szintén az EUB hatáskörébe tartozott. Ennek eredményeként pedig szintén sokszínű a paletta a jogesetek terén.

Az első ismertetendő eset Rummler v. Dato-Druck ügy.³⁹ Az alapeset felperese a Dato-Druck nyomdaiparicég egyik munkavállalója volt, aki a fizetési csoportok meghatározását tartotta diszkriminatívnak, mivel a besorolás szempontjai között – véleménye szerint – szubjektív alapú szempontok is voltak, mint például a fizikai erő. Éppen ezért várt megválaszolásra a kérdés, miszerint lehet-e az alapján különbséget tenni a munkavállalók által végzett munka között, hogy azok milyen fizikai erőfeszítést követelnek meg. Az EUB döntése alapján nem lehet az 75/117/EGK irányelvvel ellentétesnek nyilvánítani azt a besorolási rendszert, amelyben a munka értékelése a mérhető izomerőn alapul. Csak azért, mert egy olyan tulajdonságról van szó, amelynek esetlegesen a férfi munkavállalók nagyobb eséllyel tudnak eleget tenni, nem lehet magát az egész besorolási rendszert diszkriminatívnak minősíteni.⁴⁰

Azonban csak abban az esetben nem ütközik az irányelv rendelkezéseibe a munkaértékelés, ha az átlátható feltételeket állít, amelyekkel kapcsolatban mind a két nem azonos szinten alkalmas az adott munkavégzésre. A leggyakrabban hivatkozott tulajdonságok között szerepel, a fizikai erő, mobilitás, rugalmasság, hosszabb munkahelyi tapasztalat, speciális képzésen történő részvétel, termelékenység. A különbségtétel csak abban az esetben fogadható el, ha az előbbieken megemlített tulajdonságok szükségességét a munkaadó objektív indokokkal tudja alátámasztani. Ez gyakorlatilag két feltétel egyidejű bizonyítását jelenti. Az egyik az, hogy az említett tulajdonságra ténylegesen szüksége is van a munkavállalónak a tevékenység elvégzéséhez, a másik pedig az, hogy az az adott tulajdonság mind a két nem részére megszerezhető, tehát ugyanolyan feltételekkel sajátítható el.⁴¹

³⁹ A Bíróság C-237/85 számú Rummler kontra Dato-Druck ügyben 1986. július 1-jén hozott ítélete.

⁴⁰ BECÁNICS Adrienn: Az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bért elv fejlődése az Európai Unió bíróságának esetjogában, Debreceni Jogi Műhely 2012/1. 66-73.

⁴¹ BÁNYAI (2006): i.m. 19.

A Dansk Industri⁴² esetben az EUB azt mondta ki, hogy nem elegendő csupán az a tény a diszkrimináció megállapításához, hogy az adott munkakört többségében nők töltötték be, és az ő alapbérük alacsonyabb volt, mint az azonos értékű munkát végző férfi társaiké.

A Murphy esetben született ítéletben már egy olyan kiterjesztésre került sor, amelynek értelmében az egyenlő munkáért egyenlő bér elve azt is jelenti, hogy a nagyobb értékű munkát végzőknek legalább olyan díjazásban kell részesülniük, mint amilyenben a kisebb értékű munkát végző munkatársaik részesülnek. Ezen felül már az is kimondásra került, hogy a Római Szerződés 119. cikke az egyenlő bér fizetését kifejezetten csak az egyenlő munka elvégzése esetében követeli meg. Ebből kifolyólag a 119. cikket úgy kell értelmezni, hogy az is ellentétes az egyenlő bánásmód követelményével, ha egy női munkavállaló nagyobb értékű munkát végez, mint férfi társa, azonban alacsonyabb díjazásban részesül.⁴³

A Macarthy⁴⁴ ügyben született ítéletével az EUB kimondta azt is, hogy nem csak az azonos időben munkát végző munkavállalók díjazása hasonlítható össze. Ennek értelmében tehát abban az esetben is érvényesülnie kell az elvnek, ha az adott női dolgozó az adott munkakörben korábban foglalkoztatott férfi munkavállalóhoz képest részesül alacsonyabb díjazásban.

A Wiener Gebietskrankenkasse⁴⁵ ügyben már nem volt olyan egyszerű a felvetődő kérdés megválaszolása, mivel arra kereste a választ a tagállami bíróság, hogy a látszólag azonos értékű munkát végző férfi és női munkavállalók esetében is érvényesülnie kell-e az egyenlő bánásmód követelményének. Mind a két csoport munkavállalói elmeorvosként dolgoztak, azonban a női munkavállalók jellemzően pszichológusi diplomával, míg a férfiak orvosi diplomával végezték tevékenységüket. Ebben az esetben az EUB úgy döntött, hogy a szakképzettségben jelentkező különbség objektív alapon is jelentheti az eltérő díjazásban való részesülést.

Tovább lépve a 2000-es évek joggyakorlatára, amely már egyre közelebb visz minket a 2006/54/EK irányelvhez, úgy gondolom, hogy az látható, hogy az egyenlő bér elvének fogalmi

⁴² A Bíróság C-400/93 számú Specialarbejderforbundet i Danmark kontra Dansk Industri ügyben 1995. május 31-én hozott ítélete.

⁴³ A Bíróság C-157/86 számú Murphy kontra An Bord Telecom Eireann ügyben 1988. február 4-én hozott ítélete.

⁴⁴ A Bíróság C-129/79 számú Macarthy kontra Smith ügyben 1980. március 27-én hozott ítélete.

⁴⁵ A Bíróság C-309/97 számú Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ügyben 1999. május 11-én hozott ítélete.

kereteit csak még inkább tágítják a jogalkalmazók annak érdekében, hogy minél több esetben nyújtson az védelmet a szükséges helyzetekben.

A Cadman⁴⁶ ítélet is erre szolgálhat példaként. Az eljárás alapját az adta, hogy bár Cadman kisasszony a munkáltatója által többször is módosított bérezési rendszerben azonos fizetési csoportba került besorolásra 4 férfi kollegájával, azonban mégis alacsonyabb munkabérben részesült. Ennek következtében nemi alapú hátrányos megkülönböztetés címén először a tagállami bírósághoz fordult, ahonnan az ügy az EUB elé került. A munkáltató a különbségtételt azzal indokolta, hogy a négy férfi munkavállaló hosszabb szolgálati idővel rendelkezett a felpereshez képest.

A legfontosabb felmerülő kérdés az ügyben az volt, hogy ha a munkáltató a szolgálati idő kritériumát a díjazást meghatározó tényezőként alkalmazza, és ennek eltérő hatása van az érintett férfi és női munkavállalókra, akkor a munkáltatónak e kritérium alkalmazását külön kell-e igazolnia.

Az EUB végkövetkeztetése az lett, hogy mivel főszabályként a szolgálati idő mint kritérium alkalmazása alkalmas a munkavállaló által megszerzett tapasztalatok díjazására és jutalmazására, így azt nem kell külön igazolni. Azonban ez az állítás nem érvényesülhet akkor, ha a munkavállaló olyan bizonyítékot tud szolgáltatni, amely alkalmas arra, hogy megkérdőjeleződjön ennek valódisága.

A fentebb összegzett esetek alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy az egyenlő vagy egyenlő értékű munka meghatározásánál olyan szempontok alkalmazása megengedett, amelyek objektív indokokon alapulnak, valamint amelyek elérhetősége és teljesíthetősége mind a két nem számára azonos feltételekkel elérhető, így is csökkentve a köztük lévő egyenlőtlenségek arányát. Fontos szempontként említhető meg az is, hogy mindezen feltételek együttes megléte szükséges az adott tevékenység ellátásához.

⁴⁶ A Bíróság C-17/05 számú B. F. Cadman kontra Health & Safety Executive ügyben 2006. október 3-án hozott ítélete.

III.3. Hátrányos-e a közvetve történő megkülönböztetés?

Az elv szempontjából már csak egy vitás terület maradt, amely esetében jogesetek tömkelegét lehet még említeni a jogértelmezés segédeszközeiként. A jogalkalmazóknak a hátrányos megkülönböztetés közvetett formájának megállapítása az, amely még nehézségeket jelentett.

Azokban az esetekben lehet közvetett hátrányos megkülönböztetésről beszélni, amikor nem nyíltan történik a munkavállalók nem szerinti megkülönböztetése, hanem látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő elbánásban részesíti a munkáltató munkavállalóit, azonban mégis jelentősebb mértékben kerülnek hátrányba a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalói csoportok, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállalói kör.⁴⁷

Ez a helyzet merült fel a Jenkins v. Kingsgate⁴⁸ ügyben is, ahol egy olyan bérkülönbség minősült diszkriminatívnak, amely esetben a részmunkaidős munkavállalók bérszintje került közvetett módon csökkentésre. Az EUB elé pedig az a kérdés került, hogy lehet-e diszkriminatívnak tekinteni azt a különbségtételt, amely részmunkaidős és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között történik, azonban az előbbi csoportban főként női munkavállalók foglalkoztatására kerül sor.

Az EUB arra a megállapításra jutott, hogy ez abban az esetben nem ütközik a közösségi jog rendelkezéseibe, ha a különbségtétel objektív alapon igazolható, és semmilyen ok-okozati összefüggés nem fedezhető fel az intézkedés és a nemek közötti megkülönböztetés között. Mindezek alapján az a következtetés vonható le, hogy önmagában az a tény, hogy egy munkáltatói intézkedés főként az egyik nemhez tartozó munkavállalókat érinti hátrányosan, még nem jelenti azt, hogy az diszkriminatív lenne. Azonban az a tény, hogy az adott csoportba mind a két nem munkavállalói beletartoznak eltérő arányokban, nem teszi kizárttá a hátrányos megkülönböztetés fennállásának megállapítását. A fentiek következtében került sor az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló 97/81/EK irányelv⁴⁹ meghozatalára, amely azokat a hiányokat volt hivatott pótolni, amelyek a

⁴⁷ GYULAVÁRI Tamás: Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség, LIGA Szakszervezet, 2003. 10-11.

⁴⁸ A Bíróság C-96/80 számú Jenkins kontra Kingsgate ügyben 1981. március 31-én hozott ítélete.

⁴⁹ 97/81/EK irányelv az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásról (1997. december 15.).

részmunkaidős munkavállalók védelmét jelentenék a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben.⁵⁰

A Kenny és társai⁵¹ ügyben a munkáltató oldalán fennálló bizonyítási teher került ismét a vita középpontjába, azonban közvetett, nem pedig közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetében. Az alapügyben a felperesek köztisztviselők voltak, akik csak átmeneti jelleggel végeztek rendőrségi munkát, így pedig eltérő bérezési csoportban lévő munkavállalókként végeztek azonos értékű munkát, mint rendőrtársaik. E vitás helyzettel kapcsolatban merült fel a kérdés, hogy a munkáltatót terheli-e annak bizonyítása, hogy az állítása szerint eltérő besorolási csoport objektív szempontnak számít-e a munkabér megállapítása során. Az EUB arra a megállapításra jutott, hogy minden esetben a munkáltatót terheli a bizonyítás, tehát ebben a különleges helyzetben is.

A folyamatosan fejlődő és periodikusan megújuló szabályozás ellenére az elmúlt néhány évben is merültek fel kérdések az EUB előtt nők és férfiak egyenlő díjazásával kapcsolatban. Ilyen eset a C-624/19. számú⁵² Tesco Storesal szemben indult ügy is 2019-ből. Az alapeset felperesei a Tesco Stores női munkavállalói voltak, akik arra hivatkoztak, hogy nem részesültek azonos díjazásban az általuk és férfi munkavállaló társaik által elvégzett azonos munkáért. Az előzetes döntéshozatali eljárásban a bíróság arra kereste a választ elsősorban, hogy az EUMSZ 157. cikke közvetlen hatállyal bír-e azokban az esetekben, amikor a felperesek arra hivatkoznak, hogy a velük összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókkal azonos munkát végeznek. Az EUB a 157. cikk közvetlen hatályát állapította meg az ilyen esetekre is, amikor magánszemélyek egymás közötti jogvitában hivatkoznak az elv megsértésére.

A fent ismertetett esetek csak kis szeletét tükrözik annak a több száz esetnek⁵³, amelyen keresztül az EUB a múltban értelmezte, és napjainkban is értelmezi az elvet. Mindezek csak

⁵⁰ BÁNYAI (2006): i.m. 23.

⁵¹ A Bíróság C-427/11 számú Margaret Kenny és társai kontra Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance, Commissioner of An Garda Síochána ügyben 2013. február 28-án hozott ítélete.

⁵² A Bíróság C-624/19 számú K e.a. és társai kontra Tesco Stores Ltd ügyben 2021. június 3-án hozott ítélete.

⁵³ Kutatásom során az EUB esetei között címszavak használatával kezdtem el a keresést, melynek eredményeként megállapítható, hogy közel 500 darab ítélet született már az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének kérdésében. A szám természetesen nem mondható teljes egészében pontosnak, mivel az elv valamint annak fogalmi elemei és a témában született jogforrások néhol csak említésre kerülnek anélkül, hogy érdemi megállapításra került volna sor. Ebből a több száz ítéletből választottam ki a dolgozatban ismertetett, jelentősebb megállapításokat tartalmazó döntéseket, amelyek pedig a folyamatosan szélesítették az elv fogalmi elemeinek keretét.

azok az ügyek voltak, amelyek fontosabb megállapításokat tettek a kérdéses fogalmi elemek szempontjából. Azonban arra bőven elegendők voltak, hogy betekintést engedjenek az elv értelmezésének nehézségeibe. Miután sikerült felhívni a figyelmet az EUB jogalkalmazó tevékenységének a fontosságára az elv érvényesülésével kapcsolatban, a következő fejezetben az új irányelvhez vezető közvetlen út bemutatására térek rá.

IV. Az irányelv előkészítésének folyamata és a megerősített jogvédelem motivációi

Elsőként a Szociális jogok európai pillére (továbbiakban: Pillér) említhető meg.⁵⁴ 2017-ben publikálták, célja pedig, hogy támogassa a méltányos alapokon nyugvó munkaerőpiac és jóléti rendszer működését. Ez a kidolgozott szociális terv 20 alapelvet tartalmaz, amelyek egyike a nemek közötti egyenlőség előmozdítása, hangsúlyozva a nemek közötti bérkülönbség csökkentésének szükségességét.⁵⁵ Ezen alapelvek megvalósítása a tagállamok, az uniós intézmények, valamint a szociális partnerek és az egyéb szervezetek közös feladata, azonban a Pillér a tagállamok azon jogát mégsem érinti, amely a szociális ellátórendszer működése alapvető elemeinek a meghatározására irányul, tekintettel a tagállamok közötti különbségekre.⁵⁶ Mindezek tényleges megvalósítása érdekében pedig megszületett 2021-ben a portói szociális csúcstalálkozón az a cselekvési terv (továbbiakban: cselekvési terv), amely a konkrét intézkedéseket tartalmazza.⁵⁷

A cselekvési terv utalást tartalmaz egy későbbi irányelv elkészítésére, amelynek célja a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkájáért járó egyenlő díjazása elvének előre mozdítása a fizetések átláthatóságának kidolgozásán keresztül, amely irányelv az általam folytatott kutatás egyik központi eleme.⁵⁸

A Pillért követően fontos kitérni a Szociális Jogok Európai Bizottságának 2019-es megállapítására, mely szerint az egyenlő díjazáshoz való jog elvének megvalósulása elé a bérek átláthatóságának hiánya az, ami a legfőbb akadályt görgeti, így szükséges újabb érdemi

⁵⁴ A Szociális jogok európai pillérét a Bizottság 2017-ben Göteborgban kiadott egyezményében hozta létre, melynek lényege, hogy az élet- és foglalkoztatás területén jobb körülményeket teremtsen 20 alapelven keresztül. Ezek az alapelvek az esélyegyenlőség és munkaerőpiacra való bekerülés, a tisztességes munkakörülmények, valamint a szociális védelem és társadalmi befogadás területe köré összpontosulnak. (Az összefoglaló teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html>) (A letöltés dátuma: 2024.07.12.).

⁵⁵ Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures - Council Conclusions, 2019. 06.13, 2. (továbbiakban: Council Conclusions) (A Tanács megállapításainak teljes szövege elérhető: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/en/pdf>) (A letöltés dátuma: 2024.07.11.).

⁵⁶ HUNGLER Sára: Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban - az európai jogok szociális pillérének kísérlete az integráció, ÁLLAM-ÉS JOGTUDOMÁNY 59:2 pp., Budapest, (2018) 36-37.

⁵⁷ A szociális jogok európai pillérének megvalósítását szolgáló cselekvési terv, (Az összefoglaló teljes szövege elérhető: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=hu>) (A letöltés dátuma: 2024.07.12.).

⁵⁸ Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására (A cselekvési terv teljes szövege elérhető: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/hu/>) (A letöltés dátuma: 2024.07.14.).

intézkedések végrehajtása annak érdekében, hogy az ismételten égetővé vált problémákra megoldás kerüljön kidolgozásra.⁵⁹

Annak érdekében, hogy növeljék a bérek átláthatóságát, mind az Európai Unió Parlamentje (továbbiakban: Parlament), mind pedig az Európai Unió Tanácsa (továbbiakban: Tanács) számos intézkedést tett már, amelyek azonban nem jelentettek megfelelő megoldást az elv maradéktalan érvényre juttatása során.⁶⁰

Elsőként a 2019 júniusában megfogalmazott tanácsi megállapításokra térek ki röviden. Ahogy az az erről szóló jelentésben is olvasható, az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve, mind az Emberi Jogok Európai Egyezményében (továbbiakban: EJE), mind pedig az EUMSZ-ben is megtalálható, így az már évtizedek óta szerves része az Európai Unió legalapvetőbb rendelkezéseinek.

Az EUMSZ ráadásul több helyen is kitér az elv fontosságára: első körben az egyenlőtlenségek kiküszöböléséről szóló általános szabályt tartalmazó 8. cikkében, majd pedig a 157. cikk keretében az elv konkrét lefektetésével.⁶¹

Említésre kerülnek az Egyesült Nemzetek Szervezetének (továbbiakban: ENSZ) a Fenntartható Fejlődés elősegítése érdekében 2019-ben megfogalmazott célkitűzései, amelyek között szintén szerepel a nemek közötti bérkülönbségek megszüntetése, mint a közeljövőben elérendő cél. Az akkor rendelkezésre álló adatok alapján 62 országban folytatott összehasonlító kutatások alapján a férfiak 12%-kal kerestek többet 2019-ben, mint a nők. A kutatások szerint ez a bérszakadék a merev társadalmi és kulturális elvárásokban, előítéletekben gyökerezik, amelyek az évszázadok során alakultak ki a nők társadalmi szerepével szemben.⁶²

⁵⁹ Commission staff working document, Impact Assessment, Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, 2021. 4. oldal (A hatásvizsgálat teljes szövege elérhető: https://commission.europa.eu/system/files/2021-03/swd-2021-41_en_0.pdf) (A letöltés dátuma: 2024.04.03.).

⁶⁰ Motion for a European Parliament Resolution on the employment and social policies of the euro area 2020 A tanulmány teljes szövege elérhető: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0183_EN.html) (letöltés dátuma: 2024.04.03.).

⁶¹ Council Conclusions: 2.

⁶² The Sustainable Development Goals Report 2019, United Nations, New York, 2019. (A jelentés teljes szövege elérhető: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019.pdf>) (A letöltés dátuma: 2024.07.15.).

Számos emlékeztető megállapítást is tartalmaz, amelyek szerint számos dokumentum tartalmazza már mind az egyenlő bánásmód követelményét, mind pedig a nemek közötti egyenlő bérezés elvének védelmét. Ilyen az ENSZ keretében elfogadott, a nőkkel szembeni bármilyen erőszak megszüntetéséről szóló egyezmény.⁶³

Szintén említésre kerül az ILO diszkriminációról szóló egyezménye, amely megfogalmazza, hogy minden olyan megkülönböztetés, kizárás vagy előnyben részesítés, amely többek között nemen alapul, és az egyenlőség vagy az egyenlő bánásmód elvének teljes sérelmét vagy csorbítását eredményezi a foglalkozás vagy a munkavégzés területén, az a hátrányos megkülönböztetés fogalma alá tartozik, és így sérti az egyenlő bánásmód követelményét.⁶⁴

Azonban mindezen intézkedések sem jelentettek megfelelő védvonalat a „gyengébbik” nem számára, így további intézkedések, jogi megoldások látszottak szükségesnek. Éppen ezért került sor a jelentésben további javaslatok összefoglalására. Ezen intézkedések szükségességének alátámasztására szolgál a Bizottság azon hivatkozása, miszerint 2018-as Eurostat adatok szerint a női munkavállalók átlagos bruttó órabére 16%-kal alacsonyabb, mint férfitársaiké, és ez az adat csak nagyon lassan csökken, vagy inkább növekszik.⁶⁵

A hiányosságok kiküszöbölésére a 2017-2019-es időszakra szóló EU-s cselekvési terv⁶⁶ már konkrét intézkedéseket tartalmazott, amelyeket nyolc nagyobb irányvonal köré lehet csoportosítani. Ezen irányvonalak közül a jelen téma szempontjából az egyenlő díjazás alapelveinek hatékonyabb alkalmazása, a nemek közötti bérszakadékra való figyelemfelhívás és azzal kapcsolatos tájékoztatás és a partnerségek megerősítése a nemek közötti bérszakadék felszámolása érdekében, amelyek relevanciával bírnak.

⁶³ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979. December 18, 11. cikk 1. pont (Az egyezmény teljes szövege elérhető: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw.pdf>) (A letöltés dátuma: 2024.07.15.).

⁶⁴ Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), International Labour Organization, 1. cikk (Az egyezmény teljes szövege elérhető: https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111) (A letöltés ideje: 2024.07.15.).

⁶⁵ Denis LEYTHIENNE, Marina PÉREZ-JULIÁN: Gender pay gaps in the European Union - statistical analysis 16-20. oldal (A statisztikai elemzés elérhető: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/13484385/KS-TC-21-004-EN-N.pdf/69965821-22ed-7c56-c859-cd7b10e011c5?t=1633341826751>) (A letöltés dátuma: 2024.07.18.).

⁶⁶ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, Uniós cselekvési terv 2017-2019, A nemek közötti bérszakadék kezelése, (A közlemény teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0678>) (A letöltés dátuma: 2024.07.18.).

A fentebb említett indokok arra engednek következtetni, hogy nem feltétlenül elegendő az, hogy a munkáltató számára a bérezéssel kapcsolatos kötelezettségek kerüljen előírásra, így más területen is szükséges újabb intézkedések meghozatala. Ilyen terület az aktív együttműködés biztosítása a munkavállalói érdekképviselői szervekkel, illetve civil szervezetekkel, valamint a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtése, amely elengedhetetlen ahhoz, hogy a nemek közötti bérkülönbség felszámolásra kerüljön.⁶⁷

A következő mérföldkő az irányelv elkészítésének a 2020-2025 közötti időszakra a Bizottság által elkészített nemi egyenlőségi stratégia. A stratégia szerint a nemek közötti egyenlőség biztosítása több munkahelyet és a termelékenység növekedését biztosítja. Az EU világszinten vezető szerepet tölt be a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézkedések meghozatala és az elv védelme érdekében, amelynek ellenére azonban egyetlen tagállamnak sem sikerült megvalósítania a nemek közötti tényleges egyenlőséget, valamint az ahhoz vezető úton is igen lassan haladnak előre.

A stratégia egyik nagy célja annak elérése, hogy a Bizottság az interszekcionalitást horizontális elvként alkalmazza, amelynek az a lényege, hogy a társadalmi nemeket más személyes jellemzőkkel vagy identitásokkal kombinálják és értékelik, hogy ezek hogyan is járulnak hozzá a megkülönböztetés egyedi tapasztalataihoz.⁶⁸

Az akkori felmérések alapján az európaiak 44%-a gondolja úgy, hogy a nők legfontosabb szerepe az otthonukról és családjukról való gondoskodás, míg 43%-a gondolja azt, hogy a férfiak legfontosabb szerepe a jövedelemszerzés. Ezek a nemi sztereotípiák a nemek közötti egyenlőség kiváltó okai, amelyek a társadalom minden területét érintik. Ezek a már berögzült normákon alapuló sztereotip elvárások az érintetteket korlátozzák a törekvéseikben, választásaikban és szabadságukban, amiért ezeket teljes egészében fel is kell számolni, mivel

⁶⁷ Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance, European Institute for Gender Equality, 2019, 17-19. (A kutatási jegyzet teljes szövege elérhető: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190416_mh0119035enn_pdf.pdf) (2024.07.18.).

⁶⁸ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia, 2020. március 05. 1-3. (A stratégia teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>) (A letöltés dátuma: 2024.07.22.) (továbbiakban: 2020-2025 közötti stratégia).

ezek a sztereotip elvárások és nézőpontok a két nem között kialakult bérszakadék kialakulásához, valamint annak folyamatos mélyüléséhez is nagymértékben járulnak hozzá.⁶⁹

A stratégiából az is nyilvánvalóan kitűnik, hogy a nők munkaerőpiaci jelenlétének növelése egy erős, pozitív hatással bír a gazdaságra leginkább a csökkenő munkaerő és szakember szám miatt. Ezen felül a munkaerőpiacon való nagyobb mértékű jelenlétüknek köszönhetően a női munkavállalók esélyt kapnak arra is, hogy a saját életüket maguk alakítsák, és gazdasági függetlenséget érhessenek el.⁷⁰ E körülmények ellenére az EU-n belül soha nem látott növekedésről beszélhetünk, azonban az egyenlőség elérése szempontjából ez még mindig nem elegendő.⁷¹

Az irányelv megalkotásának folyamatában a végső állomást a hatásvizsgálat elkészítése jelentette, amelyből néhány, az irányelv elkészítésének indokaként megjelölt fontosabb szempontot szeretnék kiemelni.

A hatásvizsgálat⁷² is felhívja a figyelmet arra, hogy az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve már körülbelül 50 éve képezi szerves részét a közösségi jognak, azonban az még mindig nem érvényesül maradéktalanul. Ennek okai lehetnek a munkaerőpiac folyamatos változása, az egyre növekvő társadalmi szintű kockázati helyzetek, amelyeket muszáj kezelni, valamint az is, hogy a legutóbbi szabályozás megalkotása óta majdnem két évtized telt el.⁷³

Ezeket az okokat, valamint a bérezésbéli különbségek pontos mértékét is csak munkáltatói szinten lehet mérni azzal, hogy az adott munkáltatónál összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalói csoportok kerülnek összevetésre. Úgy gondolom, hogy napjainkban a bérezés nemek közötti eltérése égetően fontos kérdést jelent, mivel egyre több nő szeretne magasra

⁶⁹ Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017, elérhető: https://data.europa.eu/data/datasets/s2154_87_4_465_eng?locale=en, (letöltés dátuma: 2024.10.21.).

⁷⁰ Az Európai Szemeszter, elérhető: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/european-semester_hu (megtekintés dátuma: 2024.10.21.).

⁷¹ SZABÓ-MORVAI Ágnes (szerk.): Közelkép: Nők a munkaerőpiacon, Munkaerőpiaci tükrök, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest 2017. 41.

⁷² Commission staff working document impact assessment Accompanying the document, proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. 2021. 03.04. (továbbiakban: hatásvizsgálat) (A hatásvizsgálat teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041>) (A letöltés dátuma: 2024.09.05.).

⁷³ ZACCARIA Márton Leó: A valódi egyenlőség ára, avagy az egyenlő díjazás követelményének megerősítése a legújabb uniós szociálpolitikai jogalkotásban (1. rész), MJO, 2023/4., 10.

ívelő karriert felépíteni, amely mellett a családalapítás sem maradhat el. Azonban azt is látni kell, hogy gyermeknevelés mellett egyre többen választják majd a részmunkaidős foglalkoztatást, vagy élnek a táppénz vagy pedig a gyermekek után igénybe vehető szabadnapok igénybevételével. Ehhez viszont a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy ez idő alatt is megfelelő bérezésben részesítik majd munkavállalóikat, és hogy nem tesznek majd különbséget abban az esetben sem, ha azonos munkát látnak el, de részmunkaidős foglalkoztatás keretében.

Az eddig ismertetett jogalkotási eredmények, EUB jogesetek és az irányelvet előkészítő munkafolyamatok vezetnek el minket az irányelv tényleges rendelkezéseinek ismertetéséhez. A következő fejezetben kitérek az irányelvben megjelenő újításokra, amelyek a legtöbb esetben csak részletesebb rendelkezéseket jelentenek az eddigi irányelvekhez és jogforrásokhoz képest.

V. Az új irányelv és a nemek közötti egyenlő díjazás megerősített szabályozásának kulcselemei

Egy új irányelv megalkotását követően a jogalkalmazókban számos kérdés merülhet fel, amelyből én két nagyobb csoport köré építem fel a jogforrásban foglalt újítások ismertetését. Ez a két csoport az irányelv megalkotásának alapvető indokait, valamint az abban foglalt újításait öleli fel.

V.1. Indokok és magyarázatok

Az Európai Parlament és a Tanács 2023. május 10-én annak érdekében fogadta el a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért jó díjazásának elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló 2023/970 irányelvet,⁷⁴ hogy a számtalan fentebb már említett okra visszavezethető jelenlegi egyenlőtlen helyzetet kiküszöbölje, és végeredményében a nők és férfiak közötti bérszakadékot először csökkentse, majd pedig teljes mértékben meg is szüntesse.

Az EUB már számos esetben kimondta, hogy az egyenlő bánásmód elvének alkalmazási köre nem korlátozható csak azokra a helyzetekre, amelyekben a megkülönböztetés azon a tényen alapul, hogy az adott érintett személy valamely nemhez tartozik.⁷⁵

Ennek következtében pedig megállapítható, hogy az elv rendeltetése az, hogy az alkalmazható legyen azokban az esetekben is, ha az érintett személy megkülönböztetésére nemváltoztatás következtében történik, ez pedig gyakorlatilag tágítja azoknak az eseteknek a körét, amelyek mind az egyenlő bánásmód elvének, mind az egyenlő munkáért egyenlő díjazás elvének védelmét élvezik.

Véleményem szerint ez a rendelkezés, bár elég ritka esetkört fedhet le, azonban egy esetleges megkülönböztetési kikaput be is csuk, megkönnyítve ezzel a jogelvek alkalmazásának és a

⁷⁴ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2023/970 IRÁNYELVE a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (2023. május 10.) 19. pont (Az irányelv teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>) (A letöltés dátuma: 2024. 08.11.) (továbbiakban: az új irányelv).

⁷⁵ A Bíróság C-13/94. számú P kontra S ügyben 1996. április 30-án, a C-117/01. számú K.B ügyben 2004. január 7-én, a C-423/04. számú Richards ügyben 2006. április 27-én, a C-451/16. számú ügyben 2018. június 26-án hozott ítéletei.

munkavállalók védelmének érvényesülését, és egy lépéssel előrébb viszi a jogalkalmazókat ahhoz az utópikus helyzethez, amelyben már minden egyes lehetséges sérelem bekerül abba a körbe, amelyet az irányelv védelme lefed.

Azonban azok az esetek még mindig nem kerültek rendezésre, amelyekben a munkavállaló esetleg jogilag egy semleges nem bejegyzését kérvényezi, és ez engedélyezésre is kerül. Ez a körülmény még mindig lehetőséget jelenthet az esetleges hátrányos helyzetek megteremtésére, így a véleményem ezzel kapcsolatban az, hogy rövid időn belül ennek rendezése is szükségessé fog válni, mivel egyre több tagállamban kerül majd sor a semleges nem jogi bejegyzésének lehetőségére, és azokat a munkavállalókat is megilleti az egyenlő bánásmódhoz, illetve az egyenlő bérezéshez való jog, akik esetleg úgy döntenek, hogy hivatalosan egyik nemhez sem kívánnak tartozni.⁷⁶

Bár számtalan felmérés eredménye mutatja azt, hogy a nemek közötti bérszakadék csökkenésnek indult az elmúlt években, azonban a Covid 19 világjárvány negatív hatásai ezt a pozitív irányú változást is elérték, és a növekedés stagnálásba fordult át, sőt ezek a negatív hatások a nők helyzetét aránytalanul kedvezőtlen módon befolyásolták.⁷⁷

Ennek pedig magyarázata az lehet, hogy a világjárvány rávilágított arra, hogy a nők által végzett munka folyamatos strukturális alulértékeltségnek van kitéve, valamint arra is, hogy a nők által betöltött olyan pozícióknak, mint például amelyekben az ügyfelekkel szükséges közvetlenül érintkezni,⁷⁸ azoknak a társadalmi és gazdasági értéke is nagyon magas, azonban ezzel ellentétben mégsem kapnak megfelelő elismerést.

Éppen ezért arra a következtetésre juthatunk, hogy a világjárvány hátrányos következményei a stagnáló helyzetet megszüntetve, ismételten elmélyítették a nemek közötti bérszakadékot. Ennek elkerülésére egyetlen lehetőség marad, mégpedig az, ha a járvány hatásaira adott válaszpénzügyi intézkedések figyelembe veszik a nemi egyenlőség védelmét mint szempontot. Ezen

⁷⁶ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Egyenlőségközpontú Unió: az LMBTIQ-személyek egyenlőségéről szóló stratégia (2020-2025).

⁷⁷ Tackling the gender pay and employment gaps, Eurofound podcast, published on: 4. March 2024. A podcast elérhető: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/podcast/2024/episode-19-tackling-gender-pay-and-employment-gaps> (Megtekintés dátuma: 2024.10.06.).

⁷⁸ Ilyen lehet az egészségügyi ellátás keretében, vagy a gyermekgondozás területén végzett tevékenység.

felül pedig további intézkedések végrehajtása vált szükségessé annak érdekében, hogy a nemi egyenlőtlenségek helyzete ne romoljon tovább.

A nemek közötti bérkülönbség számos indokra vezethető vissza, ilyen például a nemi sztereotípiák köre, az üvegplafon⁷⁹ és a ragadós padló⁸⁰ állandósulása, a gondozási feladatok egyenlőtlen eloszlása, továbbá a nemi alapú közvetett és közvetlen bérdiszkrimináció, amely okok végül szegénységhez, illetve ahhoz vezetnek majd, hogy a nyugdíjak terén is megállapítható lesz a nemek között fennálló egyenlőtlenség.

Említést érdemel még, hogy a szervezeteken belül a bérek átláthatóságának hiánya továbbra is fenntartja majd a nemi alapú diszkrimináció észrevétlenségét, vagy pedig annak lehetőségét, hogy ha a gyanúja fel is merül, akkor a bizonyításának gördülékenységét.

Ez a körülmény vezetett oda, hogy az irányelv konkrét rendelkezéseket tartalmaz, amelyek értelmében már szükséges minden munkáltatónak olyan intézkedéseket meghoznia, amelyek a bérek átláthatóságát javítják és mozdítják előre. Ezen felül pedig szükségessé vált az is, hogy a szervezetek a bérstruktúráikat felülvizsgálják, amely lépés pedig azt hivatott előmozdítani, hogy az egyenlő munkát végző női és férfi munkavállalók azonos mértékű díjazásban részesüljenek.

Végül pedig mindezen intézkedések mellé a már meglévő jogi fogalmakat is ki kell egészíteni, és pontosítani kell, valamint végrehajtási mechanizmusokhoz és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést is biztosítani kell a munkavállalók számára.

⁷⁹ Az üvegplafon jelenség azt a határt szemlélteti a vállalati hierarchiában, amelyik fölé a női munkavállalók, vagy egy esetlegesen más szempontból hátrányosabb helyzetben lévő munkavállaló sokkal kisebb valószínűséggel kerülhet, mint például a férfi munkavállalók, akik vele összehasonlítható helyzetbe kerülnek. (ADAMECZ-VÖLGYI Anna: Van-e üvegplafon Magyarországon? Nemek közötti bérkülönbség az iskolai végzettség függvényében. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2017. MTA Közgazdasági és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 62. Elérhető: https://real.mtak.hu/88606/1/mt_2017_hun_62-64.pdf, letöltés dátuma: 2024.08.06.).

⁸⁰ A ragadós padló jelenség akkor áll elő, ha a társadalomba beágyazott nemekhez kötődő előítéletek miatt a nők a nőiesnek tekintett, vagy gondolt, a gondoskodás családanyai szerepkörével összeegyeztethető, alacsonyabb preztízsű, és ezzel együtt alacsonyabb fizetéssel is járó, kisebb mértékű mobilitást igénylő és az előmenetel szempontjából is elhanyagolható munkaköröket választanak, ezzel saját magukat ragasztva az alacsonyabb díjazással járó pozíciókhoz. (KEVEHÁZI Kata: Nem-ügy, Nemi alapú diszkrimináció a munkahelyeken és a vállalkozási szférában, In: Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, Budapest, 2017. 257. Elérhető: https://www.researchgate.net/profile/Kata-Kevehazi/publication/322665642_Nemi_alapu_diszkriminacio_a_vallalkozasi_szferaban/links/5a679a32a6fdcc_e9c106e6dc/Nemi-alapu-diszkriminacio-a-vallalkozasi-szferaban.pdf).

A bérdiszkrimináció megszüntetése és az egyenlő munkáért egyenlő díjazás elvének alkalmazása nem jelenti azt, hogy a munkáltató objektív, nemi szempontból semleges kritériumokat ne fektethetne le a bérezés meghatározása során, amelyek azonban olyan szempontok alapján kerülhetnek meghatározásra, mint például a teljesítmény vagy a kompetencia. Ezek alapján már arra is lehetőség van, hogy az azonos munkát végző munkavállalók eltérő díjazásban részesüljenek.

Az irányelv preambuluma arra is tartalmaz utalást, hogy kik azok a munkavállalók, akikre a benne foglalt rendelkezéseket alkalmazni kell és ez alapján pedig a védelem körébe is bekerülhetnek. Ide kell sorolni azokat a munkavállalókat, akik tevékenységüket részmunkaidős beosztásban végzik – ez leginkább azokat az anyákat érinti, akik gyermekük születését követően kerülnek vissza a munka világába.⁸¹ Ezen felül azokat is, akiknek határozott idejű szerződésük van és azokat is, akik munkaerő-kölcsönzés keretében tevékenykednek, továbbá pedig a vezető beosztású munkavállalókat is.

Ezekbe a kategóriákba tartozó munkavállalóknak az egyes tagállamok hatályos jogszabályi rendelkezései, kollektív szerződésai vagy pedig gyakorlatuk alapján meghatározott munkaszerződéssel kell rendelkezniük, vagy pedig munkaviszonyban kell állniuk, azonban ennél a szempontnál figyelembe kell venni az EUB jogalkalmazásának eredményeit is. Abban az esetben, ha a meghatározott feltételeknek megfelelnek, akkor ebbe a körbe a háztartási alkalmazottak, behívás alapján tevékenykedő munkavállalók, az időszakos munkavállalók, a gyakornokok és a tanuló szerződés alapján munkát végző személyek is az irányelv hatálya alá tartoznak. Ez a megállapítás csak még inkább kitágítja a védendő jogviszonyok körét, így pedig egyre több lehetséges kiskaput zár be a munkáltatók előtt. Mindent egybevetve pedig a munkaviszony fennállásának megállapítása során a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tények azok, amelyek irányadók, nem pedig a jogviszonyok felek általi megnevezése.

A bérdiszkrimináció végül abban az esetben szüntethető meg, ha a bérek ismertetésére már a foglalkoztatást megelőzően is lehetőségessé válik, így a pályázók számára biztosítani kell azok átlátható módon való áttekintését, így pedig az irányelv védelme a pályázókra is kiterjed. Éppen ez az oka annak, hogy az irányelv II. fejezetében a bérek átláthatósága cím alatt a kifejezetten

⁸¹ HUNGLER Sára – KENDE Ágnes: Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján. Pro Futuro, Debrecen, 2019. 110-111.

pályázókra vonatkozó rendelkezések olvashatók. Ezek értelmében a pályázók számára lehetővé kell tenni, hogy tájékozódjanak az adott pozícióra vonatkozó kezdeti díjazástól, amelynek megállapítása nemi szempontból semleges kritériumok alapján történik.

Ezen felül a tájékoztatásnak ki kell még terjednie a pozícióval kapcsolatos, a munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződés rendelkezéseire is. Ezeknek az adatoknak a nyilvánosságra hozatalára olyan módon kell sort keríteni, hogy azok lehetőséget biztosítsanak a pályázóknak arra is, hogy előre megalapozott és átlátható tárgyalást folytathassanak le a megpályázott pozícióval kapcsolatban.

A munkáltatók nem kérdezhetik meg az álláskeresőket az előző vagy éppen aktuális munkahelyük által nyújtott díjazásról, amely rendelkezés már újítként jelölhető meg az irányelv rendelkezései között.⁸² Végül pedig kötelessége a munkáltatóknak az álláslehetőségeket úgy megnevezni, illetve az álláshirdetéseket úgy megfogalmazni, hogy azok nemi szempontból semlegesek legyenek, valamint a munkaerő-felvételi eljárások is megkülönböztetéstől mentesen kerüljenek lefolytatásra.

Annak érdekében, hogy a jog érvényesülése és a bérdiszkrimináció elszenvetői jogainak az érvényesítése előtt valamennyi akadály elháruljon, szükséges az alapvető fogalmak pontosítása az EUB gyakorlatának figyelembevételével. Ez a pontosítás valószínűleg megkönnyíti majd az említett fogalmak alkalmazását valamennyi munkáltató számára. Éppen ennek köszönhető az, hogy az irányelv 3. cikke tartalmazza azokat az alapvető fogalmakat, amelyek magának az irányelvnek a gyakorlati alkalmazását segítik. Ilyen például a díjazás, a bérszint, a nemek közötti bérkülönbség különböző fajtái, illetve az egyenlő értékű munka is.

Ez utóbbinak azonban kicsit részletesebb ismertetésre is sor kerül a 4. cikkben. Ebben a cikkben már nem a fogalom magyarázatára kerül sor, hanem magának az egyenlő vagy egyenlő értékű munkának a védelméről esik szó.

Ennek érdekében a tagállamoknak olyan bérstruktúrákat kell kidolgozniuk, amelyek lehetőséget biztosítanak ennek a védelemnek a kidolgozására. Olyan elemzési eszközöket és

⁸² ZACCARIA Márton Leó: A valódi egyenlőség ára, avagy az egyenlő díjazás követelményének megerősítése a legújabb uniós szociálpolitikai jogalkotásban (2. rész) MJO. 2024/1., 8.

módszereket kell biztosítani, amelyek könnyen hozzáférhetők, és iránymutatást nyújtsanak az egyenlő munkának az irányelvben foglalt kritériumok szerinti értékeléséhez és összehasonlításához.

Ezen felül természetesen olyan, nemi szempontból semleges kritériumokat kell létrehozni, amelyek minden nemi alapú diszkriminációt kizárnak. A szakirodalom nagyobb csoportokba sorolja azokat a kritériumokat, amelyek segítenek abban, hogy ne egy taxatív felsorolás részei legyenek, így azok a későbbiekben a modernizáció során bővíthetnek. Ilyen szempontok a munka jellege, természete, a végzettség, képzettség, tréning, illetve az adott feladat teljesítéséhez szükséges munkafeltételek, amelyek megfeleltethetők egymásnak.⁸³

Az irányelv ennél egy pontosabb felsorolást ad, amely szerint ezek a kritériumok a készségek az erőfeszítés, a felelősség és a munkafeltételek, azonban ötödik pontként megrajzol egy olyan általános körvonalat, amelybe a későbbiek során újabb, nemi szempontból semleges kritériumok is besorolhatók lesznek majd, amelyek pedig az adott munkakör vagy pozíció szempontjából relevanciával bírnak.

Az irányelv általános rendelkezéseit megelőző bevezető rész kitér magára a díjazásra is, és összefoglalja, hogy az EUB által kialakított gyakorlat alapján magának az elvnek mire is kell kiterjednie. A joggyakorlat alapján nemcsak magára a fizetésre, hanem annak a változó és az azt kiegészítő elemeire is, függetlenül attól, hogy az alap- vagy minimálbér vagy azt meghaladó juttatás, ha azt a munkavállaló a munkáltatótól közvetve vagy közvetlenül készpénzben vagy természetben kapja.

Ezek a kiegészítő vagy változó elemek lehetnek például a túlóra-kompenzáció, a kötött jutalmak, az utazási juttatások, a lakhatási és étkezési támogatások, a képzésen való részvételért jutalmazó térítések, az elbocsátás esetén járó juttatások, a törvényen alapuló táppénz és a foglalkoztatói nyugdíjak is.

Ez a kör azonban tovább bővíthet, mivel ez a felsorolás közel sem képes arra, hogy minden olyan esetet lefedjen, amely az egyes tagállamokban akár napjainkban, akár a jövőben a munkaviszonyon alapuló juttatásnak minősül majd, így ennek a körnek a bővítése továbbra is

⁸³ HUNGLER – GELLÉRNÉ LUKÁCS – PETROVICS – DUDÁS: i.m. 170.

a Bíróság feladata marad. Az irányelv fogalommeghatározásai között a díjazásra vonatkozó pontos meghatározás is szerepel, amelynek értelmében annak minősül a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetve vagy közvetlenül, kiegészítő vagy változó összetevőként, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.

Jól látszik a díjazás esetében is, hogy nem létezik egy taxatív felsorolás, amely minden elemet lefedne, amely a fogalom alá, és így az elv védelme alá is tartozik. Éppen ezért lehetőség van arra, hogy a kissé elnagyolt fogalom keretei közé további esetek is besorolhatók legyenek a jövőben, így pedig egyre több munkavállaló kerülhet majd az irányelv védvonala mögé.

Az irányelvben az eddigi, kissé elnagyolt jogalkotási eredményekhez képest már pontosabb rendelkezések kerültek lefektetésre. Ezek közül kiemelendő részek a tájékoztatáshoz és adatszolgáltatáshoz való jog, amely szintén a bérek átláthatósága cím alatt kaptak helyet, illetve a jogérvényesítéshez és jogorvoslathoz való jog, amelyek már külön fejezetben kerültek megfogalmazásra.

V.2. Növumok

V.2.I. Egyenlő munkáért egyenlő bért kapok-e?

A tájékoztatáshoz való jogot a bérmegállapítás és bérnövekedési politika rövid szabályozása vezeti be. A tájékoztatáshoz való jogon belül a munkavállalóknak joguk van arra, hogy könnyen hozzáférhető tájékoztatást kérjenek, és írásban kapjanak is a munkáltatóktól az egyéni bérszintjükről és az átlagos bérszintekről nemek szerinti lebontásban azokról a munkavállalókról, akik az adott személlyel azonos vagy azonos értékű munkát végeznek. Amennyiben ezek az adatok pontatlanok és hiányosak lennének, akkor a munkavállalóknak joga van ahhoz is, hogy pontosítást és hiánypótlást kérjenek és kapjanak.

Pontos tájékoztatást kell kapniuk magáról a tájékoztatáshoz való jogról is, és minden esetben ésszerű határidőn belül, de legfeljebb a kérelem benyújtását követő két hónapon belül kell az információkat a kérelmezőnek megkapnia. A tájékoztatáshoz való jog ilyen szigorú szabályozására azért került sor, mivel e nélkül a munkavállalók sokkal könnyebben válhatnak

diszkrimináció áldozatává, arról nem is beszélve, hogy a jogérvényesítési kísérleteik is nagyobb eséllyel lesznek sikertelenek.⁸⁴

A munkavállalókat nem lehet megakadályozni abban, hogy a saját bérüket nyilvánosságra hozzák, és felhasználják annak érdekében, hogy az egyenlő díjazás elvét érvényre juttassák, és minden olyan szerződéses feltételt alkalmazását meg kell tiltani tagállami szinten, amelyek a munkavállalókat e joguk gyakorlásában korlátoznák.

Azonban minden más információt, amely nem a saját díjazásukra vonatkozik, azt a munkavállalók már nem hozhatják nyilvánosságra, mivel azok csak azért kerülnek a birtokukba, hogy saját jogaikat érvényre juttassák, és minden más esetben, amely ezzel a céllal ellentétes, ezen információk felhasználása tilos számukra. Mindezen információk nyújtása akadálymentesen kell, hogy történjen, ami azt jelenti, hogy könnyen hozzáférhetőek legyenek azok a fogyatékossgal élő személyes és egyedi szükségletekkel élő személyek számára is.

A tagállamoknak biztosítaniuk kell azt, hogy a munkáltatók jelentést készítsenek a szervezetükön belüli következő információkról: a nemek közötti bérkülönbség, a nemek közötti bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében, a nemek közötti medián bérkülönbség,⁸⁵ a nemek közötti medián bérkülönbség⁸⁶ a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében, a díjazás részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya, a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsávkvartilisekben,⁸⁷ a nemek közötti bérkülönbség a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban.

Az információkról a munkáltatóknak a munkavállalók számához igazodóan kell jelentést készíteniük 2027-et és 2030-at követően. A 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók önként dönthetnek az adatok szolgáltatása mellett, amelyben a tagállamok nem akadályozhatják meg őket. A tagállamoknak továbbá lehetővé kell tenniük, hogy a bérjelentést

⁸⁴ ZACCARIA: i.m. 2024/1, 9.

⁸⁵ Az új irányelv fogalommeghatározásai szerint valamely munkáltatónál a női munkavállalók medián bérszintje és a férfi munkavállalók medián bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók medián bérszintjének százalékában kifejezve.

⁸⁶ Medián bérszint: az irányelv fogalommeghatározásai szerint az a bérszint, amelynél egy adott munkáltató munkavállalóinak a fele többet és a másik fele pedig kevesebbet keres.

⁸⁷ Az új irányelv fogalommeghatározásai szerint a munkavállalók négy egyenlő számosságú csoportja, amelyekben a bérszintjük szerint - a legalacsonyabbtól a legmagasabbig-besorolják őket.

készítő munkavállalók közös bérértékelést végezzenek, amelynek a következő feltételeknek kell megfelelnie: a bérjelentés azt mutatja meg, hogy a munkavállalók bármely kategóriájában a női és a férfi munkavállalók átlagos bérszintje között legalább 5%-os különbség áll fenn, a munkáltató nem indokolta objektív és nemi szempontból semleges kritériumokkal az átlagos bérszint tekintetében fennálló ezen különbségeket, a munkáltató a bérjelentés benyújtásának időpontját követő hat hónapon belül nem orvosolta az átlagos bérszintben mutatkozó indokolatlan különbséget.

Ezt a közös bérértékelést annak érdekében kell elvégezni, hogy a férfi és női munkavállalók díjazása között az objektív, nemi szempontból semleges kritériumokkal alá nem támasztható különbségeket azonosítani lehessen, illetve orvoslásra vagy megelőzésre kerüljenek.

A közös bérértékelésnek a következő elemeket kell magába foglalnia:

- a női és férfi munkavállalók arányának elemzését a munkavállalók mindegyik kategóriájában,
- információkat a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintjéről és a kiegészítő valamint változó összetevőiről a munkavállalók mindegyik kategóriája tekintetében,
- a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintje közötti különbségeket a munkavállalók mindegyik kategóriájában,
- az átlagos bérszintek közötti különbségek okait a munkavállalói képviselők és munkáltató által közösen megállapított objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján,
- abban az esetben, ha vannak ilyenek, azokat a női és férfi munkavállalóknak az arányát, akik a szülési vagy apasági szabadságról, szülői szabadságról vagy gondozási szabadságról való visszatérésüket követően béremelésben részesültek,
- amennyiben ilyen emelésre került sor a munkavállalók releváns kategóriájában a szabadság időtartama alatt, azokat az intézkedéseket, amelyeket a díjazási különbségek kezelésére hoztak, amennyiben azok objektívek és nemi szempontból semlegesek,
- végül pedig a korábbi közös bérértékelések nyomán hozott intézkedések hatékonyságának az értékelését.⁸⁸

⁸⁸ Az új irányelv 10. cikk (2) bekezdés.

Ezt a bérértékelést a munkavállalói képviselők és ellenőrző szervek rendelkezésére kell bocsátani, valamint orvosolni kell az abban feltüntetett, indokolatlan bérkülönbségeket.

Végül pedig említést érdemel még, hogy a 250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat az irányelvben foglalt kötelezettségek teljesítése érdekében a tagállamoknak különböző technikai segítségnyújtásban és képzések biztosításában kell részesíteniük. Az irányelv értelmében a bírósági eljárásoknak minden olyan munkavállaló számára rendelkezésre kell állniuk, akik megítélésük szerint sérelmet szenvedtek el, és ez az egyenlő díjazás elvének alkalmazása elmulasztásának következményében történt.

V.2.II. Mit tehetek, ha nem?

Ezeknek a jogorvoslati lehetőségeknek könnyen hozzáférhetőnek kell lenniük, és a munkaviszony megszűnését követően is igénybe vehetőeknek kell lenniük. Amennyiben ténylegesen jogsértés történt, a munkavállalók számára biztosítani kell a kártérítéshez való jogot is. A kompenzációnak visszatartó erejűnek és arányosnak kell lenni annak érdekében, hogy az hatékony és tényleges jóvátételt jelentsen a veszteségekért és az okozott károkért. Olyan helyzetbe kell, hogy kerüljön a munkavállaló ennek köszönhetően, mintha maga a jogsértés meg sem történt volna. A kártérítésnek magába kell foglalnia a bérhátralékot, a kapcsolódó prémiumokat és a természetbeni juttatásokat, az elveszett lehetőségeket és egyéb releváns tényezőket, valamint a késedelmi kamatot is. Előzetes felső határ meghatározásával a kompenzáció mértéke nem korlátozható. Ezek a rendelkezések ismét fontos újjátként említhetők meg. Céljuk pedig az, hogy tényleges kompenzációt biztosítsanak a munkavállaló számára. Az irányelv a teljes kártérítés elvét szögezi le tehát minden olyan esetben, amikor a munkáltató az egyenlő díjazás elvével kapcsolatban bármely jogát vagy kötelezettségét megsértené a munkavállalónak.⁸⁹

A kártérítésen kívül egyéb jogorvoslati lehetőségeket is biztosítani kell a munkavállalók számára. Ilyen lehetőség a jogsértés megszüntetésére irányuló végzés kibocsátása tagállami szinten, illetve olyan végzések kibocsátását, amelyek az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek alkalmazásának biztosítására irányuló intézkedések meghozatalára

⁸⁹ ZACCARIA: i.m. 2024/1, 10.

köteleznek. Ha ezeknek az intézkedéseknek az alperes nem tesz eleget, akkor a tagállamok bíróságainak és szerveinek lehetőségük van arra, hogy ismétlődő bírságokat szabjanak ki.

A bizonyítási teherrel kapcsolatban lefektetésre kerül, hogy az alperesnek kell bizonyítania azt, hogy a díjazással kapcsolatban sem közvetett, sem közvetlen megkülönböztetés nem történt, tehát a bizonyítási teher a főszabálytól eltérően a felperesről az alperesre tevődik át, ezzel is kompenzálva a munkavállaló és munkáltató közötti egyenlőtlen helyzetet. Ezen felül pedig a tagállamok arra is felhatalmazást kapnak, hogy további, a munkavállalóra kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be, amelyekkel csak még tovább egyenlítik a munkáltató felé eltolódott hátrányos helyzetet.

Az egyenlő vagy egyenlő értékű munka bizonyítása esetében a bizonyítási eljárás nem korlátozódhat az érintett munkavállalókkal egyidejűleg foglalkoztatott további munkavállalókra, hanem az azt megelőzőleg az érintett munkáltatóval munkavégzésre irányuló szerződéses jogviszonyban álló személyekre is ki kell azt terjeszteni. Amennyiben pedig valós összehasonlítási alap nem állapítható meg, minden más bizonyíték is felhasználható az eljárás lefolytatása érdekében, mint például statisztikák, vagy pedig az, hogy egy esetleges összehasonlítási helyzetben hogyan járnának el.

A jogsértések megállapítását követően alkalmazott szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. Mindezek alkalmazását megelőzően pedig a jogsértés során felmerülő enyhítő és súlyosító körülményeket is figyelembe kell venni annak érdekében, hogy az elkövetett jogsértéssel arányos hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására kerüljön sor.

A munkavállalók védelme érdekében lefektetésre került, hogy nem részesülhetnek kedvezőtlen bánásmódban a munkavállalók azon az alapon, hogy az egyenlő díjazással kapcsolatos jogaikkal éltek, vagy pedig más munkavállalót támogattak ugyanezen joguk gyakorlásában. A tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat attól, hogy az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek érvényesítése céljából a munkáltatónál tett panaszok vagy a bíróságok előtt indított eljárások megindítása elbocsátásukat vagy egyéb hátrányos bánásmód alkalmazását eredményezze.

A tagállamoknak az irányelv rendelkezéseit 2026. június 7-ig kell átültetniük, amelyről a Bizottságok haladéktalanul tájékoztatják is. Ezen felül a tagállamok 2031. június 7-ig tájékoztatják a Bizottságok az irányelv végrehajtásáról és az adott tagállam gyakorlati hatásairól, végül pedig a Bizottság nyújt be 2033. június 7-ig jelentést a Parlament és a Tanács számára az irányelv végrehajtásáról, különös tekintettel az irányelvben foglalt küszöbértékek érvényesülésére, valamint javaslatot tehet a jelentés alapján az általa szükségesnek tartott jogalkotási módosításra is.

VI. Konklúzió és de lege ferenda javaslatok

Dolgozatomban négy témakör köré csoportosítottam kutatási kérdéseimet, amelyek egyben a dolgozat felépítését is tükrözik. Elsőként az a két kérdés került megfogalmazásra, hogy milyen szabályanyag áll rendelkezésre, és ez miért nem jelentett ez idáig megfelelő védelmet a munkavállalók számára az egyenlő bérezés követelményét illetően. A szabályanyag szempontjából arra a megállapításra jutottam, hogy nem annak hiánya vezet az elv érvényesülésének hiányosságaihoz. A modernizációnak köszönhetően az új élethelyzetek olyan munkajogi konfliktusokat szülnek, amelyekre a jogalkotás lényegében képtelen előre felkészülni, így a jogszabályok korszerűsítése, azok új igényeknek megfelelő átalakítása elengedhetetlen. Kutatásom során számos olyan indokot tártam fel, amelyek a szabályozás modernizációja és kibővítése mellett is az elv sérelméhez vezethettek.⁹⁰ Összegzésként mindezek vázlatos összefoglalását végzem el annak érdekében, hogy egy egységes érvrendszer rajzolódhasson ki az olvasó előtt.

Mind a hatásvizsgálat, mind pedig az irányelv preambuluma kitér az egyenlő bérezés elvének sérelmét okozó körülményekre. Első körben a legújabb, különbségeket felerősítő indok a Covid-19 világjárvány, amelynek következtében számos munkahely szűnt meg, leginkább az alacsonyan fizettet, leginkább nőket érintő ágazatokban. Éppen ez mutatott rá a nőket érintő alulértékeltség problémájára. Tekintettel arra, hogy a nők leginkább olyan munkakörökben kerülnek foglalkoztatásra, amelyekben az ügyfelekkel történő közvetlen érintkezés nagyobb részt elengedhetetlen, így teljes mértékben megmagyarázhatatlan annak alacsony elismerése. Ez csak tovább fogja növelni a már egyébként is fennálló nemek közötti bérezési különbséget.⁹¹

Ezen felül további, már évtizedek óta meglévő indokok is fontosak. Ilyen kiváltó ok a társadalomban meglévő azon nemi alapú sztereotípiák, amelyek szerint a nőknek csak bizonyos tevékenységeket kellene ellátniuk, és egyes pozícióra nem is alkalmasak. Problémát jelent még az üvegplafon és ragadós padló jelensége, amelyek állandósulása a bérkülönbségek mélyebb gyökerezéséhez vezet. Megemlíthető még a horizontális szegregáció és a gondozási feladatok egyenlőtlen megoszlása is. Mindezen tényezők ahhoz a hátrányos helyzethez vezetnek, amelyben a női munkavállalók munkájuk szükségletességét és értelmetlenségét érezhetik,

⁹⁰ Erica HOWARD: Intersectional discrimination and EU law: Time to revisit Parris, *International Journal of Discrimination and the Law*, Volume 24, Issue 4, December 2024, 292-312.

⁹¹ Az új irányelv preambuluma 13. és 14. pontja

valamint egyre inkább elfogadják a számukra juttatott alacsonyabb munkabért. Véleményem szerint ez azért jelent nagy kihívást, mert így meg sem próbálnak majd jogorvoslati lehetőségeikkel élni, így az elv sérelme és a nemek közötti bérkülönbség is egy megszokott jelenséggé válik, annak megoldására pedig már nem is kerül majd sor.

A következő kérdésem arra irányult, hogy hogyan is fejlődött az EUB ítélkezési gyakorlata az elvvel kapcsolatban, tekintettel a folyamatos modernizációra. Ennek megválaszolására 24 eset feldolgozását végeztem el, amelynek köszönhetően arra a következtetésre jutottam, hogy bár számos élethelyzet lefedésére alkalmas elvek kidolgozására került már sor, azonban még mindig nem lehet azt mondani, hogy a jövőben az EUB elé kerülő esetek mindegyik – a jogtudományban már ismert – „könnyű esetek” közé sorolható lenne majd. Ennek oka az, hogy a jogalkotó nem képes örökérvényű jogszabályok megalkotására, tekintettel arra, hogy minden egyes élethelyzetnek számtalan végkimenetele lehet. Véleményem szerint a bíróság jogalkalmazó tevékenysége, amelynek keretében jogértelmezést végez, éppen ezért elengedhetetlen. Minden egyes bírósági döntés, amelyben a jogszabály értelmezését tartalmazó megállapítás születik, segíti a jogszabály általános fogalmain túli bizonytalan meghatározások körébe vonni a vitás eseteket, tehát a „nehéz esetek” megoldását teszi könnyebbé.

Dolgozatom következő fő kérdése az irányelvhez vezető út megismerésére irányult. A teljes kidolgozási folyamat ismertetésére ebben a fejezetben nem térek ki, tekintettel arra, hogy a dolgozatnak egy teljes fejezetét teszi ki ez a kérdéskör, azonban az megállapítható, hogy a Covid-19 világjárványnak köszönhetően egy olyan hosszadalmas folyamat indult el, amely éveken keresztül tartott, és amely során számos megállapítás, állásfoglalás és hatásvizsgálat született az új irányelv megalkotásának szükségessége alátámasztására. Kérdésként merült fel az is, hogy az irányelv milyen újításokat is tartalmaz, ezen újdonságnak számító rendelkezések, szabályok elegendők lesznek-e a probléma orvoslására, valamint az is, hogy milyen újítások várhatók a magyar jogalkotás területén ezen újítások átültetése érdekében.

A tájékoztatáshoz való jog körében problematikus lehet a munkáltatók azon jogköre, amelynek köszönhetően megtilthatják a munkavállalóknak, hogy a más munkavállalók bérezésére vonatkozó információkat nyilvánosságra hozzák, vagy felhasználják azokat. Úgy gondolom, hogy ebben a kérdésben az EUB vélhetően nagyszámú esetben kell majd, hogy döntést hozzon, mert ez akár kiskaput is jelenthet a munkáltatók számára arra, hogy ne kerülhessenek nyilvánosságra a közvetett diszkriminációt eredményező körülmények.

Végül felmerült a kérdés, hogy milyen jogszabályi változások várhatók az irányelv átültetését követően. Első körben a Mt. rendelkezéseit vizsgáltam meg, és a következő javaslatokkal élek. Tekintettel arra, hogy a pályázók számára is biztosítani kell a bérek átláthatóságát, így mindenek előtt az általános magatartási követelményeket követően szükséges lenne egy „munkaviszony létrejöttét megelőző eljárás” cím alatt annak rögzítése, hogy a munkáltató a pályázó számára köteles információt adni arról, hogy a pályázó milyen kezdeti munkabérre számíthat a foglalkoztatás kezdetét követően.

Ezt követően az egyenlő bánásmód követelménye cím alatt szükségessé válhat olyan szakaszok beépítése, amelyek a tájékoztatáshoz való joggal kapcsolatos rendelkezéseket tartalmazzák. Először is „a munkáltató köteles a helyben szokásos és általában ismert módon közzétenni a munkabér, illetve az azon felüli juttatások meghatározásának módját”, ezt követően „mindazon adatok pontos meghatározását, amelyekről a munkavállalók tájékoztatást kérhetnek a munkáltatótól”, végül pedig „mindazon jogosultságok pontos meghatározására, azok helyben szokásos és általában ismert módon történő közzétételére, amelyeket az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvével kapcsolatban a munkavállalók érvényesíthetnek.”

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról tartalmazza az egyenlő bánásmód követelményének foglalkoztatás területén történő előmozdítására szolgáló rendelkezéseket, amelyek a 21. §-ban kaptak helyet.⁹² Véleményem szerint mindezek mellett egy 21/A. § beiktatása is szükséges lenne, amely pedig az új irányelvnek megfelelő, az elvvel kapcsolatos valamennyi speciális szabályt foglalná magába.

Úgy gondolom, hogy mindezen módosítások egy jó kiindulópontot jelenthetnek majd az irányelv átültetésének folyamata során, azonban elégségesnek még nem nevezhetők, tekintettel arra, hogy mindkét törvény érdemi revíziója és irányelvhez való igazítása is elengedhetetlen az elv maradéktalan érvényre juttatása és a munkavállalók egyenlőségének garantálása érdekében.

⁹² 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

Bibliográfia

I. Felhasznált szakirodalom

1. ADAMECZ-VÖLGYI Anna: Van-e üvegplafon Magyarországon? Nemek közötti bérkülönbség az iskolai végzettség függvényében. In: Munkaerőpiaci tükör, 2017. MTA Közgazdasági-és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest Elérhető: https://real.mtak.hu/88606/1/mt_2017_hun_62-64.pdf , letöltés dátuma: 2024.08.06.)
2. BÁNYAI Gábor: Az egyenlő munka és bér fogalma az Európai Bíróság értelmezésében. Európai Jog 2006/4. Orac Kiadó. Budapest. 2006.
3. BECÁNICS Adrienn: Az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bért elv fejlődése az Európai Unió bíróságának esetjogában, Debreceni Jogi Műhely 2012/1.
4. BLUTMAN László: Az Európai Unió joga a gyakorlatban - A Brexit után, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2020.
5. Denis LEYTHIENNE, Marina PÉREZ-JULIAN: Gender pay gaps in the European Union - statistical analysis (A statisztikai elemzés elérhető: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/13484385/KS-TC-21-004-EN-N.pdf/69965821-22ed-7c56-c859-cd7b10e011c5?t=1633341826751>) (A letöltés dátuma: 2024.07.18.)
6. Erica HOWARD: Intersectional discrimination and EU law: Time to revisit Parris, International Journal of Discrimination and the Law, Volume 24, Issue 4, December 2024, 292-312.
7. GYULAVÁRI Tamás (szerk.): Munkajog, Eötvös Kiadó, Budapest, 2023.
8. GYULAVÁRI Tamás: Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség, LIGA Szakszervezet, 2003.
9. GYULAVÁRI Tamás: Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség, LIGA Szakszervezet, 2003.
10. HAJDÚ József - KUN Attila (szerk.): Munkajog, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar és Patrocinium, Budapest, 2014.
11. HUNGLER Sára, GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva, PETROVICS Zoltán, DUDÁS Katalin: Az Európai Unió Szociális és Munkajoga, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020.

12. HUNGLER Sára: Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban - az európai jogok szociális pillérének kísérlete az integráció, ÁLLAM-ÉS JOGTUDOMÁNY 59:2 Budapest (2018)
13. JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben, Miskolci Jogi Szemle 16. évfolyam (2021) 5. szám (3. különszám)
14. KÁRTYÁS Gábor: A munka díjazása, Wolters Kluwer, Budapest, 2015.
15. KEVEHÁZI Kata: Nem-ügy, Nemi alapú diszkrimináció a munkahelyeken és a vállalkezási szférában, In: Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, Budapest, 2017. Elérhető: https://www.researchgate.net/profile/Kata-Kevehazi/publication/322665642_Nemi_alapu_diszkriminacio_a_vallalkozasi_szfera_ban/links/5a679a32a6fdcce9c106e6dc/Nemi-alapu-diszkriminacio-a-vallalkozasi-szferaban.pdf
16. KISS Gergely Árpád: A platformmunka szabályozási perspektívái az új irányelv tükrében, Közjogi Szemle: 3, 2023.
17. KISS György (szerk.): Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020.
18. KRISTÓF Nóra: A munkabérfizetés és munkabérvédelem alapvető kérdései a magyar munkajogi szabályozásban és joggyakorlatban, Debreceni Jogi Műhely, 2018. évi (XV. évfolyam) 3-4. szám (2018. december 31.)
19. PÁL Lajos: A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja, MJO, 2019/1.
20. PÁL Lajos: A munkabér védelme, (elérhető: https://www.penta.hu/blog/pal-lajos:-a-munkaber-vedelme?srsId=AfmBOop7yC4KyQz8gUqO01xMs_73g2-87C4-TrDR-_paxohG3xK4yDFA, megtekintés dátuma: 2024.10.05.)
21. PRUGBERGER Tamás: Problémák és visszaélések a munkabérezésnél, GJ., 2008/5.
22. RÁCZ Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, PhD értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2020.
23. SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Tisztességes munkáért méltányos bérezés kontra versenyképesség – az európai minimálbér-irányelv jelentősége és várható hatásai MJO 2022/4.
24. SZABÓ Imre Szilárd: Európai minimálbér, Visegrád 21.0 – A XXI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Szerk.: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán, 2023.
25. SZABÓ Zsolt Mihály: Az állami nyugdíjrendszerek fenntarthatóságának kihívásai 378-381. oldal in: Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe

alkalmából, OBÁDOVICS Csilla – RESPERGER Richárd – SZÉLES Zsuzsanna – TÓTH Balázs István (szerk.): Társadalom-Gazdaság-Természet: szinergiák a fenntartható fejlődésben Konferenciakötet, Sopron, 2023.

26. SZABÓ-MORVAI Ágnes (szerk.): Közelkép: Nők a munkaerőpiacon, Munkaerőpiaci tükrő, MTA Közgazdaság-és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest 2017.
27. ZACCARIA Márton Leó: A valódi egyenlőség ára, avagy az egyenlő díjazás követelményének megerősítése a legújabb uniós szociálpolitikai jogalkotásban (2. rész) MJO. 2024/1.
28. ZACCARIA Márton Leó: A valódi egyenlőség ára, avagy az egyenlő díjazás követelményének megerősítése a legújabb uniós szociálpolitikai jogalkotásban (1. rész), MJO, 2023/4.

II. Felhasznált jogszabályok, bírósági döntések, egyéb források

II.1. Magyar jogszabályok

1. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
2. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

II.2. Nemzetközi és Európai Unió jogszabályok

1. 97/81/EK irányelv az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásról (1997. december 15.)
2. A Bizottság ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről. (2014. március 7.)
3. A Tanács irányelve a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (1975. február 10.)
4. AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2023/970 IRÁNYELVE a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (2023. május 10.) (Az irányelv teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>) (A letöltés dátuma: 2024. 08.11.)
5. Az Európai Parlament és a Tanács 2006/EK Irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról. (2006. július 5.)

6. Az Európai Unió Alapjogi Chartája
7. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 1957.
8. Az ILO 111. számú egyezménye a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről.
9. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979. December 18. (Az egyezmény teljes szövege elérhető: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw.pdf>) (A letöltés dátuma: 2024.07.15.)
10. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), International Labour Organization, 1. cikk (Az egyezmény teljes szövege elérhető: https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111) (A letöltés ideje: 2024.07.15.)
11. ILO 100. számú Egyezmény a férfi és női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról 1951.
12. ILO 95. Egyezménye a munkabér védelméről

III. Alkotmánybírósági határozatok

1. 29/2011. (IV.7.) AB határozat
2. 8/2011 (II.18.) AB határozat

IV. Az Európai Unió Bíróságának döntései

1. A Bíróság C-80/70 számú Defrenne kontra belga állam ügyben 1971. május 25-én hozott ítélete.
2. A Bíróság C-43/75 számú Defrenne kontra Sabena ügyben 1976. április 8-án hozott ítélete.
3. A Bíróság C-129/79 számú Macarthys kontra Smith ügyben 1980. március 27-én hozott ítélete.
4. A Bíróság C-69/80 számú Worringham és Humphreys kontra Lloyds Bank ügyben 1981. március 11-én hozott ítélete.
5. A Bíróság C-96/80 számú Jenkins kontra Kingsgate ügyben 1981. március 31-én hozott ítélete.
6. A Bíróság C-12/81 számú Garland kontra British Rail ügyben 1982. február 9-én hozott ítélete.
7. A Bíróság C-237/85 számú Rummler kontra Dato-Druck ügyben 1986. július 1-jén hozott ítélete.

8. A Bíróság C-157/86 számú Murphy kontra An Bord Telecom Eireann ügyben 1988. február 4-én hozott ítélete.
9. A Bíróság C-262/88 számú Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group ügyben 1989. május 5-én hozott ítélet.
10. A Bíróság C-171/88 számú Rinner-Kühn kontra FWW Spezial-Gebäudereinigung ügyben 1989. július 13-án hozott ítélete.
11. A Bíróság C-109/88 számú Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss ügyben 1989 október 17-én hozott ítélete.
12. A Bíróság C-109/91 számú Ten Oever kontre Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf ügyben 1993. október 5-én hozott ítélete.
13. A Bíróság C-127/92 számú Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health ügyben 1993. október 27-én hozott ítélete.
14. A Bíróság C-400/93 számú Specialarbejderforbundet i Danmark kontra Dansk Industri ügyben 1995. május 31-én hozott ítélete.
15. A Bíróság C-13/94 számú P kontra S ügyben 1996. április 30-án hozott ítélete.
16. A Bíróság C-309/97 számú Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ügyben 1999. május 11-én hozott ítélete.
17. A Bíróság C-381/99 számú Brunnhofer ügyben 2001. június 26-án hozott ítélete.
18. A Bíróság C-117/01 számú K.B ügyben 2004. január 7-én hozott ítélete.
19. A Bíróság C-423/04. számú Richards ügyben 2006. április 27-én hozott ítélete.
20. A Bíróság C-17/05 számú B. F. Cadman kontra Health & Safety Executive ügyben 2006. október 3-án hozott ítélete.
21. A Bíróság C-427/11 számú Margaret Kenny és társai kontra Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance, Commissioner of An Garda Síochána ügyben 2013. február 28-án hozott ítélete.
22. A Bíróság C-451/16. számú ügyben 2018. június 26-án hozott ítéletei.
23. A Bíróság C-624/19 számú K e.a. és társai kontra Tesco Stores Ltd ügyben 2021. június 3-án hozott ítélete.
24. A Bíróság C-649/22 számú Randstad Empleo és társai ügyben 2024. február 22-én hozott ítélete.

V. Egyéb források

1. A bérek átláthatósága az EU-ban. Elérhető: <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/pay-transparency/>
2. A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, Uniós cselekvési terv 2017-2019, A nemek közötti bérszakadék kezelése, (A közlemény teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0678>) (A letöltés dátuma: 2024.07.18.)
3. A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának, Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia, 2020. március 05. (A stratégia teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>) (A letöltés dátuma: 2024.07.22.)
4. A szociális jogok európai pillérének megvalósítását szolgáló cselekvési terv, (Az összefoglaló teljes szövege elérhető: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=hu>) (A letöltés dátuma: 2024.07.12.)
5. Az Európai Szemeszter, elérhető: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/european-semester_hu (megtekintés dátuma: 2024.10.21.)
6. Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures - Council Conclusions, 2019. 06.13. (A Tanács megállapításainak teljes szövege elérhető: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/en/pdf>)
7. Commission staff working document impact assessment Accompiying the document, proposal for a Directive of the European Parliament and of the council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal valur between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. 2021. 03.04. (továbbiakban: hatásvizsgálat) (A hatásvizsgálat teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041>) (A letöltés dátuma: 2024.09.05.)
8. Commission staff working document, Impact Assessment, Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, 2021. 4. oldal (A hatásvizsgálat teljes szövege elérhető:

https://commission.europa.eu/system/files/2021-03/swd-2021-41_en_0.pdf) (letöltés dátuma: 2024.04.03.)

9. Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására (A cselekvési terv teljes szövege elérhető: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/hu/>) (A letöltés dátuma: 2024.07.14.)
10. Motion for a European Parliament Resolution on the employment and social policies of the euro area 2020 (A tanulmány teljes szövege elérhető elérhető: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0183_EN.html) (letöltés dátuma: 2024.04.03.)
11. Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017, elérhető: https://data.europa.eu/data/datasets/s2154_87_4_465_eng?locale=en, (letöltés dátuma: 2024.10.21.)
12. Szociális jogok európai pillére, (Az összefoglaló teljes szövege elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html>) (A letöltés dátuma: 2024.07.12.)
13. Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance, European Institute for Gender Equality, 2019. (A kutatási jegyzet teljes szövege elérhető: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190416_mh0119035enn_pdf.pdf) (2024.07.18.)
14. The Sustainable Development Goals Report 2019, United Nations, New York, 2019. (A Fenntartható Fejlődést elősegítő célkitűzések teljes szövege elérhető: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019.pdf>) (A letöltés dátuma: 2024.07.15.)