

Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajog Tanszék

Bagdi Katalin:

**Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének uniós és
magyar szabályozása a nemek közti egyenlő bánásmód
relevanciájában**

Tudományos Diákköri Dolgozat

Konzulens: Dr. Nadas György
Egyetemi docens

Debrecen
2011

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	2
1. Bevezető gondolatok.....	4
2. Az egyenlő bánásmód követelménye	5
2.1. Avagy a diszkrimináció tilalma	5
2.2. A gender-szakadék.....	6
2.3. Mennyire egyenlő az „egyenlő”?	8
3. A nemek közti egyenlő bánásmód, mint alapjog szabályozásának szintjei	10
3.1. Nemzetközi szint.....	10
3.2. Európai szint (Európa Tanács).....	12
3.3. Nemzeti szint	13
4. Európai Unió szabályozás	14
4.1. EUMSz. 157. cikk.....	16
4.1.1. Munkavállaló.....	16
4.1.2. Díjazás	17
4.1.3. Egyenlő, illetve egyenlő értékű munka	18
4.2. 2006/54/EK irányelv	21
4.2.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés.....	22
4.2.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés	22
5. A magyar szabályozás	24
5.1. A Munka Törvénykönyve	26
5.2. Az Egyenlő bánásmód törvény rendelkezései	28
5.3. Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület	31
6. Eljárásjogi garanciák	33
6.1. Bizonyítási teher	35
6.2. Szankciók.....	37
7. Az egyenlő bér elvének érvényesülését segítő intézmények.....	40

7.1. Pozitív diszkrimináció	40
7.2. A kvóta-rendszer	41
7.3. Soft law eszközök	44
8. Az Alaptörvény és az új Munka Törvénykönyve hatása a jelenlegi szabályozásra.....	45
9. Összegzés	47
Felhasznált irodalom.....	49

„Akárcsak a madárnak, az emberiségnek is két szárnya van, a férfi és a nő. Ha a két szárny nem egyformán erős, és nem hajtja közös erő, a madár nem képes az egekbe emelkedni.”

(‘Abdu’l-Bahá)

1. Bevezető gondolatok

Az egyenlő bánásmód, mint alapjog, igen kényes kérdés még napjainkban is, annak ellenére, hogy már a 20. század eleje óta egyre inkább érvényesülnek az emberek közti különbségeket felszámolni kívánó törekvések, történjék az nemzetközi szerződés vagy egy állam alkotmányának szintjén.

Az egyenlő bánásmód szabályozása az Európai Unióban (EU) – mint a tagállamok által létrehozott különálló jogrendszerben – sokáig viták tárgyát képezte, különösen ami a részletszabályokat illeti. Ezek a viták még akkor sem juthattak nyugvópontra, amikor irányelvek sorát alkotta meg az EU. Ezért vált jelentőssé az Európai Bíróság joggyakorlata: fogalom-meghatározásai, jogértelmezései aztán a későbbi irányelvek és Alapszerződések szövegébe is beépültek. Mindez egy hosszú, majd fél évszázados folyamat eredménye, amely tulajdonképpen az integráció kezdetétől datálható. Azért is figyelemre méltó a tény, hogy az Alapszerződés már a létrehozásakor elsődleges célként jelöli meg az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, mert az Európai Unió elsősorban gazdasági integráció, amely alapvetően az alapszabadságokat (pl. letelepedés vagy vállalkozás szabadsága) támogatja, s csak azok után az alapjogokat. De az is lehet, hogy éppen ez a gazdasági jelleg tette lehetővé az egyenlő bánásmód alapvető követelménnyé válását. Az egyenlő versenyen nyugvó belső piac a munkavállalókon alapszik, akik részére megfelelő munkakörülményeket kell biztosítani a termelékenység elérése érdekében. Márpedig ennek fő kiindulópontja az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, amely elv lehetővé tette aztán, hogy tartalmát bővítve az egyenlő bánásmód többi válfaját is védelemben részesítse az EU. Ennek köszönhetően ma már rendkívül gazdag az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció tilalmának uniós szabályozása. Éppen ezért a jelen dolgozat meg sem kísérli a teljes terület feltárását és összehasonlítását a magyar szabályozással, pusztán annak egy szeletével foglalkozik: a nemek közti egyenlő bánásmóddal, mégpedig az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesülésén keresztül.

A téma aktualitását mutatja, hogy a férfiak és nők keresete közti különbségek nem hogy csökkentek volna, de bizonyos fokban nőttek is az utóbbi időben, mind tagállami, mind uniós szinten, s az amúgy is jelen lévő tendenciát felerősítette a 2008-as gazdasági válság.

Mielőtt rátérnék az uniós és magyar szabályok összehasonlítására, fontos néhány alapvető fogalom és jelenség tisztázása, amelyekkel a különböző intézkedések célja és miértje jobban érthetővé válik.

2. Az egyenlő bánásmód követelménye

2.1. Avagy a diszkrimináció tilalma

Amikor az egyenlő bánásmód követelményéről beszélünk, tulajdonképpen a diszkrimináció tilalmáról van szó: ugyanannak az éremnek a két oldalát takarják.¹ Az előbbi jog, az utóbbi kötelezettség. Éppen emiatt a sajátossága miatt az egyenlő bánásmódot követelményét egyfajta kettősség jellemzi. Egyrészt önálló jog. Jog ahhoz, hogy a hasonló helyzetben lévőkhöz képest hasonló, az eltérő helyzetben lévőkhöz képest eltérő bánásmódban részesüljön az egyén. Ebben a vonatkozásában önálló alkotmányos alapjognak tekinthető, alapjogi jellegét a méltósághoz való jog értelmezése révén kapja. Ez utóbbi ugyanis alapjog, sőt jobban mondva inkább anyajog, ugyanis további jogok származtathatók belőle. Ilyen származtatott jog az egyenlő bánásmód követelménye is, ami ebben az értelemben azt jelenti, hogy *„a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni”*.² Diszkriminációnak tehát a méltósághoz való jogot sértő megkülönböztetés számít. Ez a kitétel különösen a pozitív diszkriminációnál bír jelentőséggel, valamint majd az exculpatis bizonyításnál, amikor a munkáltató azt próbálja bizonyítani, hogy megkülönböztető intézkedése objektív szempontok alapján indokolható, szükséges és arányos volt.

Másrészt az egyenlő bánásmód nem kizárólag egy önmagában létező jog. Más alapjogok gyakorlását szabályozó alapelvként is működik, amely mintegy előfeltétele minden más jog érvényesülésének. Ezt a konkrét jogi és alapelvi kettősséget fedezhetjük fel mind az Alkotmányban, mind az Emberi Jogok Európai Egyezményében, amelyek arról rendelkeznek, hogy a bennük foglalt jogokat mindenki számára, megkülönböztetés nélkül biztosítani kell.

Az egyenlő bánásmód követelményének sérelme, vagyis a diszkrimináció mindezekből következően olyan hátrányokozást jelent, amelynek eredményeként valamely

¹ Szemesi Sándor: A hátrányos megkülönböztetés tilalmának megjelenése az Emberi Jogok Európai Egyezményében. Jogtörténeti Szemle 2008 (10. évf.) 3. szám 31. o.

² 9/1990. (IV. 25.) AB határozat Indokolás IV. pont

jog sérelme következik be. Az intézkedés önkényes, azaz nincs objektíve igazolható indok, amennyiben egymással összehasonlítható helyzetben lévők között történik a különbségtétel. A pozitív diszkrimináció annyiban különbözik ettől, hogy nem történik hátrányokozás, vagy az okozott hátrány elenyésző az elérendő célhoz képest. Mivel valamely csoport hátrányos helyzetét igyekszik javítani, főszabály szerint jogszerű. Fontos azt is kiemelni, hogy az az intézkedés lehet csak diszkriminatív, amely mások helyzetét – jelen esetben a munkavállalók bérének szintjét – befolyásolni képes. A diszkrimináció tilalmát tehát mindenkinek meg kell tartania, akinek módjában van olyan döntést hozni, ami indokolatlan hátrányt okozhat.

2.2. A gender-szakadék

Ahhoz, hogy a nők és férfiak közti különbségek mérésére szolgáló gender-szakadékot jól megértsük, először tisztáznunk kell a „gender” fogalmát. Az angol eredetű szó a „*biológiai nemre ráarakódó társadalmi elvárások olyan halmazát jelöli, ami a szocializáció termékeként jön létre, így a férfi és a nő társadalom által formált képét, vagyis a társadalmi nemét jelenti*”³. Tehát nem, vagy nem kizárólag a biológiai különbségekből fakad a nők és férfiak eltérő társadalmi megítélése, amelyhez aztán az egyén az évek során hasonul. A társadalomnak az egyénről, s ennek hatására az egyénnek önmagáról kialakított képe és értékrendje befolyásolja a későbbi boldogulást, s az oktatás és a munkakörülmények ebből fakadó különbözősége „*hatalmi aszimmetria*”⁴ kialakulásához vezet a két nem között, a nők hátrányára.

A társadalomnak a nemekről – elsősorban a nőkről – így kialakított képe főként sztereotípiákon nyugszik, amely meghatározza a gendert is: a nők feladata a gyermekek nevelése és az idősök gondozása, a férfiaké pedig a család eltartása. Ennek fényében két út közül választhat a mai nő: vagy száz százalékosan teljesít mind a munkájában, mind a magánéletében, vagy feladja életének valamelyik szeletét a kettő közül. Az előbb vázolt mindkét út súlyos problémákat okoz, nem csak az egyén, de akár az egész gazdaság szintjén. Az első esetben a munkahelyi stressz és a házimunkák elvégzéséből adódó leterheltség egészségkárosodáshoz vezethet már fiatal korban, amely miatt nem csak feladatait nem tudja ellátni, de a gazdaság terhére is lesz az egészségügyi – és emiatt akár a munkanélküli – ellátások rendszeres igénybevétele miatt. Ha a második utat választva egy nő lemond a gyermekvállalásról, akkor csökken a népesség és előrepszik a társadalom, aminek

³ Szekeres Valéria: Nemtelen verseny. HVG, 2010. augusztus 21. (33. szám) 21.o.

⁴ U.o. 21.o.

következtében később lassul a gazdaság növekedése. Márpedig ha egy nő végleg lemond a munkavállalásról a gyermeknevelés és idősgondozás javára, csökken a nemek közti versengés, amely egyben a munkavégzés minőségi romlását jelentheti, ezáltal szintén a gazdasági növekedés csökkenését vagy megtorpanását előidézve. Láthatjuk tehát, hogy nem csak az egyén életére van hatással a nemek közötti megkülönböztetés, és nem csak alapvető jogot sért, de a gazdaság szempontjából is kontraproduktív.

A gender megítélés miatt a férfiak és nők munkájának eltérő értékelése munkaerőpiaci szegregációt eredményez, amelynek két fajtája van: horizontális és vertikális.

1. **Vertikális szegregáció** az, amikor a nők és a férfiak között különbség van a foglalkozási hierarchiában való előrejutás tekintetében. Az Európai Unióban a nagy cégek igazgatótanácsaiban például mindössze 10 % nő. Még meglepőbb, hogy bár a tudományos életben alapvetően nem a nemi hovatartozás, hanem a teljesítmény alapján ítélik meg a munkavállalót, mégis a tudósok csak 29 %-a nő. Még a Magyar Tudományos Akadémia 27 tagú elnökségében is mindössze egy nő található meg.⁵
2. A **horizontális szegregáció** azt jelenti, hogy egyes – általában rosszabbul fizetett – munkaköröket csaknem kizárólag nők látnak el, míg a többi – jellemzően jól kereső – állást a férfiak töltik be. A női munkaerő-állomány csaknem fele szakképzést nem igénylő, illetve alacsony képzettséget igénylő munkát végez, s az alacsonyabb fizetést jelentő részmunkaidős állásokban is többségében nők dolgoznak. Tegyük fel a kérdést: hány nőt látunk takarító, ápoló vagy adminisztratív asszisztensi munkakörben? És hány férfit látunk vezérigazgatói pozícióban vagy egyéb vezető állásban? Kérdéseimmel pusztán arra kívánok rávilágítani, hogy bár jogilag egyre kidolgozottabb és szigorúbb védelemben részesülnek a nők, mint hátrányos helyzetben lévő csoport, a különbségeket feltáró statisztikai mutatók alapján még mindig messze állunk a nők és férfiak tényleges egyenlőségétől – ami egyébként kiemelt uniós cél.

A horizontális és vertikális szegregáció, valamint a gender szerinti megítélés az egyik fő oka a nemek között az ún. bérszakadéknak (gender pay gap): a nők és férfiak átlagos bruttó órai keresete között relatív különbség van a gazdaság egészében. Vagyis az azonos munkakört betöltők esetén a nők átlagosan kevesebbet keresnek a férfiaknál, és ez az esetek többségében a nemek közötti diszkrimináció eredménye – mint ahogy a munkaerőpiaci szegregáció is –,

⁵ Riba István: Keresd a nőt! HVG, 2011/34. szám

http://hvg.hu/hvgfriss/2011.34/201134_nemek_es_eselyek_keresd_a_not (Letöltve: 2011. szeptember 04.)

mivel a társadalom által alkotott sztereotípiák következtében kevésbé megbízható munkaerőnek tekintik a nőket.

Szakmánként és országonként eltérő lehet a bérszakadék mutatója. Uniós szinten a bérek közti különbség 17,5 %, ami megegyezik a magyarországi adatokkal. Ehhez az átlaghoz képest a közsférában lefelé, a magánszférában felfelé eltérhetnek a számok. A különböző esélyegyenlőségi programok ellenére ráadásul az utóbbi években nem hogy csökkent volna ez a szakadék, hanem egyenesen nőtt, mind az Unió szintjén, mind Magyarországon. Hazánkban ugyanis 15,8 % volt a nők és férfiak közti bérszakadék még 2004-ben, és ez emelkedett mára 17,5 %-ra.

2.3.Mennyire egyenlő az „egyenlő”?

Amikor a nemek közötti egyenlőségről, mint megvalósítani kívánt célról beszélünk, elengedhetetlen az egyenlőség fogalmának definiálása, mert ez alapján kerül sor az egyenlő bánásmódhoz való jog védelmi szintjének kialakítására. Az alább vázolt formái az egyenlőségnek egyfajta fejlődési tendenciát és felfogásbeli változást is mutatnak a jogi szabályozás tekintetében, s ezt az irányt az uniós jogalkotásban is megfigyelhetjük. Három alapmodell különíthető el: a formális, a szubsztantív és a pluralista megközelítés.⁶

Amennyiben egyenlő bánásmódról (angol terminológiával: equal treatment) van szó, ez általában a formális egyenlőséget jelenti. Amennyiben az egyenlőség másik két formája nem valósul meg, a nemeknek akkor is minden esetben, legalább formálisan, egyenlőnek kell lenniük, mivel ezt diktálja a társadalom igazságérzete, amely megköveteli, hogy az egyenlő helyzetben lévőket egyenlően kezelje a jog. Ez a megközelítés viszont csak azt a **premisszát** fogalmazza meg, hogy az egyenlőt egyenlőként kell kezelni, és nem veszi figyelembe az egyenlőtlenségeket, valamint a szociális helyzetből adódó hátrányokat. Éppen ezért az előnyben részesítés hivatkozási alapjául sem szolgálhat a formális egyenlőség, mivel annak felfogása szerint az már egyenlőtlen bánásmódnak minősül. Ezt a gondolkodásmódot képviselik az alapvető emberi jogokat – köztük az egyenlőséget – biztosító nemzetközi szerződések, amelyeknek a kötelező ereje a részes állam irányába a gyakorlatban nem tekinthető számottevőnek, s így megelégedtek a formális egyenlőség biztosításával, amelyet a szerződést aláíró államok még hajlandóak voltak biztosítani.

⁶ Howard, Erica: The European Year of Equal Opportunities for All – 2007: Is the EU Moving Away From a Fromal Idea of Equality? European Law Journal, Vol. 14, No. 2, March 2008, pp. 168-185

Mivel a formális egyenlőség nem adott lehetőséget a tényleges különbségek megszüntetésére, megfogalmazódott a szubsztantív egyenlőség gondolata. Tekintettel arra, hogy ez esetben a cél már a hátrányt szenvedő társadalmi csoportok helyzetének javítása, a szubsztantív egyenlőség képviselői eltávolodnak a formális egyenlőség igencsak megszorító értelmezésétől: az egyenlőséget biztosító jogforrásoknak az egyenlő bánásmód gyakorlati eredményeit is figyelembe kell venniük, s azok alapján következtetéseket levonni a szabályozás hatékonyságára és továbbfejlesztésének irányára vonatkozóan. Az egyenlőség elérése érdekében ezért itt már megengedett bizonyos fokú megkülönböztetés, ha az aztán a tényleges egyenlőséget szolgálja. Ennek kiváló példája a pozitív diszkrimináció intézménye, amely egy hátrányos helyzetben lévő csoport tagjait meghatározott keretek között előnyben részesíti, ezzel kompenzálva őket azért, hogy – esetünkben – a munkabér meghatározása szempontjából irreleváns tulajdonság következtében, amely az illető személyiségének lényegi eleme, indokolatlan megkülönböztetésben részesül. Mivel az ilyen pozitív intézkedések szembe mennek az egyenlő bánásmód követelményével, a szubsztantív egyenlőség ütközik a formális egyenlőséggel.

Két alkategóriát különböztethetünk meg a szubsztantív egyenlőségen belül, attól függően, hogy egy intézkedés az esélyek vagy az elért végeredmény terén kívánja biztosítani az egyenlő bánásmódot, s e két megoldás között ellentmondás feszül. A „kiindulási ponton” biztosított egyenlőség (equality of opportunity) ugyanis nem zárja ki, hogy a „beérkezési ponton” eltérések legyenek tapasztalhatóak. Feltételezhető ugyanis, hogy a például tapasztalat vagy végzettség terén egyenlő esélyekkel indulók teljesítménye eltérhet, ami a végeredmény tekintetében különbséget teremt köztük. De, mint említettem, ehhez az indulási oldalon szükséges az egyenlő esélyek biztosítása. A diszkrimináció múltbéli hatásai miatt azonban egyes csoportok tagjai számára nehezen teremthető olyan helyzet, amelyben egyáltalán hasonlóak vagy ugyanolyanok lehetnek, mint a csoporthoz nem tartozók. A diszkrimináció elleni intézkedések többsége éppen ezért azt igyekszik elérni, hogy a hátrányos helyzetben lévők előtt álló akadályokat lebontsák. Ezen túlmutat az érkezési oldalon, vagyis a végeredmény tekintetében egyenlőséget megvalósítani törekvő modell, amely a társadalmi javak és erőforrások méltányosabb elosztását igyekszik megvalósítani. Kvótákat alkalmaz az alulreprzentált csoportok helyzetének javítására, ami azonban egy kétélű fegyver: nem megfelelő követelmények felállításával az egyik csoport előnyben részesítése a csoporton kívüliek hátrányos megkülönböztetését eredményezi, amely nagyobb hátrányt okoz, mint amekkora hátrányt orvosolni kívánt.

Az EU és a tagállamok antidiszkriminációs jogalkotása ez idáig a szubsztantív egyenlőség megvalósítására törekedett, jelentős eredményeket elérve ezen a téren. Napjainkra azonban elérkeztek ahhoz a ponthoz, amikor ezek az intézkedések már nem bizonyulnak elegendőnek. Szükség van az egyenlőség-fogalom és az eddig használt eszközrendszer ártértékelésére ahhoz, hogy közelebb jussunk a nemek közti tényleges egyenlőség megvalósításához. A pluralista megközelítés nem a megkülönböztetés tilalmát hirdeti, hanem a toleranciát, az elfogadást. Alapvető nézetbeli különbség tehát ebben az esetben, hogy nem kívánja egyenlővé tenni a különböző embereket, hanem meg akarja tanítani a társadalmat a különbségek elfogadására, s az eddig megkülönböztetés alapjául szolgáló, egyébként irreleváns tulajdonságok tolerálására. Ennek megvalósítására többek között a tolerancia oktatás és médián keresztüli hirdetése, a sztereotípiák lebontása, a gender társadalmi megítélésének átformálása szolgál. Ma az uniós, ennek nyomán pedig a tagállami intézkedések ebbe az irányba mutatnak.

3. A nemek közti egyenlő bánásmód, mint alapjog szabályozásának szintjei

Az Európai Unió önálló jogrenddel rendelkezik, ez azonban nem jelenti azt, hogy nemzetközi szerződések és szervezetek, valamint a tagállami szabályok nincsenek hatással az uniós jogalkotásra és jogalkalmazásra. A következőkben megvizsgálom a nemzetközi, az európai, és a nemzeti szint egyenlő munkáért egyenlő bér elvet biztosító szabályait.

3.1. Nemzetközi szint

Ezen a szinten talán a legfontosabb szerepet az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ) tölti be. Nincs még egy olyan nemzetközi szervezet, amely ekkora tagsággal rendelkezne: a világ mintegy 206 országából 193 az ENSZ tagja. Már az 1945-ben megalkotott Alapokmánya említést tesz az egyenlő bánásmód követelményéről, amelyben a szervezet céljai között említi az *„emberi jogok és az alapvető szabadságok mindenki részére, fajra, nemre, nyelvre vagy vallásra való tekintet nélkül történő tiszteletben tartásának előmozdítása és támogatása révén nemzetközi együttműködés létesítését”*.⁷ Ekkor tehát még nem célként szerepel a nemek közötti egyenlőség biztosítása, hanem a nemzetközi együttműködés eléréséhez szükséges eszközként.

⁷ ENSZ Alapokmány 1. cikk 3. pont

1948-ban az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata következett az ENSZ szerződések sorában. A 2. cikk értelmében mindenki, bármely megkülönböztetésre, köztük nemre tekintet nélkül hivatkozhat a Nyilatkozatban biztosított összes jogra és szabadságra. Az pedig külön kiemелendő, hogy a 23. cikk rögzíti, hogy „*az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez van joga*”.⁸ Ha ezt a két cikket egymás viszonyában értelmezzük, akkor láthatjuk, hogy a Nyilatkozat a maga korában is igen haladó szelleműnek számított, hiszen egy dokumentumon belül került rögzítésre mind alapelvi, mind alapjogi szinten az egyenlő bánásmód követelménye.

1966-ban az ENSZ két egyezségokmánya ötvözte és továbbfejlesztette az előbbi nemzetközi szerződések által képviselt irányvonalat. A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának tagállamai biztosítják a szerződésben elismert jogokat – nem szerinti – különbségtétel nélkül a joghatóságuk alatt lévők és a területükön tartózkodók számára.⁹ Az Egyezségokmányban található valamennyi jogot – köztük a diszkrimináció tilalmát – a nemzetközi jog első generációs jogként definiálja, vagyis az állam elsődleges kötelezettsége, hogy ne avatkozzon ezen jogok gyakorlásába. És bár ez alapvetően egy negatív kötelezettséget, vagyis tartózkodó magatartást követel meg az államtól, szükség van garanciákra, hogy e jogokat az állampolgárok valóban zavarmentesen gyakorolhassák. Éppen ezért az Egyezségokmányban a tagállamok arra is kötelezik magukat, hogy megfelelő eljárásjogi garanciákat biztosítsanak, mint például a jogorvoslathoz való jog.¹⁰

Az egyenlő bánásmód követelményének általános megfogalmazása után a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya már külön kiemeli, hogy biztosítani kell a „*méltányos munkabért és az egyenlő munkáért minden megkülönböztetés nélkül járó egyenlő díjazást, különösen pedig a nők számára olyan munkakörülmények biztosítását, amelyek - ugyanazon munkáért való ugyanazon díjazás mellett - nem maradnak el a férfiak munkakörülményeitől*”.¹¹ Fontos, hogy kiemelésre került az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, amely a nemek közti egyenlő bánásmód követelményének egyik legfontosabb területe, többek között azért, mert itt mérhető le leginkább a diszkrimináció tilalmának érvényesülése. De azért is nagy előrelépés az egyezmény, mert már nem kizárólag az egyenlő munkáért egyenlő bért biztosítják a nők számára, de egyéb munkakörülményeik sem maradhatnak el a férfiak számára biztosított körülmények szintjétől. Ezek már második

⁸ ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 23. cikk (2) bekezdés

⁹ ENSZ Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 2. cikk 1. pont

¹⁰ ENSZ Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 2. cikk 2-3. pont

¹¹ ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 7. cikk 1. pont 1. alpont

generációs jognak számítanak, ami mivel pozitív kötelezettséget ró az államra, feltételezi az állam aktív beavatkozását. Márpedig ez komoly anyagi háttérrel igényel. És bár alapvetően a sztereotípiák mély berögzülése az oka annak, hogy nem sikerült még mindig megszüntetni a nemek közötti egyenlőtlenségeket, nagy szerepet játszik a felszámolásához szükséges pénz hiánya.

A nemzetközi szerződések mellett, a nemzetközi jog alapelvei közül fontos megemlíteni a legjobb védelem elvét, amely biztosítja, hogy a szerződéseket aláíró államok nem ronthatják le a már meglévő magasabb szintű belső jogvédelmüket a szerződés alacsonyabb szintű védelmet biztosító rendelkezéseire hivatkozva. Ezen elvnek feltétlen érvényt kell szerezniük az uniós tagállamoknak is, mivel valamennyien tagjai a fentebb említett ENSZ szerződéseknek. Ehhez az elvhez hasonló rendelkezések az uniós jogban is fellelhetők, elsősorban az irányelveknél, amelyek minimális követelményeket állítanak fel, és ezekről csak a magasabb védelem irányába térhetnek el a tagállami jogalkotók. Sőt, az Európai Unió Alapjogi Chartája is rendelkezik arról, hogy a Charta rendelkezéseire hivatkozva nem lehet szűkíteni azokat a jogokat és szabadságokat, amelyeket az uniós jog, a nemzetközi jog, a tagállami alkotmányok, valamint az Emberi Jogok Európai Egyezménye elismer és véd.¹²

3.2. Európai szint (Európa Tanács)

Ez a szint 2010-ben még nagyobb jelentőséget kapott az uniós jog szempontjából, mivel a Lisszaboni Szerződés hatálybalépésekor az EU előtt megnyílt a lehetőség az Emberi Jogok Európai Egyezményéhez (EJEE) való csatlakozáshoz¹³ – amelynek egyébként valamennyi uniós állam tagja. Ennek következtében az Emberi Jogok Európai Bíróságának (EJEB) esetjoga irányadóvá vált az Unió számára, és akár az Európai Unió Bíróságának (Bíróság) gyakorlatát is meghatározhatja, átformálhatja.

Az Egyezmény 1. cikkében alapvető szinten találjuk meg a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, amelyben az aláíró államok biztosítják a joghatóságuk alatt állók számára az Egyezményben foglalt jogokat és szabadságokat. A 14. cikk pedig konkrétan tartalmazza a megkülönböztetés tilalmát, amelynek értelmében az Egyezményben foglalt jogokat és szabadságokat – többek között nemi hovatartozásra tekintet nélkül – mindenki számára biztosítani kell. Ez azt jelenti, hogy az EJEB csak akkor vizsgálhat egy ügyet, ha a

¹² Európai Unió Alapjogi Chartája 53. cikk

¹³ Európai Unióról Szóló Szerződés (EUSz.) 6. cikk (2) bekezdés

hátrányos megkülönböztetés az Egyezményben található jogok valamelyike tekintetében történt. Amikor az EJEB a 14. cikk állítólagos sérelmét vizsgálja, ezt mindig valamely, az Egyezményben biztosított joggal összefüggésben teszi. Az ügyek többségében ugyanis nem csak az Egyezményben biztosított valamelyik jog megsértése történik, hanem a jogsérelem hátrányos megkülönböztetés révén következik be.

A fenti megállapítások az EJEB gyakorlatából is következnek. Az Abdulaziz, Cabales és Balkandali v. Egyesült Királyság ügyben a Bíróság megállapította, hogy a 14. cikk nem létezik önállóan, mivel kizárólag az Egyezményben biztosított jogok és szabadságok biztosításában van szerepe. A hátrányos megkülönböztetés megállapítására tehát akkor nyílik lehetőség, ha a tények alapján egy vagy több ilyen jog az ügyben érintett – ami nem jelenti, hogy az így látótérbe kerülő jog(ok) sérelmét kell feltételezni a 14. cikkben foglaltak alkalmazásához, elég az érintettség. Ebben a tekintetben ez a cikk mégis „*autonóm*”.¹⁴

A Rasmussen v. Dánia ügyben a diszkrimináció fogalmi meghatározására került sor. Eszerint egy intézkedés akkor diszkriminatív, ha objektíve és ésszerűen nem indokolható, azaz ha nincs törvényesen/jogilag igazolható célja, vagy az alkalmazott eszköz nincs arányban az elérendő céllal.¹⁵

A 14. cikk egyébként éles határvonalat húz az EJEE és az Alapjogi Charta alkalmazási köre közé. Utóbbi ugyanis rögzíti, hogy rendelkezéseit a címzettek csak az uniós jog végrehajtása során kötelesek megtartani.¹⁶ A hátrányos megkülönböztetést tiltó irányelvek megalkotása, s így a védelem kiterjesztése következtében azonban ez a határvonal eltűnt.

3.3. Nemzeti szint

A nemzeti jogalkotást alapvetően befolyásolja a felette található másik három szint. A tagállamok jogalkotási lehetőségeit nem csak a legjobb védelem nemzetközi elve, de az EJEE, az Alapszerződések és az Európai Unió Alapjogi Chartája is korlátozza. Ezekben a korlátokon belül viszont szabadon mozoghatnak. Több alkotmányban nem csak a nemzeti alapon történő megkülönböztetés tilalmát találjuk meg, de az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményét is megfogalmazzák, ezzel azt külön is alapjogi szintre emelve.

Az olasz alkotmány például külön cikkelyt szentel a nők és férfiak munkaerőpiaci egyenlőségének. Az olasz állam biztosítja az egyenlő bér elvének érvényesülését egymással

¹⁴ Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom judgment of 28 May 1985, Series A no. 94, p. 35, para. 71

¹⁵ Rasmussen v. Denmark judgment of 28 November 1984, Series A no. 87, p. 12, para. 29

¹⁶ Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikk

összehasonlítható munkák esetén. De ami még ennél is figyelemreméltóbb, az alkotmány rögzíti, hogy a munkakörülményeknek olyanoknak kell lenniük, amelyek biztosítják a dolgozó nők számára, hogy munkájuk mellett el tudják látni családi kötelezettségeiket is.¹⁷ A munkahelyi és otthoni feladatok összehangolása segíti a bérszakadék csökkenését és a munkaerőpiaci szegregációt, ezáltal pedig érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

4. Európai Unió szabályozás

A kezdetektől fogva az EU elsődleges céljai között találjuk az egyenlőtlenségek felszámolását, azon belül is elsősorban a nemek tekintetében, amelyet a tagállamok az európai integráció egyik fontos alapkövévé tettek. Azt, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve az Unió egyik alapja, az is mutatja, hogy a rendelkezésnek a Bíróság szerint kettős célja van: egy gazdasági és egy szociális.¹⁸ Az előbbi tulajdonképpen az egyenlő versenyt kívánta megvalósítani a tagállamok között, hisz így nem kerültek hátrányba a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvét már alkalmazó országok azokkal szemben, ahol ez még nem valósult meg. Ezzel megelőzhető az Európai Unión belül a piac torzulása, hiszen az integráció lényege pont az egyenlő verseny biztosítása minden téren. De az Unió csak elsősorban, nem pedig kizárólag gazdasági közösség. Olyan együttműködés, amelynek célja a társadalmi fejlődés előmozdítása, valamint az uniós polgárok munkakörülményeinek fejlesztése. 2000-ben a Schröder ügyben¹⁹ a Bíróság megállapította, hogy az elv szociális dimenziója az erősebb. A munkakörülmények javulása révén nő a munkaerő minősége, ennek következtében pedig a verseny és a versenyképesség. Ez a folyamat végső soron a gazdaság növekedését eredményezi. Mivel ez a logika fordítva nem igaz, egyértelmű, hogy a gazdasági cél a szociális dimenzió támogatásával, fejlesztésével valósítható meg leghatékonyabban, így az az elsődleges.

1975-ig kizárólag az egyenlő munkáért egyenlő bér elve érvényesítése figyelhető meg, s csak később – főleg a Bíróság esetjoga révén – bővült azoknak a területeknek a köre, ahol fel kívánták számolni a diszkriminációt. Ez a folyamat jól megfigyelhető az uniós jogalkotásban, ugyanis a 75/117/EGK irányelv után, ami még egyedül a bérezés terén kívánta meg a nemek közti egyenlőséget, sorban jelentek meg azok az irányelvek, amelyek már a

¹⁷ Olaszország Alkotmánya III. cím 37. cikk

¹⁸ C-43/75. sz. Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge De Navigation Aérienne Sabena

¹⁹ C-50/96. sz. Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder

munkakörülmények, előmenetel, vagy éppen a szociális biztonság terén kívánták felszámolni a hátrányos megkülönböztetést.

Az EU tehát kifejezett figyelmet szentel a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód megvalósítására, amely az Alapszerződésekben és az Alapjogi Chartában is tisztán megtalálható. Az Európai Unióról Szóló Szerződésben (EUSz.) több helyen találkozunk az egyenlő bánásmóddal, mint elérendő céllal. A 2. cikkben felsorolt értékek között, amelyeken az Unió alapszik, megtalálható a megkülönböztetés tilalma, de külön kifejezetten a nők és férfiak közötti egyenlőség is.

Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés (EUMSZ.) 8. és 10. cikke kimondják, hogy az Unió tevékenysége folytatása, valamint politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során törekszik a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségek megszüntetésére. Ehhez a 153. cikk biztosít számára hatáskört, amely szerint az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a nők és férfiak munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód területén.²⁰

A legfontosabb rendelkezés ebben a körben a 157. cikk (korábbi EK 119. cikk, majd EK 141. cikk), mivel jogalapot biztosít az irányelvek megalkotására, valamint közvetlenül alkalmazandó az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő díjazásának elve a tagállami jogrendszerekben. Ez nem csak vertikális (a magánfél és a tagállam viszonyában felmerülő), hanem horizontális közvetlen hatályt is jelent, vagyis egy magánszemély nem csak a tagállammal szemben érvényesítheti az ebben a cikkben foglalt jogát, hanem egy másik magánszeméllyel szemben is. A Bíróság a Defrenne v. Sabena esetben megállapította, hogy közvetlen és nyílt diszkrimináció esetén a 157. cikk (az ítélet meghozatalakor EK 119. cikk) „közvetlenül alkalmazható, és így egyéni jogokat keletkeztet, amelyeket a [nemzeti] bíróságoknak védelemben kell részesíteni”.²¹ Emellett pedig azt is nyíltan kimondta a Bíróság, hogy az ebből az elvből származó jogokat nem csak az állam tulajdonában lévő vállalkozásokkal, hanem a magántulajdonúakkal szemben is lehet érvényesítheti.

A 157. cikk alapján két fontos irányelv született: a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 75/117/EGK irányelv és a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló 97/80/EK irányelv. A Bíróság jogértelmezése és a gyakorlat nyomán pedig megszületett

²⁰ EUMSZ. 153. cikk (1) bek. i) pont

²¹ C-43/75. sz. Defrenne v. Sabena ítélet 24. pont

a 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról, amely hét korábbi irányelv²² szövegének összedolgozásával egységes rendszerbe foglalta a nemek közötti diszkrimináció elleni küzdelem szabályait.

4.1. EUMSZ. 157. cikk

Annak idején a Római Szerződés 141. cikke több értelmezési bizonytalanságot eredményezett az egyenlő munkáért egyenlő bér elve tekintetében, amelyeket jórészt a Bíróság oldott fel. Olyan fontos kérdésekben határozott, mint az egyenlő munka vagy a díjazás fogalma, s hatalmas előrelépést jelentett, hogy kibővítette az elvet az egyenlő értékű munka definíciójával.

4.1.1. Munkavállaló

A munkavállaló meghatározásával kapcsolatban nem merült fel kérdés egészen 2004-ig, az Allonby ügyig.²³ Mivel a közösségi jogban nincs egységes fogalma a munkavállalónak, meghatározása területenként eltérő. Az egyenlő bánásmód tekintetében a korábbi egyenlőségi irányelvek felváltva használtak két fogalmat: worker és employee. Ezek pontos jelentését azonban nem tisztázták. Az Allonby ügyben, valamint az abban hivatkozott Lawrie-Blum ügyben hozott ítéletében a Bíróság megállapította, hogy nem lehet szűkítően értelmezni, ennek megfelelően pedig egy igen tág fogalom-meghatározást adott: olyan személy, aki meghatározott ideig egy másik személy számára vagy utasítására munkát végez, amiért cserébe díjazás illeti meg.²⁴ Mint azt a fogalomból is látjuk, a munkavállalónak minősítés szempontjából fontos elem az alá-fölérendeltség, ahol a munkavállaló valaki más utasítására végez munkát. Azt, hogy ez a hierarchikus viszony létezik-e, esetenként kell vizsgálni. Mindenesetre a munkavállaló fogalmának ez a széles értelmezése azt jelenti, hogy az egyenlő bér elvét alkalmazni kell mind a tipikus, mind az atipikus munkaviszonyokra vonatkozóan. A Preston ügyben²⁵ a Bíróság továbbá azt is kimondta, hogy az egyenlő bér elvét azokban a jogviszonyokban is alkalmazni kell, ahol nem egyértelmű a munkaviszony létezése.

²² 75/117/EGK irányelv, 76/207/EGK irányelv, 2002/73/EK irányelv, 86/378/EGK irányelv, 96/97/EK irányelv, 97/80/EK irányelv, 98/52/EK irányelv

²³ C-256/01. sz. Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College and Others

²⁴ C-66/85. sz. Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg ítélet 17. pont

²⁵ C-78/98. sz. Shirley Preston és társai v. Wolverhampton Healthcare NHS Trust és társai és Dorothy Fletcher és társai v. Midland Bank plc.

A magyar jog egészen másként közelített ehhez a kérdéshez. Nem egy egzakt munkavállaló-fogalom kidolgozására törekedett, amely az atipikus munkaviszonyok sajátosságai és növekvő száma miatt egyre nehezebb feladat, s amelyre vonatkozóan definíciót egyébként a Munka Törvénykönyve a mai napig nem tartalmaz. Ehelyett elegendőnek bizonyult annak meghatározása, hogy az adott esetben munkaviszonyról van-e szó. Igenlő válasz esetén nem marad más hátra, mint annak megállapítása, hogy a jogviszonyra jellemző hierarchiában a két fél hol helyezkedik el. Ezen a ponton találkozunk az uniós és a magyar jog, mivel mindkét megoldás megköveteli, hogy a munkavállaló egy alárendeltségi viszonyban legyen. Ez a feltétel egyébként elsődleges minősítési szempontnak számít a 7001/2005 (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv szerint, amely felsorolja azokat a jellemzőket, amelyek alapján a munkaviszony elhatárolható más, munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól (pl. megbízás, vállalkozás).

4.1.2. Díjazás

A 157. cikk (2) bekezdése szerint díjazás a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap. Ezt a fogalmat a 2006/54/EK irányelv szó szerint átvette. Mindez a nemek közötti egyenlőség tükrében azt jelenti, hogy teljesítménybér esetén az azonos munkáért járó díjazást azonos mértékegység alapján állapítják meg, időbér esetén pedig azonos munkakörben azonos díjazás jár.

Ez egy rendkívül tág fogalom, éppen ezért a Bíróság feladata volt eldöntetni, mi is tartozik bele a díjazás, pontosabban az egyéb juttatás kategóriájába. Az alább felsoroltak a Bíróság gyakorlata alapján a legjellemzőbb, a díjazás fogalma alá tartozó juttatások. Ez a felsorolás azonban nem taxatív:

- a munkáltató által nyújtott jutalom, hűségjutalom
- a munkavállalók részére nyújtott biztosítás
- kiküldetési-, költözési-, különélési díj
- útiköltség kedvezmény a munkavállaló vagy családtagjai számára
- anyasági segély
- karácsonyi bónusz
- végkielégítés
- nyugellátás (meghatározott feltételek teljesülése esetén)

Mivel az EUMSZ. által adott meghatározás nem várja el a juttatások kapcsán a kötelező jelleget, bérnek kell tekintetni a munkáltató által önként nyújtott kedvezményeket és juttatásokat is, a jogszabály, szerződés vagy kollektív szerződés által kötelezően előírtak mellett. A Bíróság a Barber esetben a 157. cikk (2) bekezdése alapján megállapította azt is, hogy önmagában az a tény, hogy bizonyos juttatásokat a munkaviszony megszűnése után fizet ki a munkáltató, nem hat ki azok természetére, a bér fogalma alá fognak tartozni.²⁶ Ez azt jelenti, hogy a végkielégítés is munkabérnek számít, mivel csupán egy elhalasztott díjazásról van szó, amely egyben szociális céllal is rendelkezik: biztosítja a munkavállaló megélhetését az alatt az idő alatt, amíg munkát keres. A bér fogalma alá tartoznak ezen kívül azok a juttatások is, amelyeket betegsége esetén folyósítanak a munkavállaló részére.²⁷

Az, hogy a nyugellátás díjazásnak számít-e, sok problémát vetett fel. A Defrenne v. belga állam ügyben²⁸ a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a jogszabály által megállapított szociális ellátások (főleg az öregségi nyugdíj) nem tartoznak bele a bér fogalmába. Mivel azonban a Bíróság igyekszik a lehető legtágabban értelmezni a bér fogalmát a munkavállalók érdekeinek védelme érdekében, a Barber esetben megállapította, hogy a szerződésen kívüli foglalkozási nyugdíjrendszerek azon juttatásai, amelyeket a munkavállaló a munkaviszonya alapján a munkáltatótól kap, viszont bérnek minősülnek. Ilyen nyugdíjrendszernek felel meg Magyarországon például az önkéntes kölcsönös nyugdíjbiztosító-pénztár.

4.1.3. Egyenlő, illetve egyenlő értékű munka

Az egyenlőség elve alapvetően a következőket jelenti:

1. A hasonló helyzeteket egyenlően kell kezelni.
2. A különböző helyzeteket különbözően kell kezelni.

Az 1. pontból fakadóan ahhoz, hogy megvalósulhasson az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesülése, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókra van szükség. De mikor tekinthetők a munkavállalók összehasonlítható helyzetben lévőnek? A Bíróság gyakorlata kezdetben nem tette lehetővé a hipotetikus összehasonlításokat, a Macarthys v. Smith esetben²⁹ azonban a Bíróság változtatott álláspontján. Eszerint lehetőség van az időbeli összehasonlításra, azaz egy nő bérét és munkáját immár össze lehet hasonlítani férfielődjének bérével és munkájával. De ebben az esetben is csak a tényleges helyzetek összehasonlításáról

²⁶ C-262/88. sz. Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group ítélet 12. pont

²⁷ C-171/88. Ingrid Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.

²⁸ C- 80/70. sz. Gabrielle Defrenne v. belga állam

²⁹ C-129/79. sz. Macarthys Ltd v. Wendy Smith

lehet szó: arra már nem terjedhet ki a vizsgálat, hogy mennyi bért kapott volna egy férfi munkavállaló, ha őt alkalmazták volna a szóban forgó munkakörben. Ha pedig összehasonlítható helyzetben lévőknek bizonyultak a munkavállalók, azt kell megállapítani, hogy egyenlő, illetve egyenlő értékű munkát végeztek-e, nem a munkakörük, hanem az ellátott feladatok alapján.

Egyenlő munka alatt értendő az „*azonos vagy a többségében azonos munka, tekintettel a tevékenység típusára, a munkafázisokra, a munkakörnyezetre és a munkaeszközökre*”.³⁰ Elsősorban tehát az egyező megnevezésű vagy a munkaköri leírás alapján egymásnak megfeleltethető munkakörben foglalkoztatottak munkáját jelenti. Mindig a ténylegesen ellátott feladatokat kell figyelembe venni, mivel a munkaköri leírásban szereplő és a valóságban elvégzett feladatok nem feltétlenül egyeznek meg teljes mértékig. A 2002-es Lawrence ügyben a Bíróság kimondta, hogy a 157. cikk – a szövege alapján – nem csak azokra az esetekre alkalmazható, amikor az összehasonlítandó helyzetben lévő nők és férfiak ugyanannak a munkáltatónak dolgoznak.³¹ Az összehasonlításra az azonos munkáltatónál dolgozók, valamint a különböző munkáltatók munkavállalói között kerülhet sor, ha az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen forrásból (angol terminológiával „single source”³²) ered. Ez az egyetlen forrás jogszabályi rendelkezés vagy kollektív szerződés lehet, ami tulajdonképpen azt jelenti, hogy az ugyanazon (ágazati) kollektív szerződés vagy jogszabály hatálya alatt lévő, különböző munkáltatóknál dolgozó munkavállalók is összehasonlíthatók abban az esetben, ha a bérkülönbség egyetlen forrása ez a jogszabály vagy kollektív szerződés.

Az egyenlő munka meghatározásakor a munka természete, a munkakör tartalma a meghatározó, nem pedig pl. az egyéni teljesítmény.³³ Az egyik legjobb példát az egyenlő munkára a Defrenne ítéletek szolgáltatják, ahol a stewardok és stewardessek pontosan ugyanazt a munkát végezték el – munkakörük elnevezésétől függetlenül –, mégis eltérő bérezésben részesültek a nők és a férfiak, s ezzel megvalósult a nők hátrányos megkülönböztetése.

³⁰ Noreen Burrows: Equal pay for work of equal value. University of Glasgow. 2001 (diasor) http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2011_04_Burrows_EN.pdf (Letöltve: 2011. augusztus 10.)

³¹ C-320/00. sz. A. G. Lawrence és társai v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd. ítélet 17. pont

³² U.o. 18. pont

³³ C-129/79. sz. Macarthys Ltd v. Wendy Smith

Egyenlő értékű munka az „*a munka, ami bár különbözőnek tűnik, mégis egyenlő értékű munka, ha a munkakövetelmények tekintetében ugyanolyan magasak az elvárások, pl. a tudás, képességek, erőfeszítés, stressz, megbízhatóság [...]*”³⁴ terén. Ugyan ma már magától értetődő, hogy az egyenlő munka mellett az egyenlő értékű munka is alapvető kritérium a bérek összehasonlítása során, fogalmát mégis csak az 1970-es években, a 75/117/EGK irányelv vezette be. Közvetlenül ezt követően a Bíróság is kibontotta a fogalmat a Jenkins v. Kingsgate ügyben³⁵ adott kiterjesztő értelmezése során.

Az egyenlő, illetve egyenlő értékű munkához kapcsolódóan a Bíróság továbbá megállapította, hogy az is sérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, ha egy nő magasabb értékű munkát végez egy férfinnál, s ennek ellenére alacsonyabb bérezésben részesül. A Murphy esetben ugyanis a munkáltató arra hivatkozott, hogy az EUMSZ. 157. cikke (EK 119. cikk) nem érvényesül abban az esetben, ha az alacsonyabb bér magasabb értékű munkáért jár. A 157. [119.] cikk alapján az egyenlő bér elvét ugyanis egyenlő vagy egyenlő értékű munka esetén kell alkalmazni, nem pedig egyenlőtlen munka esetén. De ha ez az elv tiltja, hogy az egyik nem alacsonyabb bérezést kapjon nemi hovatartozás alapján, egyenlő értékű munka esetén, akkor *a fortiori* tiltani fogja azt is, hogy a magasabb értékű munkáért alacsonyabb bérben részesüljön ez a nem.³⁶ Ellenkező értelmezés kiüresítené az egyenlő bérhez való jogot, hisz a munkáltató könnyedén kijátszaná azzal, hogy több munkát ad az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalói egyikének, kevesebb fizetésért. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában is előfordult olyan eset, amikor a vezető beosztásba kerülő női munkavállaló munkabérére tekintettel nem csak, hogy nem emelte a munkáltató, de alacsonyabb volt, mint a vele azonos értékű munkát végző, egyébként beosztotti pozícióban lévő férfi munkatársának munkabére.³⁷ Ilyen esetben nem fogadható el az az érvelés, hogy az elvégzett munka értékét annak megnevezése nem befolyásolja, mivel a vezetői beosztással nagyobb felelősség is jár, ami szintén befolyásolja az elvégzett munka értékét (ld. Munka Törvénykönyve 142/A. § (2) bek.). És bár az egyenlő bér elve kapcsán megállapításra került, hogy a munkák egyenlőségének megállapítása során, azok elnevezésétől függetlenül az elvégzett munkát, az ellátandó feladatokat kell elsősorban figyelembe venni, de ha a munkakör elnevezéséből kifolyólag a munkavállaló plusz feladatokat köteles ellátni, vagy vezető pozíció esetén nagyobb felelősséggel bír, mint a más

³⁴ Burrows, Noreen: Equal pay for work of equal value. University of Glasgow. 2001 (diasor) http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2011_04_Burrows_EN.pdf (Letöltve: 2011. augusztus 10.)

³⁵ C-96/80. sz. J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.

³⁶ C-157/86. sz. Mary Murphy and others v. An Bord Telecom Eireann ítélet 9. pont

³⁷ Egyenlő Bánásmód Hatóság 588/2008. sz. határozata

megnevezésű munkakörben dolgozó, akkor az előbbi munkakörnek az elnevezése igenis releváns az ügy szempontjából. Az elnevezés ugyanis meghatározza adott esetben az ellátandó feladatok jellegét. Arra sem lehet hivatkozni, hogy a beosztott férfi munkavállaló a gyakorlatban szélesebb körben járhatott el, mint a munkahelyi hierarchiában felette álló női munkavállaló. A hivatkozott esetben a hatóság megállapította, hogy a sérelmezett helyzet kialakulását az a sztereotípia váltotta ki (alacsonyabb fizetésért is elvégzi ugyanazt a munkát), amelynek kiküszöbölésére az uniós – és persze a magyar – jogalkotás törekszik. A transzparencia követelménye³⁸ sem érvényesült ebben az esetben, mivel az összes körülmény figyelembe vételével és értékelésével sem volt látható az uniós jog által megkövetelt objektív, formális alapokon nyugvó, megkülönböztetés mentes háttér.

4.2. 2006/54/EK irányelv

Átszövegezve és a Bíróság esetjogával bővítve 2006-ban egy irányelvben kerültek egyesítésre a nemi alapon történő diszkrimináció megszüntetése érdekében megalkotott irányelvek, amelyek szövegébe az addigi bírósági esetjogot is beledolgozták az uniós jogalkotók. Tulajdonképpen ez egy újabb lépés a partikuláris anti-diszkriminációs szabályozás felől a komplex megoldás irányába: a különböző részterületeken történő szabályozás helyett a közösségi jogalkotók célja immár az egyenlő bánásmód átfogó szabályozása. A magyar jogalkotásban is megfigyelhető ez a tendencia, hiszen a 2003-ban megalkotott esélyegyenlőségi törvény is egy ilyen átfogó szabályozás, amely megszüntette szinte valamennyi jogterületen az egyenlő bánásmódra vonatkozó partikuláris szabályokat.

Jelentős vívmánya az irányelvnek, hogy mivel az Alapszerződések nem tartalmazzák a diszkrimináció fajtáit, ezért az irányelv 2. cikke határozza meg a fogalmukat. A közvetett és közvetlen diszkrimináció elhatárolása több okból is fontos. Egyrészt kizárólag a közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén van módja a munkáltatónak kimentenie magát, hogy milyen szempontok alapján, arról később szó lesz. Másrészt a Bíróság kimondta, hogy az egyenlő bér elve, vagyis az EUMSZ. 157. cikke horizontális közvetlen hatállyal bír, de csak abban az esetben, ha közvetlen hátrányos megkülönböztetésről van szó. Ez azt jelenti, hogy akkor is felhívhatja az elv által biztosított jogát a munkavállaló a munkáltatóval szemben, ha a tagállam nem ültette át a 2006-os irányelvet, vagy nem megfelelően történt meg az irányelv implementálása.

³⁸ Ld. jelen dolgozat 21. oldalát

4.2.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Az irányelv szerint **közvetlen diszkrimináció** az, ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárának.³⁹ Megállapításának az a feltétele a nők és férfiak közti bérkülönbség esetén, hogy a megkülönböztetés oka a munkavállaló neme legyen. Ez alól az sem ad felmentést a munkáltatónak, ha bizonyítja, hogy diszkriminatív intézkedése nem volt szándékos. Egyébként sem mentheti ki magát, ha bizonyítást nyer, hogy közvetlen megkülönböztetés történt. Ez alól az egyik kivétel az összehasonlíthatóság hiánya. Mivel a közvetlen hátrányos megkülönböztetés egyik igen fontos fogalmi eleme, hogy a diszkriminált személlyel összehasonlítható helyzetben lévő más személy legyen is, ilyen személy hiányában nem beszélhetünk az irányelv hatálya alá eső közvetlen diszkriminációról.

A másik kivétel a pozitív diszkrimináció esete, amikor ugyan nyilvánvalóan megkülönböztetésre kerül sor két összehasonlítható helyzetben lévő csoport vagy személy között, ez azonban az egyik csoport, illetve személy hátrányos helyzetének a kompenzálására szolgál. Az irányelv és az Európai Bíróság esetjogában lefektetett feltételek betartása esetén a pozitív diszkrimináció nem tekinthető közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.

4.2.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Azzal, hogy az irányelv immár pontosan meghatározza a **közvetett diszkrimináció** fogalmát is, eloszlatta a jogalkalmazásbeli bizonytalanságokat, és lehetővé tette, hogy a nemzeti bíróságok is felismerjék az ilyen jellegű intézkedéseket. Korábban ugyanis nehézséget okozott, és éppen ezért nem alakult ki a tagállamokban az ezzel kapcsolatos esetjog. Ennek megfelelően közvetett megkülönböztetésről van szó, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.⁴⁰

Közvetett diszkriminációra egyébként leggyakrabban a pályázati feltételeknél, a munkavégzés feltételeiben, a bérezési struktúrában, és különösen a részmunkaidős munkavállalókkal szemben jelentkezik. Kiváló példa erre a Jenkins v. Kingsgate ügy, ahol a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók órabére jelentősen alacsonyabb volt, mint a teljes

³⁹ 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bek. a) pont

⁴⁰ U.o. b) pont

munkaidőben dolgozóké. Ebben az esetben nem a nők és férfiak között tett ugyan különbséget a munkáltató, mégis megsértette a nemek közti egyenlő bánásmód követelményét, mivel eredményét tekintve az intézkedés végül mégiscsak a nőket sújtotta. A munkaerő-piaci szegregáció következtében ugyanis a részmunkaidős állásokban túlnyomórészt vagy kizárólag nők dolgoznak. Ebben az esetben pedig a teljes munkaidős és részmunkaidős munkavállalók közti bérkülönbség aránytalan mértékben sújtotta az egyik nemet – esetünkben a nőket. A megkülönböztetés okozta sérelem miatt eljárást kezdeményezőnek ilyen esetben csak azt kell bizonyítania, hogy az intézkedéssel érintett csoport túlnyomó része nő. Ez alól a munkáltató kimentheti magát, mint közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén szinte mindig, ha igazolja, hogy a különbségtétel objektíve indokolható volt. Az objektív indokolhatóság feltételeit a Bíróság állapította meg a Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz ügyben.⁴¹ Ezeknek a feltételeknek nem lehet köze semmilyen nemi alapú megkülönböztetéshez, és nem alapíthatók általánosításokra sem, mint pl. arra, hogy a teljes munkaidőben dolgozók általában sokkal gyorsabban szerzik meg a munkájukkal kapcsolatos képességeket és szakmai tudást, mint a részmunkaidősök. Az objektív indokolhatóság kategóriájába ezen felül viszont tulajdonképpen bármi belefér, akár gazdasági indokok is (pl. a munkaerőpiac állása), mivel a munkaadónak csak annyit kell bizonyítania, hogy a bánásmód különbözőségét okozó intézkedések megfelelnek a vállalat tényleges igényeinek, alkalmasak a vállalat által kitűzött célok elérésére, és a megkülönböztetés valóban szükséges a cél érdekében, valamint az okozott hátránnyal arányos az elérni kívánt cél. Ennek megfelelően nem szorul indokolásra, ha a munkáltató a továbbképzett, tapasztaltabb munkavállalóinak több bért ad.

A közvetett hátrányos megkülönböztetés másik tipikus esete a szolgálati idő miatt megjelenő bérkülönbségek. Kétségtelen tény, hogy az esetek nagy többségében a nők rövidebb szolgálati idővel rendelkeznek a szülés és gyermeknevelés következtében. Erre vonatkozóan a Bíróságnak két jelentős ítélete született: a Danfoss-ügy és a Cadman-eset. A Danfoss-ügyben⁴² a Bíróság megállapította, hogy a szolgálati idő arányában fizetett munkabér esetén a nők valóban hátrányt szenvednek, mivel az ő esetükben valószínűbb, hogy rövidebb-hosszabb időre megszakad a szolgálati idejük a szülés, gyermekvállalás, a család ellátása következtében. Azonban minél hosszabb szolgálati idővel rendelkezik egy munkavállaló, szükségszerűen annál több tapasztalat kerül a birtokába (ítélet 24. pontja: „... a

⁴¹ C- 170/84. sz. Bilka - Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz

⁴² C-109/88. sz. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss

szolgálati idő kéz a kézben jár a tapasztalattal...”), amely révén a munkavállaló magasabb szinten tudja elvégezni a feladatait. A munkáltató pedig ezt a szolgálati idő alatt megszerzett tapasztalat révén elvégzett, magas minőségű munkát – közvetve pedig a szolgálati idő hosszát – jutalom formájában értékeli. Ebben az esetben a munkáltatónak pedig nem kell bizonyítania, hogy az ily módon jutalmazott tapasztalat jelentőséggel bír-e a munkavállalóra bízott speciális feladatok teljesítésében, hozzájárult-e egyes munkák jobb elvégzéséhez. Amennyiben a munkáltatónál alkalmazandó bérezési rendszer a szolgálati időt veszi alapul a bérek meghatározásánál, s ily módon különbséget tesz az azonos értékű munkát végző férfi és női munkavállaló között, a munkáltatónak ezt a különbségtételt nem is kell igazolnia, mert a Bíróság a szolgálati időn alapuló bérezési rendszereket alkalmazó munkáltatókat felmentette az alól a kötelezettség alól, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetést objektív indokok alapján igazolják. Ehhez azonban a bérezési rendszernek meg kell felelnie a transzparencia elvének is, vagyis láthatónak kell lennie, hogy milyen feltételek teljesítése esetén jutnak magasabb fokozatba a munkavállalók. A bizonyítási teher másképp alakul, ha a transzparencia elve nem érvényesül, és egy női munkavállaló bizonyítja a munkavállalók egy viszonylag nagy száma tekintetében, hogy a nők átlagos bére kevesebb, mint a férfiaké: ilyenkor a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a bérezés terén kialakított gyakorlata nem diszkriminatív a nőkre nézve.

A Cadman-esetben⁴³ a Bíróság szinte megismételi a Danfoss-ügyben mondottakat. A két ítélet a Bíróság anti-diszkriminációs gyakorlatának egyik nagy anomáliája. A bizonyítási teher, ami kifejezetten az egyenlő bánásmód területén a jogalkotó szándéka szerint a munkáltatóra száll, a két ügyben tulajdonképpen visszaszállt a munkavállalóra. A munkáltatónak ehhez mindössze annyit kell tennie, hogy felhívja a szolgálati időt, mint a Bíróság által legitimnek nyilvánított célt a különbségtétel esetén. A munkavállalónak kell ezután azt bizonyítania, hogy a szolgálati idő az adott esetben, az adott munkáltatónál nem megfelelő eszköz a tapasztalat értékelésére.

5. A magyar szabályozás sajátosságai

A magyar jogrend legfontosabb jogforrása, a jelenleg hatályos Alkotmány több lépcsőben biztosítja az egyenlő bánásmód követelményét. Először is a 70/A. § az egész jogrendszerre kiterjedően, általánosságban fogalmazza meg a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, amelybe beleértendő a nemen alapuló diszkrimináció is. Aztán a 66. § alapján a nők

⁴³ C-17/05. sz. B. F. Cadman v. Health & Safety Executive

és a férfiak egyenjogúak a polgári és politikai, valamint a gazdasági, szociális és kulturális jogok tekintetében.⁴⁴ Ugyanez a szakasz külön kiemeli, hogy a munkavégzés során a nők védelmét külön szabályok is biztosítják. Ezek a rendelkezések az egész jogrendszer tekintetében írják elő az egyenlő bánásmód követelményének alkalmazását. Az előző két rendelkezéshez képest specifikusabb védelmet biztosít az Alkotmány 70/B. §-a, amely a munkabér védelmét biztosítja, s ezen belül külön kiemeli, hogy „Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga”.⁴⁵ A bármilyen megkülönböztetés kitétele nyilvánvalóan beleértendő a nemen alapuló megkülönböztetés tilalma. Az Alkotmánynak ezt a rendelkezését az Alkotmánybíróság (AB) már egészen korán, 1991-ben értelmezte, és arra a megállapításra jutott, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve nem azt jelenti, hogy bármely munkáltatónál alkalmazott minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kell kapnia. Ezt már csak a munkáltató gazdasági helyzete sem teszi lehetővé. Ilyen értelmezés esetén ugyanis egy veszteséges vállalatnak az Alkotmányból folyó kötelezettsége lenne, hogy ugyanolyan bért fizessen, mint a nyereséges vállalkozás, s ez a piacgazdaságot rövid úton működésképtelenné tenné. Ez az értelmezés erősödött az EU-hoz való csatlakozásunkkal, mivel az Unió célja a verseny minél kisebb korlátozása. Amennyiben az egyenlő bér elvének alkalmazása valamennyi munkáltató viszonylatában fennállna, s nem csak egy munkáltató relevanciájában kellene értelmezni, az jelentős korlátot állítana a munkaerő-piacon zajló verseny elé. Ez pedig ellentétes lenne az uniós joggal, illetve tulajdonképpen az Európai Unió alapvető céljaival. Az AB ezért leszögezi, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve az általános diszkrimináció tilalomnak a munka világára vonatkoztatott konkretizálása.⁴⁶ Valószínűleg éppen ezért szerepel az egyenlő munkáért egyenlő bér elv konkrétan a Munka Törvénykönyvében, az egyenlő bánásmódot az egész jogrend tekintetében szabályozó Egyenlő bánásmód törvény helyett. Az Alkotmánynak azonban hiányossága, hogy az egyenlő munka mellett nem használja az egyenlő értékűként elismert munka fogalmát, holott Magyarország 2004 óta tagja az EU-nak, így az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata egyfajta iránymutatást ad a magyar jogalkotó számára. A Bíróság pedig már az 1970-es években kimondta, hogy nem csak az egyenlő munkáért, de az egyenlő értékűként elismert munkáért is egyenlő bér jár.

⁴⁴ 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya 66. § (1) bekezdés

⁴⁵ U.o. 70/B. § (2) bekezdés

⁴⁶ 137/B/1991 AB határozat Indokolás 7. pont

5.1. A Munka Törvénykönyve

Jelenleg a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) tartalmazza, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, megsértésének következményeit pedig megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.⁴⁷ Ez meglehetősen hiányosnak tekinthető meghatározás, amely nem tartalmazza például a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát. Korábban, 2001. július 01.-től az Mt. részletesen és átfogóan szabályozta a kérdést, egészen az Egyenlő bánásmód törvény megalkotásáig. Tartalmazta többek között a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát, továbbá meghatározta, mi tekinthető jogszerű különbségtételnek, valamint rögzítette a bizonyítási teher megfordulását. Ez a nem túl hosszú idejű szabályozás azért is tekinthető jelentősnek, mert a hátrányos megkülönböztetés fogalmát kifejezetten a munka világára vonatkozóan szabályozta, az arra jellemző specifikumokra tekintettel, mivel ezen a területen történik leggyakrabban hátrányos megkülönböztetés.

Ez a meglehetősen haladó szellemű szabályozás 2004-ben kikerült az Mt.-ből, és ugyanabban az évben hatályba lépett az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebtv.), amely az egész jogrendszerre nézve szabályozta az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését, az uniós irányelvekkel összhangban.

Az Mt. az egyenlő bánásmód általános követelményén túl az egyenlő bér elvére vonatkozóan jelenleg csak annyit tartalmaz, hogy az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani,⁴⁸ valamint definiálja az egyenlő értékű munkát és a munkabér fogalmát az elv alkalmazása tekintetében. Az elvégzett munkák egyenlőségének meghatározásánál tekintettel kell lennünk az alkotmánybírói gyakorlatra is, amely szerint nem elég egyedül a végeredményt figyelembe venni. Vizsgálni kell a munkavégzés korábbi fázisait is, vagyis azt, hogy azonos feltételek álltak-e rendelkezésre az eredmény előállításához, és nem térítette-e el valamilyen körülmény az egyenlőség mércéjét.

Fontos előrelépés, hogy az Alkotmánytól eltérően itt már nem csak az egyenlő munka kitétel szerepel, hanem az egyenlő értékűként elismert munka is. Az Európai Unió Bírósága nem ad egy konkrét definíciót az egyenlő értékű munkára, esetjoga azonban körülírja és megtölti tartalommal a fogalmat. Nem számít, hogy eltér a munkakör megnevezése, a

⁴⁷ Mt. 5. § (1)-(2) bekezdés

⁴⁸ Mt. 142/A. § (1) bekezdés

feladatok és az elvégzésükhöz szükséges tudás megléte határozza meg, egyenlő értékű munkát végeznek-e az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók. Az Mt. sem ad meg pontos definíciót, de kiemel néhány tényezőt, amelyek segítenek az elvégzett munka értékének megállapításában. Ilyen például annak természete, minősége, mennyisége, a szükséges szakképzettség, tapasztalat, valamint a felelősség. Ezeket is többnyire az alkotmánybírósági gyakorlat dolgozta ki (pl. 1014/B/1997. AB határozat: feladatok sajátossága, követelményszintje, felelősség; 422/B/1993. AB határozat: végzett munka mennyisége és minősége).

Külön kiemelő, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv másik fontos eleme, a munkabér fogalma pontosan meghatározásra kerül az Mt.-ben is, ez pedig összhangban van az EUMSZ. 157. cikke és a 2006/54/EK irányelv által adott fogalommal: minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás. Az uniós és a magyar meghatározásból is következik, hogy nem a juttatás elnevezése számít, hanem az, hogy a munkavállaló a munkaviszonyára tekintettel kapja. A Legfelsőbb Bíróság 251. sz. (2000) elvi határozata is kimondta jóval az uniós csatlakozásunk előtt, hogy elnevezésére tekintet nélkül munkabérnek számít az a juttatás, amit a munkavállaló munkaviszonya alapján, a munkavégzés fejében kap, mivel a juttatás tényleges tartalmának van jelentősége.

Ezzel ellentétben a munkavállaló fogalmát hiába is keresnénk az Mt.-ben. Ennek az az oka, hogy a rendszerváltást követő kodifikáció során egyértelműnek tartották, ki számít munkavállalónak, nem tartották szükségesnek a fogalom rögzítését. Az elmúlt húsz évben azonban megváltoztak a gazdasági körülmények, Magyarország csatlakozott az EU-hoz, amely jó néhány atipikus munkaviszony bevezetését is eredményezte. Ezek esetében pedig már nem is olyan egyértelmű, hogy ki tekinthető munkavállalónak. Eligazítást ebben a kérdésben újfent a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv adhat, amely a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket tartalmaz ugyan, de ha egy jogviszonyról sikerül megállapítani, hogy munkaviszony, nem pedig egyéb, munkavégzésre irányuló jogviszony (pl. megbízás, vállalkozás), akkor onnan már csak egy lépés a munkavállaló személyének meghatározása. Ha ugyanis az megállapítható, hogy munkaviszonyról van szó, amelynek alanyai a munkáltató és a munkavállaló, akkor utóbbi a díjazás ellenében a munkakörében meghatározott feladatokat rendszeresen elvégző, a másik félhez képest alárendelt helyzetben lévő személy lesz. Az Európai Bíróság precedens értékű ítéletei is segítenek ebben a

kérdésben, mint például a korábban már említett Lawrie-Blum ügy, amely esetben a Bíróság szintén a díjazás ellenében, utasítás alapján történő munkavégzést és az alá-fölérendeltségi viszonyt tartotta a legmeghatározóbb elemeknek. Ahogy a Bíróság gyakorlata szerint fontos a munkavállalói minőség meghatározásakor az hierarchikus viszony megléte, úgy az együttes irányelvben is az elsődleges minősítő jegyek között szerepel a munkaviszony, s így annak alanyai meghatározásakor.

Az eddig leírtakon túl a Munka Törvénykönyve nem tartalmaz további rendelkezéseket az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazására. Nem rendelkezik például arról, hogy kik tekinthetők összehasonlítható helyzetben lévőknek, mint ahogy arról sem, milyen módon orvosolható, ha a munkáltató megsérti az elvet. Ez nemcsak azt jelenti, hogy más jogszabályban kell utánanéznünk ezeknek a kérdéseknek, de azt is, hogy nem létezik külön a munkajogra kidolgozott meghatározásuk.

5.2. Az Egyenlő bánásmód törvény vonatkozó rendelkezései

Az Alkotmánybíróság értelmezése szerint az Alkotmányban rögzített diszkrimináció tilalma kiterjed az egész jogrendszerre, amennyiben a különbségtétel az emberi méltósághoz való jogot sérti, mivel az egyenlő bánásmód követelménye a méltósághoz való jogból vezethető le.⁴⁹ Ezért sem meglepő, hogy míg korábban valamennyi jogterületen külön törvényekben került szabályozásra az egyenlő bánásmód követelménye, 2003-tól kezdve az Ebtv. egységes, egész jogrendszerre kiterjedő szabályozása lépett hatályba. Ez a jogalkotói lépés megfelel az uniós tendenciának, ahol szintén elmozdulás figyelhető meg a partikuláris felől az átfogó szabályozás, egy egységes anti-diszkriminációs jog kialakítása irányába. Az új esélyegyenlőségi törvény rendelkezései az egyenlő bér elvének tekintetében igencsak hiányosak, mivel egymástól jelentős mértékben eltérő jogterületeket szabályozó jogszabály, amely inkább általános követelményekről rendelkezik, s így nem képes figyelemmel lenni az egy-egy területre jellemző specifikumokra. Még akkor sem, ha az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghagyott partikuláris rendelkezéseket az Ebtv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Ezért az Ebtv. a bíróságok valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatára bízta a részletszabályok kidolgozását.

⁴⁹ 61/1992. (XI. 20.) AB határozat

Az Ebtv. szerint **közvetlen hátrányos megkülönböztetés** az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.⁵⁰ A védett tulajdonságok között természetesen szerepel a valamelyik nemhez való tartozás is. Mivel az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme általában közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ezért ez a fogalom-meghatározás a legfontosabb. Mint láthatjuk, az Ebtv. által nyújtott definíció igen részletes, feltehetően az Európai Unió Bíróságának esetjoga nyomán. A hátrányos megkülönböztetés megállapításához szükség van egy másik, hasonló helyzetre, vagy hasonló helyzetben lévő személyre, nem csak a magyar, de a közösségi szabályozás szerint is. Az uniós joggal összhangban megengedett az is, hogy a női munkavállaló helyzetét előde helyzetével hasonlítsák össze, erre utal a „részesült” kitétel.

Bizonytalanságokat eredményezhet azonban, hogy az Ebtv. megengedi a hipotetikus összehasonlítást is („részesülne”, ami megfeleltethető az irányelvben szereplő „eljárnának” kitételnek), és ez nemcsak az időbeli összehasonlítást jelenti, mivel azt az előbb idézett részesült kifejezés jelenti. A rendelkezésből fakadó problémák a gyakorlatban a bizonyítás körében mutatkozhatnak meg, amikor az eljárás alá vont munkáltatónak bizonyítania kell, hogy az egyenlő bánásmód követelményeit megtartotta. De hogyan is bizonyíthatná, hogy ugyanakkora bért fizetett női munkavállalójának, mint amennyit egy férfi munkavállalónak fizetett volna, ha alkalmazott volna? Pusztá feltételezések alapján nem lehet a munkáltatót felelősségre vonni, amennyiben soha nem volt összehasonlítható helyzetben lévő férfi munkavállalója. Felvetődik persze a kérdés, hogy mi a helyzet a munkáltató másik telephelyén dolgozó, egyébként hasonló helyzetben lévő munkavállalójával (földrajzi távolság). Köteles-e bizonyítani a munkáltató, hogy az egyik telephelyén dolgozó férfi munkavállaló ugyanazt a bért kapná, mint a másik telephelyén dolgozó női munkavállaló, ha ő is ott dolgozna, s ugyanolyan értékű munkát végezne? Ez pedig az összehasonlíthatóság egy másik problémájához vezet el bennünket. Vegyünk egy egyszerű példát: a munkáltató a budapesti székhelyén dolgozó férfi munkavállalónak havi 130.000,- Ft bért fizet, míg a békéscsabai telephelyén dolgozó, azonos munkát végző és minden tekintetben a férfi munkavállalóval azonos helyzetben lévő női munkavállalónak csak havi 95.000,- Ft-ot. Ebben az esetben rendkívül nehéz annak eldöntése, hogy nemi alapuló hátrányos megkülönböztetésről van-e szó, vagy egyszerűen csak a főváros és vidék munkaerő-piaci

⁵⁰ Ebtv. 8. §

körülményeinek különbözősége okozza az eltérést. A választ az Mt. 142/A. §-ának indokolása, valamint az Alkotmánybíróság gyakorlata adja meg. Az Mt. indokolása szerint mivel két munkakör egyenlőségének kérdését csak az eset összes körülményeinek mérlegelésével lehet meghatározni, nem sérti az egyenlő bér elvét az, ha az eltérő gazdasági helyzetben lévő vagy a gazdasági élet különféle területein működő munkáltatók az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára eltérő munkabért állapítanak meg, mivel a különbségtételre nem a munkavállalók neme miatt kerül sor. A gazdasági és munkaerő-piaci körülmények miatt az egyes munkáltatóknál különböző bérszintek vannak, de az ebből adódó megkülönböztetés nem indokolatlan, és semmiképpen sem a munkavállaló nemén alapszik. Ezen a ponton ismételten hivatkoznom kell az Alkotmánybíróság korai, 1991-es határozatában (137/B/1991. AB határozat) foglalt értelmezésre az egyenlő bér elvének vonatkozásában, ami nem egy vállalkozás több telephelyéről, hanem több vállalkozásról beszél, tehát nem ugyanazon munkáltatón belül tér el az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bére. Ez a kérdés eldöntése szempontjából azonban nem feltétlenül bír jelentőséggel. Tény, hogy a felhozott példában ugyanazon munkáltatónál kerül kifizetésre eltérő bér ugyanazon munkáért, ám ezt az esetek többségében a földrajzi távolságok miatti munkaerő-piaci eltérések okozzák, nem pedig nemen alapuló megkülönböztetésről van szó, sem közvetlen, sem közvetett formában. Márpedig ahhoz, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság vagy a bíróság megállapítsa az egyenlő bér elvének sérelmét, ahhoz előbb a (női) kérelmezőnek valószínűsítienie kell, hogy nemére tekintettel került sor az eltérő bérek megállapítására. Álláspontom szerint még a közvetett hátrányos megkülönböztetést sem valósítja meg a földrajzi távolság következtében beálló bérkülönbség, mivel e téren nincs olyan tendencia, mint a teljes munkaidő és részmunkaidő viszonylatában, vagyis hogy az ország egyik felében magasan több női munkavállaló lenne, s ekképp a földrajzi távolság okozta bérkülönbségek általánosságban a nőket érintenék hátrányosan ebből kifolyólag. Nem mellékesen a közösségi jogalkalmazás is igyekszik konkrét diszkriminációs okra alapozni döntéseit, amely a földrajzi távolság és a munkaerő-piaci tényezők okozta különbségek esetén nehézségbe ütközik. Egy konkrét ügy megítélése során szintén releváns kérdés lehet, hogy a példaként hozott munkáltatónál csak a vidéki női munkavállaló bére alacsonyabb, vagy az említett férfi munkavállalóval a budapesti székhelyen együtt dolgozó, azonos értékű munkát végző női munkavállaló is kevesebb munkabért kap-e. Ebből is látszik, miért van szükség egy adott eset összes körülményének mérlegelésére.

Az Ebtv. a **közvetett hátrányos megkülönböztetés** fogalmát is nagy részletességgel határozza meg: az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnél meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.⁵¹ Ennél a fogalomnál az irányelv a „rendelkezés” mellett az egyenlő bánásmód követelménye körébe vonja a látszólag semleges „feltételt” és „gyakorlatot”⁵² is. Érdekes lenne ezt a fogalmat az irányelvnek megfelelően kiegészíteni, mivel az árnyaltabb megfogalmazással bővülne azoknak az eseteknek, helyzeteknek a köre, amikor a sérelmet szenvedett fél jogorvoslattal élhet. Már csak azért is, mert egy rendelkezés, ha nem olyan súlyos, önmagában nem feltétlen bír jelentőséggel, míg egy hosszabb időn át tartó gyakorlat esetében pusztán az időtartam hosszúsága is súlyosbítja a rendelkezés megítélését.

5.3. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata

Az Ebtv. alapján létrejött Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését ellenőrző közigazgatási szerv, az ország egész területére kiterjedő illetékességgel. Az egyenlő bánásmód követelményének, illetve az egyenlő bér elvének megsértése esetén az EBH jár el elsősorban, ezért a hatóság gyakorlata nagy jelentőséggel bír a jelen dolgozat szempontjából. Ezt mintegy kiegészíti az EBH munkáját segítő Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület (EBTT), amely véleményezi mindazokat a jogszabályokat, előterjesztéseket, amelyek az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatosak, javaslatot tehet jogszabályok megalkotására vagy módosítására, s e jogkörein belül állásfoglalásokat alkot, többek között az uniós jog eredményeire támaszkodva, s ezek az EBH számára iránymutatást jelentenek. A Testület az egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elve kapcsán megalkotta a 384/2/2008. TT. sz. állásfoglalást, amelyben az AB gyakorlatával és az uniós joggal összhangban leszögezi, hogy az összehasonlításra csak az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók között kerülhet sor, kivéve, ha az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen forrásból (azaz jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből) ered, ahogy azt a Lawrence esetben az Európai Bíróság megállapította. Ha a munkáltatónak nincs összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállalója, és a

⁵¹ Ebtv. 9. §

⁵² 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bek. b) pont

bérkülönbség nem egyetlen forrásból ered, akkor az egyenlő bér elvének megsértése nem állapítható meg. Ezen a ponton teljes az összhang az uniós joggal.

Az összehasonlíthatóság kapcsán további megállapításokat is tesz az állásfoglalás, mégpedig egy alkotmánybírósági határozatra való hivatkozással: „*a megkülönböztetésnek egymással összehasonlítható alanyi körre kell vonatkoznia, [...] az egyenlőként való kezelés egészen különböző jogi helyzetben lévők összehasonlítása esetén nem merülhet fel*”.⁵³ Ez a meghatározás nem követeli meg, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóknak ugyanabban az időpontba kell eltérő bánásmódban részesülniük. Ahogy a *Macarthy v. Smith* esetben is megállapításra került, egy nő bérét össze lehet hasonlítani előde munkabérével minden további nélkül, s ezt támasztja alá az Ebtv. fogalomhasználata is.

A munka egyenlő értékűsége kapcsán a Bíróság esetjogával összhangban rögzíti a Tanács, hogy a hasonló helyzetben lévő munkavállalóknál nem szükséges, hogy megegyezzen a munkakörük vagy a munkaköri leírásuk, elég, ha ténylegesen ugyanazokat a feladatokat látják el. Nem számít, hogy szakképzettség vagy munkatapasztalat szempontjából eltérés mutatkozik meg két munkavállaló között, ha az elvégzett munka és az adott munkavégzéshez nélkülözhetetlen képzettség tekintetében egyenlők. Erre alapozva hozta meg döntését az EBH is egy 2010-es határozatában. A női munkavállaló azért fordult a hatósághoz, mert 70, illetve 100 %-kal alacsonyabb munkabért kapott két, vele azonos munkakörben dolgozó férfi kollégájához képest. A kérelmező szerint ez női mivoltánál fogva alkalmazott hátrányos megkülönböztetés, mivel nemén kívül semmilyen más eltérés nem volt kimutatható közte és férfi munkatársai között. A munkáltató állítása szerint a bérkülönbségek oka az volt, hogy a férfi munkavállalók sokkal régebb óta dolgoztak nála, valamint egyikük korábban vezető beosztásban is volt a cégnél. Azonban az ügyben megállapítást nyert, hogy bár a munkáltató ezen állításai megfeleltek a valóságnak, közel sem dolgoztak sokkal régebb óta a kérelmezővel megegyező munkakörben, mint a női munkatársuk. Sőt, egyikük vele egy időben kezdett, a másik férfi munkavállaló pedig a kérelmezőt követően lett szintén szerszám-raktáros, azt megelőzően ugyanis más munkakörben dolgozott. Ez azt jelenti, hogy a kérelmező által betöltött szerszám-raktárosi munkakörben az egyik férfi munkavállaló kérelmezőnél kevesebb tapasztalattal rendelkezett (mivel éppen a kérelmező tanította be), a másik férfi munkavállaló többletapasztalata pedig

⁵³ 27/2001. (VI. 29.) AB határozat Indokolás II. pont

elenyésző mértékű volt. A hatóság ezen tények értékelése után arra a döntésre jutott, hogy „az összehasonlítási alap a szakmai gyakorlat tekintetében is csak a megegyező munkakör lehet”⁵⁴. Ez tehát azt jelenti, hogy mindig csak az adott munkakört, az ott elvégzett feladatokat lehet figyelembe venni, és nem értékelhető ilyen formán az ugyanazon munkáltatónál, de más munkakörben szerzett tapasztalat. Ez egyértelműen következik az Mt. 142/A. §-ból is, ami a szükséges szakképzettséget és tapasztalatot is megjelöli, mint a munka egyenlő értékének megállapításánál figyelembe veendő tényezőket, s mindezeket a munkakörbe tartozó feladatok oldaláról kell vizsgálni, nem pedig a munkavállaló általánosságban vett tapasztalatát, tudását. A következő példa ennek a rendelkezésnek a helyességét kívánja alátámasztani. A férfi munkavállalónak angol nyelvvizsgával rendelkezik, míg az egyenlő értékű munkát végző női munkavállalónak nincs a nyelvtudását igazoló dokumentum a birtokában. A munkakörük megkívánta feltételeknek mindketten maradéktalanul megfelelnek, valóban egyenlő értékű munkát végeznek, a férfi munkavállaló mégis magasabb bért kap arra hivatkozással, hogy magasabb szinten látja el feladatait a nyelvvizsgának köszönhetően. Tegyük fel, hogy a feladataik ellátásához viszont nincs szükség semmilyen nyelvtudásra, és ténylegesen sem használják az angol nyelvet a munkájuk elvégzése során. Ebben az esetben indokolatlan a bérek közti különbség, mivel a munkakörbe tartozó konkrét feladatok magas színvonalú elvégzéséhez nincs szükség a nyelvtudásra. Megint más a helyzet, ha mégis szükség lenne a nyelvtudásra, és a női munkavállaló nem rendelkezik vele, hiszen ilyenkor indokolt a különbségtétel. Igaz, ebben az esetben is csak akkor, ha a női munkavállaló nem csak nyelvvizsgával nem rendelkezik, de egyáltalán a munka elvégzéséhez szükséges színvonalú nyelvtudásnak sincs a birtokában.

6. Eljárásjogi garanciák

Nem elég az anyagi jogi szabályokat megállapítani a jogalkotónak ahhoz, hogy érvényre juttassa az egyenlő bánásmód elvét, mert legalább olyan fontosak az eljárásjogi garanciák. Ha ezek a garanciák hiányoznak, vagy nincsenek megfelelően kialakítva, nehéz bizonyítani a nemek közötti megkülönböztetést, s akkor hiába került deklarálásra az egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elve, ha a gyakorlatban nem lehet kikényszeríteni annak megtartását. Már csak azért is szükség van ezeknek a garanciáknak a megalkotására, mert a diszkrimináció megállapításához szükséges információk, dokumentumok az

⁵⁴ Egyenlő Bánásmód Hatóság 117/2010. sz. határozata

ellenérdekű félnél – vagyis a munkáltatónál – találhatók meg, s azokhoz a munkavállaló nem tud hozzájutni.

Ha sérül az egyenlő bánásmód követelménye, Magyarországon a következő szervek előtt indítható eljárás:

- az állampolgári jogok országgyűlési biztosa,
- a munkaügyi felügyelőség,
- az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH), illetve
- a munkaügyi vagy polgári bíróság.

Amennyiben egy uniós polgár valamelyik uniós intézmény segítségét kívánja igénybe venni, először a nemzeti bírósághoz kell fordulnia panaszával, amely előzetes döntéshozatali eljárásban kérdést intézhet az Európai Bírósághoz, hogy a szóban forgó intézkedés sérti-e az uniós jogot. Ezután uniós szinten is érvényesítheti jogait:

- Panasszal fordulhat az Európai Bizottsághoz, amely felszólíthatja a tagállamot a jogsértés abbahagyására, aminek ha nem tesz eleget, a Bizottság pert indít ellene az Európai Bíróságnál.
- Petíciót nyújthat be az Európai Parlamenthez, amit főleg a tagállamokkal szemben tesznek meg.
- Felkeresheti az illetékes európai parlamenti képviselőt, aki kérdést intézhet az Európai Bizottsághoz.
- Fordulhat az Európai Ombudsmanhoz, amit többségében az uniós intézmények nem megfelelő eljárásával kapcsolatban tesznek.

Láthatjuk, hogy nálunk ugyanúgy megtalálható az ombudsmanhoz fordulás joga, mint az uniós szinten. Az ombudsman a sérelmet szenvedett fél panasz alapján csak tájékozódhat, felhívhatja a munkáltató figyelmét a jogértésre, vagy a megfelelő szervek előtt eljárást kezdeményezhet az ügyben. A munkaügyi felügyelőség és az EBH közigazgatási eljárásban jár el, ezért e szervek előtt kártérítési igény nem érvényesíthető. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatával szemben a Fővárosi Bírósághoz lehet jogorvoslatért fordulni. A sérelemmel okozott vagyoni és nem vagyoni károk megtérítése kizárólag bíróság előtt kérhető, peres eljárásban. Mindig a sérelmet szenvedett fél választja ki, hogy melyik szervhez fordul. Egy jogsértés miatt azonban mindig csak egy szerv járhat el, több hatóság eljárása esetén pedig az fog eljárni, amelyik előtt korábban indult az eljárás.

6.1. Bizonyítási teher

A 2006/54/EK irányelv 19. cikke a bizonyítási teher alakulásáról is rendelkezik. A diszkrimináció egy speciális terület ebben a tekintetben, mivel ha a felperes *„úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni”*,⁵⁵ a bizonyítási teher megfordul, és a felperesnek kell bizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. Ki kell emelni, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén a munkáltatónak nincs módjában kimenteni magát, ha a közvetlen diszkrimináció az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét sérti, és a megkülönböztetés a munkavállaló nemén alapszik. Legfeljebb azt bizonyíthatja, hogy nem történt diszkrimináció, mivel a megkülönböztetés nem a munkavállaló neme miatt történt, illetve nem teljesült az összehasonlíthatóság követelménye, vagy nem is kellett megtartania az egyenlő bánásmód követelményét.

Amennyiben pedig közvetett diszkriminációról van szó, és az intézkedés diszkriminatív jellege megállapítható, a munkáltatónak arról kell meggyőznie a bíróságot, hogy az objektíve indokolható volt. Az Európai Unió Bírósága gyakorlatának megfelelően három konjunktív feltételnek kell érvényesülnie ahhoz, hogy igazolja a különbségtételt. A munkáltatónak bizonyítania kell, hogy intézkedése:

1. Objektív: más módon nem érhető el a kívánt cél, amely célnak egyébként legitimnek kell lennie.
2. Indokolt: ez a megfelelő eszköz a kívánt cél eléréséhez.
3. Arányos: nem okozza egy másik, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport hátrányos megkülönböztetését.

Amennyiben a magyar jog alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt eljárás indul – akár közvetlen, akár közvetett megkülönböztetésről van szó –, a bizonyítási teher az osztott bizonyítási teher szabályainak megfelelően a következőképpen alakul. Az általános kimentési szabályok⁵⁶ szerint először a sérelmet szenvedett félnek valószínűsítania kell, hogy hátrány érte (bérkülönbség), és a jogsértéskor ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett valamely tulajdonsággal (nem), amely miatt hátrányos megkülönböztetés áldozata lett. A munkavállalónak nem kell bizonyítania a

⁵⁵ 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdés

⁵⁶ Ebtv. 19. §

hátrányos megkülönböztetés megtörténtét, elég csupán valószínűsíteni. Azért fontos ennek a két kifejezésnek az elhatárolása, mert ahogy arról már volt szó, a bizonyításhoz szükséges dokumentumok a munkáltató birtokában vannak, s ezekhez így a munkavállaló nem tud hozzájutni, s bizonyítani az esetek többségében nem tudja a jogsértést. Ez a megfogalmazás egyébként megfelel az irányelv követelményeinek, ami a „megkülönböztetésre lehet következtetni” összetételt használja, amely tartalmában megfelel a magyar jogszabályban található valószínűsítés fogalmának. Az pedig az osztott bizonyítás elvéből következik, hogy a munkavállalónak nem kell bizonyítani a bérkülönbség és a védett tulajdonsága közti okozati összefüggést. A munkáltatónak kell majd bizonyítania, hogy az okozati összefüggés nem áll fenn.

A bizonyítási teher megfordulásával megnyílik a lehetőség a munkáltató előtt, hogy kimentse magát. Ha ez nem sikerül, intézkedése hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amelyért alkalmazni fogják vele szemben a megfelelő szankciókat.

Az egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elve esetén azonban különös kimentési szabályok⁵⁷ is érvényesülnek, amelyek sokkal szigorúbbak, és kevesebb mozgásteret hagynak a munkáltatónak a kimentés körében. De nézzük meg, mik is a lehetőségei a munkáltatónak. Bizonyíthatja, hogy nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét az adott munkaviszony vagy munkavállaló tekintetében. Ha mégis köteles volt erre, akkor azt kell bizonyítania, hogy ennek a kötelezettségének eleget is tett az egyenlő munkáért egyenlő bér elve kapcsán, s nem állapítható meg hátrányos megkülönböztetés. Ezekben az esetekben tehát általában azt igazolja a munkáltató, hogy a hátrányos megkülönböztetés konjunktív fogalmi elemei közül egy vagy több hiányzik:

- Az eljárást indító munkavállaló munkabére a vele összehasonlítható helyzetben lévő, egyenlő értékűként elismert munkát végző munkavállalók bérével azonos.
- A munkáltatónál nincs a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő, azonos értékűként elismert munkát végző munkavállaló.
- A bérkülönbség oka nem egyetlen forrásból (jogszabály, kollektív szerződés) ered, így nem hasonlíthatók össze a különböző munkáltatóknál dolgozó munkavállalók, s megint csak hiányzik az összehasonlíthatóság.

Amennyiben a munkáltató a pozitív diszkrimináció jegyében tette meg intézkedéseit, azt kell bizonyítania, hogy megmaradt az uniós és magyar jog szabta keretek között, s az előnyben részesítés nem okozott nagyobb hátrányt, mint amilyen fontos a kitűzött cél elérése.

⁵⁷ Ebtv. 22. §

Közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén pedig kimentheti magát a munkáltató, ha bizonyítja, hogy bár valóban történt megkülönböztetés, ez azonban objektíve indokolható.

Az egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elvének a nemek közötti egyenlőség megteremtésében játszott fontos szerepét mutatja, hogy amennyiben bizonyítást nyert, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés történt a nemi hovatartozás alapján, s ez sértette az egyenlő bér elvét, az Ebtv. kizárja a kimentés lehetőségét.

Mivel az egyenlő bér elve az Alkotmányban szereplő alapjognak számít, korlátozása csak kivételes esetekben, és akkor is szigorú szabályok alapján történhet. Ilyenkor nem csak az uniós jog való megfelelés szükséges, de figyelemmel kell lenni az Alkotmánybíróság gyakorlatára is, amely szerint, ha az egyenlő bánásmód sérelme a munkavállaló alapvető alkotmányos jogához kapcsolódik, a munkáltatónak azt kell bizonyítania, hogy a diszkrimináció tilalmába ütköző intézkedése egy másik alapvető jog érvényesüléséhez elkerülhetetlenül szükséges, a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Ha nem alkotmányos, hanem más jogot sért a munkáltató diszkriminatívnak tűnő intézkedése, elég az objektíve indokolhatóságot bizonyítani.⁵⁸ Pozitív diszkrimináció esetén például a nők előnyben részesítése sértheti a férfi munkavállalók alkotmányos jogát az egyenlő bánásmódhoz. Ám ha a nők alkotmányos alapjogainak érvényesítésére tett intézkedések arányosak, vagyis az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya megfelelő arányban állnak egymással, valamint az intézkedés a cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt alkalmazza, az intézkedés megfelel a szigorú alkotmányos követelményeknek, s a megkülönböztetés igazolást nyer.⁵⁹

6.2. Szankciók

Amennyiben az egyenlő bánásmód követelményének sérelme megállapítható, a munkáltatónak szankciókra kell számítania, amelyek akár az áldozat számára fizetendő kártérítést is magukban foglalhatják. Ezeknek elég visszatartó erővel kell rendelkezniük ahhoz, hogy a munkáltatóknak minél kevésbé érje meg az egyenlő bér elvének megsértésével alkalmazni a női munkavállalókat. Három követelménynek kell megfelelnie a szankciónak:

1. Arányosnak kell lennie a jogsérelemmel és az elérni kívánt céllal (arányosság).

⁵⁸ Ebtv. 7. § (2) bek.

⁵⁹ 30/1992. (V. 26.) AB határozat

2. Legyen visszatartó hatása (hatékonyság).
3. Hasonló súlyú jogsérelmek esetén hasonló súlyú szankciót kell alkalmazni (diszkriminációmentesség).

A Bíróság a Von Colson esetben ennek megfelelően kimondta, hogy a tagállamok által alkalmazott szankciónak „*valódi és hatékony*”⁶⁰ jogvédelmet kell biztosítania, azaz a nemzeti bíróságnak a nemzeti jogban megtalálható azon jogintézményt kell alkalmaznia, amelyik a leginkább megfelel a követelményeknek – akkor is, ha a jogalkotó adott esetben más szankció alkalmazását írja elő. Amennyiben valamelyik tagállamban a megkülönböztetés tilalmának megsértése miatt kártérítés megfizetésére kötelezik a munkáltatót, az összegnek megfelelőnek kell lennie az elszenvedett sérelemre tekintettel, és nem lehet névleges. Utóbbi azt jelenti, hogy a kártérítésnek magasabbnak kell lennie a kérelem benyújtása nyomán felmerült költségeknél. Az irányelv 18. cikke pedig tovább viszi ezt a meghatározást azzal, hogy a kártérítést vagy jóvátételt nem lehet korlátozni felső határ meg szabásával.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az Ebtv. 16. §-a alapján az eset összes körülményeire – így különösen a sérelmet szenvedettek körére, a sérelem következményeire, a jogsértő állapot időtartamára, a jogsértő magatartás ismételt tanúsítására és a jogsértő teljesítőképességére – tekintettel a következő jogkövetkezményeket alkalmazza:

- Elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését.
- Megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.
- Elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét.
- Bírságot szabhat ki, amelynek összege ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet.
- Külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

Tehát a Hatóság mérlegelési jogkörrel bír annak eldöntésében, hogy a törvény által meghatározott szankciók közül melyiket választja. A felsorolt szankciók körét a törvény egyébként taxatív határozza meg. Ennek megfelelően kártérítést csak a bíróságok ítéelhetnek meg. Amennyiben a bíróság megállapítja a jogsértést, a munkáltatónak meg kell fizetnie a sérelmet szenvedett munkavállaló és a vele összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállaló bére közti különbözetet, valamint ennek az összegnek a kamatait. A méltósághoz való jog sérelme miatt pedig nem vagyoni kártérítésre is igényt tarthat a munkavállaló.

⁶⁰ C-14/83. sz. Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen ítélet 23. pont

Az Európai Unió évről évre igyekszik az egyenlő bér elvének minél hatékonyabb érvényesítésére, s ennek keretében rendszeresen felülvizsgálja az aktuális szabályozást, és célratörőbb eszközöket igyekszik találni. Az Európai Parlament például 2008-ban elfogadott egy állásfoglalást a Bizottság részére a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó ajánlásokról. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve szempontjából a fogalmak bővítésén túl a szankciók körében ajánlott változtatások bírnak jelentőséggel a téma szempontjából. Eszerint a 2006/54/EK irányelv ugyan tartalmaz a kártérítés, jóvátétel, valamint a hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók alkalmazásáról szóló rendelkezéseket, ezek azonban nem bizonyultak elegendőnek az egyenlő bérhez való jog maradéktalan biztosításában. Ezért a következő ajánlásokat tartotta megfontolandónak az Európai Parlament.

Olyan szankciókra van szükség, amelyek magukban foglalják az áldozat részére kártérítés megfizetését is. Ez azért is lenne fontos, mert amennyiben hatóság állapította meg az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének a sérelmét, az csak bírságot szabhat ki. A hazai szabályozás is csak bíróságok előtt teszi lehetővé kártérítés követelését. Részben ebből kifolyólag a kártérítést vagy jóvátételt nem szabad előzetes felső határ rögzítésével korlátozni. Személy szerint azonban a következő két javaslatot tartom elég hatékonynak ahhoz, hogy valódi visszatartó erőt jelentsen a munkáltatók számára. Egyrészt tanácsos lenne a szankciók körébe belevenni a jogsértő munkáltató kilétének nyilvánosságra hozatalát. Ennek kilátásba helyezésével ugyanis a munkáltatók nem kockáztatják meg, hogy a lakosság körében kialakult pozitív képüket lerontsák, mivel az nyilvánvalóan anyagi hátrányt is okozna számukra, hiszen amit a megkülönböztetés révén a női munkavállalók bérén megspórolnak, azt elvesztik azzal, hogy a potenciális ügyfelek elfordulnak tőlük. Másrészt lehetővé kellene tenni, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megsértő munkáltatók kizárhatók legyenek az állami kedvezményekből, támogatásokból (beleértve a tagállamok által kezelt uniós finanszírozást is), valamint a közbeszerzési eljárásokból. Mivel alapvetően anyagi megfontolások vezérlik a munkáltatókat az egyenlő bér elvének a nők hátrányára való megsértésében, meg kell győzni a munkáltatókat a számukra jelentős pénzügyi hátrányt okozó szankciókkal, hogy nem éri meg nekik az elv megsértése. Ilyen jellegű változtatások esetén van csak mód arra, hogy még hatékonyabb módon történjen az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényre juttatása.

7. Az egyenlő bér elvének érvényesülését segítő intézmények

7.1. Pozitív diszkrimináció

Miután az egyenlő bánásmód követelményét sokszor igen nehéz betartatni, minden lehetséges módon igyekszik az EU biztosítani a nők számára az egyenlő versenyfeltételeket a munka szférájában. Pozitív diszkrimináció alkalmazásával lehetővé válik a munkaerő-piaci szegregáció csökkentése, ami pedig segíthet a társadalomban kialakult sztereotípiák lebontásában, s ez előmozdítja az egyenlő bér elvének érvényesülését. Közvetve tehát a pozitív diszkrimináció is a nők és férfiak közti bérszakadék felszámolásának eszköze lehet.

Az EUMSZ. 157. cikk (4) bekezdése kimondja, hogy az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy az alulreprezentált nem – vagyis elsősorban a nők – számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg a munka világában, annak érdekében, hogy így ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és a nők között. Az Alapjogi Charta és a 2006/54/EK irányelv is átvette ezt a meghatározást. Az esetek többségében azonban kötelező erővel nem rendelkező uniós jog formájában fogalmazódnak meg a teendők, amelynek klasszikus példája a Tanács 84/635/EK ajánlása a nőkért teendő pozitív intézkedésekről. Ez többek között javasolja a tagállamoknak olyan pozitív akciók bevezetését, amelyek megszüntetik a fennálló egyenlőtlenségeket a nemek között a munka világában. Az ajánlás célként jelöli meg a munkaerő-piaci szegregáció mértékének csökkentését, a nők részvételét azon munkák terén, ahol alulreprezentáltak, különösen a több felelősséggel járó állások esetén. Mindezt azért, hogy az emberi erőforrások jobb eloszlása valósulhasson meg.⁶¹ Érdekes, hogy több évvel a Defrenne ítéletek után a Tanács inkább gazdasági, mint szociális célokat tűz ki a nemek közti egyenlőség előmozdításának támogatása végett. Az Európai Bíróság esetjoga értelmében ugyanis az egyenlő bánásmód követelménye az emberi méltósághoz való jogra vezethető vissza, vagyis szociális, nem gazdasági oldalról közelíti meg a problémát. A munkáltatók ugyanis nincsenek érdekelve az egyenlő bér elve szociális dimenziójának megvalósításában, legfeljebb ha ez gazdasági érdekeiket szolgálja. A Tanács által kitűzött célok arra szolgálnak, hogy a munkáltatók átlássák, hogy a munkaerő-piaci szegregáció csökkentésével, végső soron pedig a nemek közti egyenlő bánásmód tényleges megvalósításával növelik a versenyt a munkavállalók között, s ez az általuk alkalmazott munkaerő minőségének emelkedését eredményezi hosszú távon.

⁶¹ a Tanács 84/635/EK ajánlása a nőkért teendő pozitív intézkedésekről 1. pont b) alpont

Mivel a pozitív diszkriminációról alkotott felfogások különbözőek, az előnyben részesítés megvalósítása többféle módon lehetséges. Az egyik megközelítés szerint nem a jogi értelemben vett diszkrimináció eltörlése a cél, hanem mindazoknak a hátrányos körülményeknek, amelyek a nők helyzetét jellemzik a munkaerő-piacon. Ezt úgy érik el, hogy megszüntetik azokat az okokat, amelyek miatt a nők kevesebb munkalehetőséghez jutnak. Erre szolgáló eszköz például a szakmai tanácsadás. Egy másik megközelítés szerint inkább külön kell választani azokat a pozitív akciókat, amelyek a családi élet és a munkahelyi felelősségek közti egyensúlyt hivatottak megteremteni, és azokat, amelyek ezeknek a munkahelyi felelősségeknek, feladatoknak a nemek közti jobb elosztását célozzák meg. E célok elérésének eszköze lehet például a munkaidő-szervezés, a gyermeküket nevelő anyák munkába való visszatérését segítő, valamint egyéb intézkedések, amelyek figyelembe veszik a nők családi kötelezettségeit. Ez a megközelítés tehát az egyenlő lehetőségek, a „kiindulási ponton” való egyenlő esélyek elérését tűzte zászlajára. Végül a harmadik pozitív akciókat alkalmazó modellről is szót kell ejtenünk, amely egyfajta kompenzációs jelleggel bír, mivel fő célként a történelmi diszkrimináció okozta, jogilag releváns hatásokat igyekszik kiküszöbölni. Ennek eredményeként hátrányos helyzetben lévő csoportok előnyben részesítését legitimálja, elsősorban kvóták alkalmazásával. Ez azt jelenti, hogy ha egyenlő lehetőségeket biztosítanak, ideális esetben a végeredmény tekintetében, vagyis a „beérkezési ponton” is egyenlők lesznek a nők és a férfiak.⁶² Ez a feltételezés azonban – ahogy arról korábban már volt szó – alaptalan.

A pozitív diszkrimináció alkalmazásáról való döntés azonban nem tartozik bele a munkáltatói jogokba: törvényi vagy törvény felhatalmazása alapján kormányrendeleti szabályozás keretén belül, illetve kollektív szerződésben van mód ilyen irányú intézkedésről rendelkezni.

7.2. A kvóta-rendszer

A pozitív intézkedések harmadik modellje kapcsán említett kvóta-rendszer több tagállamban is alkalmazásra került, a szubsztantív egyenlőség térhódításának idején. A kvóták bevezetése a munka világában azt jelenti, hogy azonos alkalmasság, hozzáértés és szakmai teljesítmény esetén a nőknek kell elsőbbséget biztosítani, ha az adott munkakörben a számuk nem éri el az 50 %-ot. E rendszer alkalmazása esetén azonban felmerül a kérdés, hogy nem

⁶² Tesouro főtanácsnok indítványa (Kalanke ügy) 9. pont

valószínűleg meg hátrányos megkülönböztetés, ezáltal a férfiak hátrányára. Valamely hátrányos helyzetben lévő csoport előnyben részesítése ugyanis automatikusan a csoporton kívüliek diszkriminálásához vezet.

Ebben a kérdéskörben az Európai Bíróság két, egymáshoz nagyon hasonló ügyet tárgyalt. A tényállás mindkét esetben szinte ugyanaz: egy nemzeti jogszabály a nők előnyben részesítésének kötelezettségét írta elő arra az esetre, ha a férfi és női pályázók azonos képesítéssel és tapasztalattal rendelkeznek, valamint a nők az adott munkahelyen alulreprezentáltak. A különbség az, hogy a Kalanke ügyben hivatkozott nemzeti jogszabály abszolút és feltétlen előnyt biztosított az állást betölteni kívánó női pályázóknak a férfiakéval azonos szakmai képességek esetén, míg a Marschall-ügyben ugyanilyen feltételek mellett csak akkor lehet a női jelentkezőt előnyben részesíteni, ha a férfi jelölt oldalán nincsenek olyan személyi körülmények, amelyek mégis inkább az ő alkalmazását teszik indokolttá. A második ügyben tehát nem abszolút és feltétlen a női munkavállalók pozitív megkülönböztetése. A Kalanke ügyben a Bíróság kimondta, hogy ha ugyanazon előléptetésre azonos képesítéssel rendelkező férfi és női pályázó jelentkezik olyan területeken, ahol az adott beosztás szintjén több férfi dolgozik, mint nő, és a női pályázót automatikusan előnyben kell részesíteni, nemem alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg a nemzeti rendelkezés, mégpedig ezáltal a férfiak rovására.⁶³ A Marschall esetben azonban azt is hozzátette, hogy az a rendelkezés, amelyben szerepel egy ún. nyitva állási kikötés, amelynek értelmében a nőket nem kötelező előnyben részesíteni, amennyiben a férfi pályázó személyéhez kapcsolódó indokok ez utóbbi felé billentik a mérleget, már nem tekinthető diszkriminatívnak.⁶⁴ Ehhez az is szükséges, hogy minden egyes esetben biztosítsák a női pályázókkal azonos képesítéssel rendelkező férfi pályázók számára, hogy objektív elbírálásban részesüljenek. Az ennek során alkalmazott szempontok azonban nem lehetnek a női pályázókkal szemben hátrányosan megkülönböztető jellegűek.

A Marschall-ügyben a Bíróság némiképp szembement a korábbi ítéletével, s változtatott az egyenlőségi irányelvekben foglalt pozitív diszkrimináció értelmezésén. Mivel ez az egyenlő bánásmód követelménye alóli kivétel, megszorítóan kell értelmezni. A Bíróság ebben az esetben már nem tulajdonított akkora jelentőséget annak, hogy a „startvonal” (lehetőségek), vagyis például a képzés, vagy a „beérkezés” (végeredmény) pontján kell-e biztosítani az egyenlőséget, utóbbi esetben például az itt tárgyalt kvóták bevezetésével.

⁶³ C-450/93. sz. Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen ítélet 16. pont

⁶⁴ C-409/95. sz. Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen ítélet 24. pont

Ellenben kiemelte, hogy önmagában az a tény, hogy mind a férfiak, mind pedig a nők azonos szakmai képességekkel, tudással rendelkeznek, a nőkkel szemben kialakult sztereotípiák miatt nem jelenti, hogy az esélyeik is egyenlők lesznek.

Álláspontom szerint a Bíróság érvelése a Marschall-ügyben logikus és ésszerű abban a tekintetben, hogy a nők történelmi háttérbe szorítottságának kompenzálására a tagállamok nem hozhatnak olyan rendelkezéseket az egyenlő bánásmód nevében, amelyek épp ezt az elvet sértik azzal, hogy ezúttal a férfiakat diszkriminálják nemi hovatartozásuk alapján. Nem érték egyet az ítélet kapcsán megfogalmazódó azon kritikával,⁶⁵ amely szerint a záradék alkalmazása aggályos, mivel kikaput jelenthet a munkáltatók számára az egyenlő bánásmód követelményének teljesítése alól. A záradék az egyéni jelentkezőre jellemző sajátosságok figyelembe vételét teszi lehetővé a férfi pályázók oldalán, vagyis a férfiaknál jelentkező, az egyénhez köthető többlettulajdonságon alapszik a munkáltató azon döntése, hogy mégsem az alulreprézantált nem tagjai közül választ. Ez biztosítja, hogy a munkáltató a szükségleteinek legmegfelelőbb munkavállalót alkalmazza – természetesen az egyenlő bánásmód keretein belül. Az egyenlő bánásmód követelményének ugyanis pontosan az lenne a célja, hogy ne a csoporthoz tartozás legyen a megítélés alapja, hanem érvényesüljenek az egyéni szempontok is, s ezek alapján mind a nők, mind a férfiak egyenlő esélyekkel indulhassanak a munka világában. Az egyenlő bánásmód nem egyforma bánásmódot, hanem egyenlő mércét jelent, amely a munkakörre való alkalmasságot hivatott mérni, s a kritika szerint ezen mérce alapján megmérettetett, azonosnak bizonyult személyek esetében a záradék lehetőséget ad a férfiak előnyben részesítésére a munkavégzéssel össze nem függő szempontok alapján. Az egyéni szempontok alkalmazásának teljes kizárása, és a nők mechanikus alkalmazása azonban az alulreprézantált szakmákban nagyobb kárt okoz a nőknek, mint amekkora hasznot hajt, s korántsem csökkenti a diszkrimináció mértékét. Egyrészt csökkenti a versenyt a munkavállalók között, márpedig verseny hiányában romlik a munkaerő minősége. A különbség csak az, hogy ezúttal a férfi munkavállalókat különböztetik meg hátrányosan. A nők automatikus előnyben részesítése, az egyéni szempontok figyelmen kívül hagyása kárt okoz a férfiaknak és a nőknek is, s emiatt nem felel meg az arányosság követelményének. Ezt támasztja alá az is, hogy a kvóta-rendszer tovább erősítheti a nőkről alkotott sztereotípiákat, rontva az eddig elért eredményeket annak csökkentése terén. A Kalanke ügyben vizsgált

⁶⁵ Lehoczkyné Kollonay Csilla: Árnyak és árnyalatok az egyenlő bánásmód európai uniós elvének alkalmazása körül. Fundamentum 1998. 1-2. sz. 92-93. o.

német jogszabály nyomán alkalmazott nőket a népnyelv például „kvótanőknek”⁶⁶ nevezte el, nevetségessé téve őket ezzel. A kvóta-rendszer alkalmazása tehát egy rendkívül szerencsétlen módja a nemek közti egyenlő bánásmód érvényesítésének, mivel nemcsak a férfiak diszkriminációját eredményezi, de a nők társadalmi leértékelését is jelenti.

A Bíróság gyakorlata alapján fogalmazódott meg a magyar jogban is, hogy az előnyben részesítés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, de legfőképp nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.⁶⁷ Ennek megfelelően az Alkotmánybíróság is rögzíti a pozitív diszkrimináció korlátait: „*a társadalmi egyenlőség mint cél, [...] megelőzhet egyéni érdekeket, de nem kerülhet az egyén alkotmányos jogai elé*”.⁶⁸ Az pedig, hogy az egyéni szempontokat is figyelembe kell venni, nem csak a Bíróság esetjoga nyomán felállított követelmény. Már az Alkotmánybíróság is kimondta, hogy „az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni”.⁶⁹

7.3. Soft law eszközök

Az egyenlő értéküként elismert munkáért egyenlő bér elvének érvényesítését nem kizárólag a kötelező erővel bíró jogi megoldások segítik. Az irányelvek sokasága és a Bíróság kialakult gyakorlata ellenére sem figyelhető meg a bérszakadék csökkenése. Sőt, a gazdasági válság következtében inkább növekedett a bérkülönbség a nemek között. Mindezekon túl az egyenlőség pluralista megközelítésének gondolata is megjelent, amely az egyenlőség megvalósítása érdekében toleranciát hirdet, s ez nem feltétlen a jog útján kerül megvalósulásra. Számtalan akció, program és egyéb kötelező erővel nem rendelkező aktus formájában igyekszik az EU érvényre juttatni az egyenlő bánásmód követelményét. Az 1980-as évektől kezdve az Uniót „*beavatkozás-párti*”⁷⁰ szemlélet jellemezi, vagyis a tagállamok kötelesek ún. pozitív programokat finanszírozni. Ezek két csoportba oszthatók:

1. **Valamely kormányzati intézmény által koordinált programok:** jogalkalmazók, civil szervezetek tájékoztatása és képzése, információs és sajtókampányok szervezése, próbaperek indítása és támogatása, a hatályos joganyag átvilágítás és fejlesztése.

⁶⁶ Günter Weber: Az Európai Bíróság és a nemek közti hátrányos megkülönböztetés tilalma a munka világában. Jogtudományi Közlöny, 1996. (51. évf.) 4. sz. 184. o.

⁶⁷ Ebtv. 11. § (2) bek.

⁶⁸ 9/1990. (IV. 25.) AB határozat Indokolás IV. pont

⁶⁹ 21/1990. (X. 4.) AB határozat Indokolás III. pont

⁷⁰ Gyulavári Tamás: A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség a jogharmonizáció tükrében <http://meegy.hu/index.aspx?DBId=-3&DocId=1148&MappaId=16560> (Letöltve: 2011. augusztus 02.)

Hazánkban ilyen programokat 1996 óta szervez a Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, valamint jogutódja, a Nőképviselési Társaság.

2. **Gender mainstreaming:** az egyenlő bánásmód megvalósítása valamennyi részpolitika (pl. oktatás, foglalkoztatáspolitikai) tekintetében, valamint a nemek dimenziójának beépítése a politikai folyamatok minden egyes szintjébe (a tervezésbe, a kivitelezésbe, a monitorozásba és az értékelésbe), azzal a céllal, hogy elősegítsék a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesülését. A szakmapolitikai döntéseket e mérlegelés alapján úgy kell meghozni, hogy azok a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének megvalósulását elősegítsék. Ezt már nem képes egyetlen kormányzati intézmény megvalósítani, tárcaközi együttműködésre van szükség.

Ezek az intézkedések jórészt a fiatalabb generációt érintik, hisz bennük még elültethető a gondolat, hogy minden férfi és nő egyenlő, az élet minden területén. Éppen ezért majd csak ennek a fiatalabb generációnak a felnőtté válását követően láthatjuk, hogy a soft law által kitűzött célokat sikerült-e elérni.

8. Az Alaptörvény és az új Munka Törvénykönyve hatása a jelenlegi szabályozásra

A fentiekben tárgyalt magyar szabályozás a jelenleg hatályos joganyagot jelenti, ami azonban 2012. január 1.-től, az Alaptörvény hatályba lépésével jelentősen meg fog változni: az Alaptörvény már nem mondja ki az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét. Ezzel tulajdonképpen megszűnt alkotmányos alapjognak lenni, mivel sehol sem szerepel az ország jogrendjének alapját képező dokumentumban – ellentétben a jelenleg hatályos Alkotmánnyal. Egyáltalán a munkabérek védelmével kapcsolatos rendelkezések nyomtalanul eltűntek az alapidokumentumból. Az egyenlőségről szóló XV. cikkben sem találunk semmiféle utalást a megkülönböztetés tilalmára a munkabér kapcsán. Ebben a részben mindössze annyi található, hogy az alapvető jogok mindenkinek bármely megkülönböztetés nélkül, többek között nemre való tekintet nélkül biztosítottak.⁷¹ Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve azonban immár nem alkotmányos alapjog. Alapvető jog lényeges tartalmát nem lehet korlátozni, sem törvénnyel, sem más módon. Eddig ez volt az irányadó az egyenlő bér elvére. Az egyéb jogok korlátozhatók, s ezek szerint az egyenlő bér elve most már ilyen egyéb jognak számít, s mint ilyen, akár lényeges tartalmát illetően is korlátozható.

Úgy vélem azzal, hogy a XV. cikk (3) bekezdése rögzíti, hogy a férfiak és nők egyenjogúak, nem lehet helyettesíteni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének hiányát. Már

⁷¹ Magyarország Alaptörvénye XV. cikk (2) bekezdés

csak azért sem, mert – bár a jelen dolgozat témájának szempontjából ez bír jelentőséggel – nem elég pusztán a nemek viszonylatában rögzíteni az egyenlő bér követelményét, hanem mindenkire vonatkozóan szükséges ezt megtenni.

Az új Alaptörvény januári hatályba lépése nem zárja ki a korábbi alkotmánybíróági gyakorlat figyelembevételét, de az eddigi alkotmánybíróági gyakorlat a továbbiakban inkább csak egyfajta iránymutatásként fog szolgálni, legalábbis az egyenlő bér elve tekintetében.⁷² Egy új szabályozás ugyanis új értelmezést is kíván. Álláspontom szerint a nők és férfiak egyenjogúságának kimondása egy esetleges értelmezés során jelentheti azt, hogy egyenlő munkájukért egyenlő bért kapnak a különböző nemhez tartozók is. Továbbá azzal, hogy az egyenlő vagy egyenlő értéküként elismert munkáért egyenlő bér elve vertikális és horizontális közvetlen hatállyal is bír, bármikor felhívható a nemzeti bíróságok előtt, akkor is, ha az ország alaptörvényében nem szerepel.

Egy ideig a készülő új Munka Törvénykönyve koncepciója sem rendelkezett az egyenlő munkáért egyenlő bér elvéről. A törvényjavaslat végső formájában jelenleg az Országgyűlés előtt van, s az egyenlő bánásmód követelménye cím alatt megtaláljuk, amit keresünk: „A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani”.⁷³ Bár nem a klasszikus formájában mondja ki az elvet (egyenlő és egyenlő értéküként elismert munkáért egyenlő bér), mégis arra a megállapításra kell jutnunk, hogy az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók esetében is érvényre kell juttatni az egyenlő bánásmód követelményét, mivel a törvényjavaslat példászerűen felsorolja a munka egyenlő értékének megállapításánál figyelembe veendő fontosabb szempontokat. Ez a felsorolás teljes mértékben megegyezik a jelenlegi Mt.-ben foglaltakkal: az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, a szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat, felelőssége. Annyi eltérés van csak a hatályos szabályozástól, hogy a felsorolt példákat kibővíti egy elemmel: a munka egyenlő értékének megállapításánál figyelembe kell venni a munkaerő-piaci viszonyokat is. Tulajdonképpen az Alkotmánybíróság gyakorlatából is kiolvasható volt, hogy a munkák egyenlő értékének megállapításánál nem hagyható figyelmen kívül a munkaerő-piac helyzete sem, bár ezzel a lépéssel egyértelművé válik, hogy valóban figyelembe veendő tényező, s megszünteti a bizonytalanságot ebben a kérdésben, legalább részben.

⁷² Mit hoz az új alkotmány a gyakorló jogásznak? „A peres fél az Alkotmánybíróaságtól kérheti a bírói döntés felülvizsgálatát” - Interjú dr. Sonnevend Pállal (Letöltve: 2011. november 02.)

⁷³ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről 12. § (1)

A törvényjavaslat az egyenlő bér elve kapcsán meghatározza a munkabér fogalmát is. Érdekes, hogy a javaslat szinte lemásolja a jelenleg hatályos Mt. megoldását abban a tekintetben, hogy kizárólag az egyenlő bánásmód relációjában definiálja a munkabért. A megadott fogalom pedig majdnem szó szerint megismétli a hatályos szabályozást, annak minden lényeges elemével: munkabér minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.⁷⁴

Az Alaptörvény és az új Munka Törvénykönyve a jelenlegitől eltérő szabályozást alakított ki, s éppen ezért kíváncsian tekintek a jövőbe, hogy ezek a nem csekély változások milyen hatással lesznek az egyenlő bér elvének hazai érvényesülésére.

9. Összegzés

A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód érvényre jutása még hiányosságokkal küzd, ám az Európai Unió és vele együtt a tagállamok elindultak egy olyan úton, amelynek végén vélhetően teljesen megszűnnek a különbségek a két nem között. Ehhez többek közt az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét kellene maradéktalanul érvényesíteni. Ugyanis a bérek kiegyenlítődése esetén megszűnik a bérszakadék, ami után a munkaerő-piaci szegregációt is könnyebb lesz felszámolni, és vice versa.

Az elv érvényesítéséhez azonban először tudatni kell a munkáltatókkal, hogy hosszabb távon az ő érdekük is a bérszakadék csökkentése, hisz a legjobb munkaerő alkalmazásával és a pozitív munkahelyi légkörrel javul a termelékenység és a versenyképesség. Egy vállalkozásról kialakított kép szempontjából is csak jó, ha arról híres, hogy ott valóban minden munkavállalót egyenlőként kezelnek. Ez pedig növelheti az ügyfelek számát. A nők munkájának nagyobb megbecsülése motiválja őket a jobb teljesítményre és elősegítheti gazdasági függetlenségüket, s így nem lesznek áldozatai az elszegényedésnek, ami a bérszakadék miatt jelentős mértékben a nőket fenyegeti.

Az állam számára is értékes munkaerőt jelentenek a nők, mivel képességeik, tehetségük és tapasztalatuk jobb kihasználásával hozzájárulnak a gazdaság egészének növekedéséhez. Ez csökkenti a szociális támogatások szükségességét, ami hosszú távon hatalmas megtakarítás a költségvetés számára.

A célok eléréséhez viszont megfelelő eszközökre is szükség van, ami a jogalkotáson kívül magában foglalja a munkavállalók és munkáltatók tájékoztatását, felmérések készítését

⁷⁴ U.o. 12. § (2) bek.

és elemzését, programok és stratégiák kidolgozását. Mint láthattuk, az Európai Unióban több program is foglalkozik az egyenlő bérhez való jog érvényesítésének kérdésével, és ezt a tagállamok is követik, hogy milyen mértékben, az persze eltérő. A magyar jogalkotás jó úton halad, összhangban áll az uniós szabályokkal, egyes területeken pedig meghaladja azt. Azonban amíg a jogalkotás megfelelőnek tűnik, a gyakorlat más képet mutat. Az egyik nemhez való tartozás az egyik leggyakoribb oka a hátrányos megkülönböztetésnek, mégis alig találunk az Egyenlő Bánásmód Hatóságtól határozatot a kérdésre vonatkozóan, még kevésbé bírói ítéleteket, amelyek irányadóak lennének. Az ügyek kis száma nem az elv hatékony érvényesülését jelenti feltétlen. Sokszor a sérelmet szenvedett személyek nem is tudják, hogy joguk van az egyenlő bérhez, ha egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkát végeznek. Ráadásul az EBH határozataiból kitűnik, hogy az esetek nagy részében, ha a munkavállaló eljárást kezdeményez a munkáltatóval szemben, megtorlásra számíthat: megszüntetik a munkaviszonyát. Ezzel az a legnagyobb probléma, hogy sok esetben a munkáltató talál olyan objektív indokot a munkaviszony megszüntetésére, amely alapján az EBH arra a megállapításra jut, hogy nem történt megtorlás.

Mindezekből a problémákból kiderül, hogy bármennyire is hatékony a szabályozás, bármennyire is jól kidolgozott az uniós esetjog, a gyakorlati problémákra még mindig nem született megfelelő válasz. Ha meg is valósul valaha a nők és férfiak teljes egyenlősége a bérek terén, az csak egy hosszú folyamat, a társadalmi gondolkodásmód változásának eredményeként fog megtörténni, amely nem érhető el kizárólag jogi eszközökkel.

Felhasznált irodalom

Európai Unió források

Az Európai Unió Alapjogi Chartája

Az Európai Unióról Szóló Szerződés

Az Európai Unió Működéséről Szóló

2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

A Bizottság jelentése a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és Régiók Bizottságának. A nők és férfiak közötti egyenlőség – 2009. COM(2009) 77 végleges

Handbook on European non-discrimination law. European Court of Human Rights
http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/DACA17B3-921E-4C7C-A2EE-3CDB68B0133E/0/182601_FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_EN.pdf (Letöltve: 2011. augusztus 22.)

Tesauro főtanácsnok indítványa a Kalanke ügghöz

A Tanács 84/635/EK ajánlása a nőkért teendő pozitív intézkedésekről

Magyar források

1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmányáról

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

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

Magyarország Alaptörvénye

Legfelsőbb Bíróság 251. sz. (2000) elvi határozata

9/1990. (IV. 25.) AB határozat

137/B/1991 AB határozat

30/1992. (V. 26.) AB határozat

61/1992. (XI. 20.) AB határozat

27/2001. (VI. 29.) AB határozat Indokolás

A Kormány 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozata a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010–2021

Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/2/2008. TT. sz. állásfoglalása az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről

Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalása a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban

Egyenlő Bánásmód Hatóság 588/2008. sz. határozata

Egyenlő Bánásmód Hatóság 117/2010. sz. határozata

T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről

Nemzetközi források

ENSZ Alapokmány

ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata

ENSZ Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya

ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya

Emberi Jogok Európai Egyezménye

Olaszország Alkotmánya http://www.servat.unibe.ch/icl/uk00000_.html (Letöltve: 2011. szeptember 04.)

Jogesetek

Emberi Jogok Európai Bírósága Rasmussen v. Denmark judgment of 28 November 1984, Series A no. 87, p. 12, para. 29

Emberi Jogok Európai Bírósága Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom judgment of 28 May 1985, Series A no. 94, p. 35, para. 71

C-80/70. sz. Gabrielle Defrenne v. belga állam

C-43/75. sz. Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge De Navigation Aérienne Sabena

C-129/79. sz. Macarthy Ltd v. Wendy Smith

C-96/80. sz. J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.

C-14/83. sz. Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen

C-170/84. sz. Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz

C-66/85. sz. Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg ítélet 17. pont

C-157/86. sz. Mary Murphy and others v. An Bord Telecom Eireann

C-109/88. sz. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss

C-171/88. Ingrid Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.
C-262/88. sz. Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group
C-450/93. sz. Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen
C-409/95. sz. Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen
C-50/96. sz. Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder
C-78/98. sz. Shirley Preston és társai v. Wolverhampton Healthcare NHS Trust és társai és Dorothy Fletcher és társai v. Midland Bank plc.
C-320/00. sz. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd.
C-256/01. sz. Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College and Others
C-17/05. sz. B. F. Cadman v. Health & Safety Executive

Cikkek

Albert Levente – Gyulavári Tamás: Nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Unióban és Magyarországon

<http://www.bmeip.hu/download/engemiserint/Nok%20es%20ferfiak%20kozotti%20egyenlos%20eg.pdf> (Letöltve: 2011. augusztus 02.)

Beck, Gunnar: The state of EC anti-sex discrimination law and the judgment in Cadman, or how the legal can become the political. European Law Review Vol. 32 No. 08 2007 p. 549-562.

Burrows, Noreen: Equal pay for work of equal value. University of Glasgow. 2001 (diasor)
http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2011_04_Burrows_EN.pdf
(Letöltve: 2011. augusztus 10.)

Gurmai Zita – Benedek Attila: Egyenlő munkáért egyenlő bért? Egy aktuális kérdés európai vizsgálata. Európai Tükör, 2009/4. sz. 65-70.o.

Gyulavári Tamás: A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség a jogharmonizáció tükrében
<http://meegy.hu/index.aspx?DBId=-3&DocId=1148&MappaId=16560> (Letöltve: 2011. augusztus 02.)

Gyulavári Tamás: A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban
<http://meegy.hu/index.aspx?DBId=-3&DocId=1150&MappaId=16560> (Letöltve: 2011. augusztus 02.)

Gyulavári Tamás: Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében. Magyar jog 2011. (58. évf.) 1. sz. 23-33.o.

Howard, Erica: The European Year of Equal Opportunities for All – 200: Is the EU Moving Away From a Formal Idea of Equality? *European Law Journal*, Vol. 14. No. 2., March 2008. pp. 168-185.

Kardos Gábor: A nemi diszkrimináció értelmezésének egyes kérdései az EU Bíróság esetjogában. In: *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció* (szerk.: Gyulavári Tamás) Budapest, MüM Egyenlő Esélyek Titkársága Integrációs Stratégiai Munkacsoport, 1997., 43-53.o.

Lehoczkyné dr. Kollonay Csilla: Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogában. In: *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció* (szerk.: Gyulavári Tamás) Budapest, MüM Egyenlő Esélyek Titkársága Integrációs Stratégiai Munkacsoport, 1997., 11-42.o.

Lehoczkyné dr. Kollonay Csilla: Árnyak és árnyalatok az egyenlő bánásmód európai uniós elvének alkalmazása körül. *Fundamentum* 1998. 1-2. sz. 88-93.o.

O'Brien, Charlotte: Equality's False Summits: New Varieties of Disability Discrimination, 'Excessive' Equal Treatment and Economically Constricted Horizons. *European Law Review* Vol. 36 No. 02 2011 p. 26-50.

Riba István: Keresd a nőt! HVG, 2011/34. szám
http://hvg.hu/hvgfriss/2011.34/201134_nemek_es_eselyek_keresd_a_not (Letöltve: 2011. szeptember 04.)

Szekeres Valéria: Nemtelen verseny. HVG, 2010. augusztus 21. (33. szám) 20-22. o.

Szemesi Sándor: A hátrányos megkülönböztetés tilalmának megjelenése az Emberi Jogok Európai Egyezményében. *Jogtörténeti Szemle* 2008 (10. évf.) 3. szám 31-36. o.

Prof. Dr. Tobler, Christa: Equal pay for equal work and work of equal value for men and women. Europa Institutes of the Universities of Basel (Switzerland) and Leiden (The Netherlands). 2011 (diasor)
http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2011_03_Tobler-EN.pdf (Letöltve: 2011. augusztus 10.)

Vashegyi Zsanett: Az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” elvének alkalmazása a gyakorlatban. *Munkaügyi szemle*, 2008. (52. évf.) 2. sz. 53-56. old.

Vinnai Edina: A hátrányos megkülönböztetés tilalma Magyarországon az Európai Unió csatlakozás tükrében. [Publicationes Universitatis Miskolciensis. Sectio Juridica et Politica](#), 2002. (20. évf.) 2. sz. 453-470. old.

Weber, Günter: Az Európai Bíróság és a nemek közti hátrányos megkülönböztetés tilalma a munka világában. *Jogtudományi Közlöny*, 1996. 4. sz. 181-184. o.

Zaccaria Márton Leó: Diszkrimináció a diszkriminációban? Avagy a részmunkaidős foglalkoztatás és a nemi esélyegyenlőség összefüggései. *Jogtudományi Közlöny* 2011. január (LXVI. évf.) 62-68.o.

Mit hoz az új alkotmány a gyakorló jogásznak? „A peres fél az Alkotmánybíróságtól kérheti a bírói döntés felülvizsgálatát” - Interjú dr. Sonnevend Pállal (Letöltve: 2011. november 02.)

Vélemény Magyarország Alaptörvényéről. Fundamentum 2011. 1. sz. 61-77.o.

Könyvek

Bercusson, Brian (ed.): European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2006.

Ellis, Evelyn: EU Anti-Discrimination Law. Oxford University Press, 2005.

Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban. JUSTIS, Pécs 2010

Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Complex Kiadó, Bp. 2006

Várnay Ernő – Papp Mónika: Az Európai Unió joga. Complex Kiadó, Bp. 2010

Honlapok

Az Európai Bizottság honlapja: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=hu>

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapja: <http://www.egyenlobanasmod.hu>