

Kenéz Lilla

PhD hallgató

Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

KIÚT AZ EGYENLŐTLENSÉGBŐL – A 2023/970 IRÁNYELV ÚJÍTÁSAIRÓL

Debreceni Jogi Műhely, 2025. évi (XXII. évfolyam) 3-4. szám (2026. március 31.)

DOI 10.24169/DJM/2025/3-4/5

Absztrakt: Az egyenlő bánásmód követelménye, valamint annak markáns leágazását jelentő egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve (továbbiakban: egyenlő bér elve) napjainkban sem mondható elhanyagolható problémának annak ellenére, hogy az annak átfogó szabályozására irányuló törekvések már évtizedek óta a közösségi jogalkotás napirendi pontjai között szerepelnek. Az egyenlő bér elve az elmúlt néhány évben ismételten a figyelem középpontjába került. A COVID-19 világjárvány következtében a munkaerőpiacot ért negatív hatások a férfi és női munkavállalók bére közötti különbségek ismételt növekedésnek indultak, amelynek következtében a nyugdíjkülönbségek is csak magasabbra kezdtek kúszni. Tekintettel arra, hogy a bérek közötti különbség teljes megszüntetésére eddig még nem került sor, a hátrányos helyzetet első sorban kezelni kell, majd a csökkentésre irányuló intézkedéseket kell eszközölni, majd jövőre irányuló célkitűzésként a különbségek megszüntetését kell megfogalmazni, ezt követően pedig ennek érdekében minden szükséges intézkedést kell megtenni. Előzetesen már megállapítható, hogy a 2023/970 irányelv nagy volumenű jogalkotási feladatot tűz újításaival a tagállamokra. Tanulmányban az Európai Unió Bírósága esetjogának a téma szempontjából leginkább releváns döntéseit ismertetem, amelyeket követően az újonnan megszületett irányelv újításait mutatom be.

Kulcsszavak: munkajog, nemek közötti bérkülönbség, bértranszparencia



A way out of inequality: On the reforms of directive 2023/970

Abstract: The requirement of equal treatment and the principle of equal pay for equal work or work of equal value, which is a prominent offshoot of it, cannot be considered a negligible problem today, despite the fact that efforts to regulate it comprehensively have been on the agenda of EU legislation for decades. The principle of equal pay has been in the spotlight again in the last few years. The negative impact of the COVID-19 pandemic on the labour market has led to a renewed increase in the pay gap between men and women, with the result that pension differentials have started to creep upwards. Given that the pay gap has not yet been fully closed, the disadvantage must be addressed first, followed by measures to reduce it, then by the objective of closing the gap in the future, and then by all necessary measures to achieve this. In my study, I analyse the most relevant case law of the Court of Justice of the European Union, followed by an analysis of the innovations of the newly adopted Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms.

Keywords: labour law, gender pay gap, wage transparency

Ein Weg aus der Ungleichheit: Zu den Neuregelungen der Richtlinie 2023/970

Abstrakt: Das Gebot der Gleichbehandlung sowie dessen wesentliche Ausprägung, das Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit (im Folgenden: Grundsatz des gleichen Entgelts), stellt auch in der Gegenwart kein zu vernachlässigendes Problem dar. Trotz der seit Jahrzehnten bestehenden Bestrebungen, eine umfassende rechtliche Regelung auf europäischer Ebene zu schaffen, bleibt die praktische Umsetzung weiterhin unvollständig. In den vergangenen Jahren ist der Grundsatz des gleichen Entgelts erneut in den Fokus der rechtspolitischen und wissenschaftlichen Diskussion gerückt. Die negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt führten zu einer erneuten Vergrößerung der Lohnunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten, was sich folglich auch in

zunehmenden Rentenunterschieden widerspiegelt. Da die vollständige Beseitigung der Entgeltunterschiede bislang nicht erreicht werden konnte, ist es zunächst erforderlich, in erster Linie die bestehenden Benachteiligungen zu behandeln, anschließend Maßnahmen zur Verringerung der Differenzen zu ergreifen und schließlich als langfristiges Ziel die vollständige Angleichung der Entgelte anzustreben. Der vorliegende Beitrag beleuchtet die relevante Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu diesem Thema und stellt die wesentlichen Neuerungen der kürzlich erlassenen Richtlinie dar.

Schlagworte: Arbeitsrecht, geschlechtsspezifisches Lohngefälle, Entgelttransparenz

Alapvetés

A nemek közötti bérkülönbség a női és férfi munkavállalók átlagos bruttó órabére közötti különbség (Equal Pay? Time to close the gap!, Factsheet, 2022), amely 2020-ban 13%-ra volt tehető, és bár ez az érték 2020 és 2023 között ingadozott, de végeredményben ugyanez az érték került megállapításra 2023-ban is (A nemek közötti bérkülönbség: a Tanács új szabályokat fogadott el a bérek átláthatóságáról, 2023). Amennyiben ezt az értéket a női munkavállalók aktív évei alatt nem csökkentik, vagy szüntetik meg teljes mértékben, akkor nyugdíjas éveik alatt is alacsonyabb összegű juttatásban részesülhetnek. Ezt a helyzetet nevezhetjük a nyugdíjszakadék kialakulásának, amelynek aránya az utóbbi években szintén magasra szökött az Európai Unió (a továbbiakban: EU) tagállamaiban, elérve a 30%-ot (A bérek átláthatósága az EU-ban).

Mindezen értékek annak ellenére alakultak így, hogy nagyjából egy évszázada jelen van a munkajog területén az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér követelménye. Számos jogszabály került kidolgozásra és elfogadásra a közösségi jog területén, amelyek közül a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO) 100. Egyezménye és a 75/117/EGK irányelv azok, amelyek kifejezetten az elvvel kapcsolatos rendelkezéseket tartalmaznak, és nem az egyenlő bánásmód követelményének részeként részesítik védelemben jelen elvet (ILO 100. Egyezménye a férfi és női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról és A Tanács irányelve a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, 1975. február 10.)

E különbségek olyan okokra vezethetők vissza, amelyek már a különböző jogszabályok kidolgozását megelőzően is megjelentek a társadalomban, és amelyeket még mindig nem sikerült megszüntetni. Ezek az okok többek között a merev társadalmi és kulturális elvárásokban és előítéletekben gyökereznek. Ezek jellemzően az utóbbi évszázadok során alakultak ki a nők társadalmi szerepével kapcsolatban (Commission staff working document, Impact Assessment, Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, 2021, p. 4). Tekintettel arra, hogy a Covid-19 világválság negatív hatásai a munkajog világát sem kímélték, így ezek a hatások a nemek közötti bérkülönbségek mértékét is csak tovább növelték (The Sustainable Development Goals Report 2019, United Nations, 2019).

A közelmúltban kidolgozásra került (EU) 2023/970 irányelv (az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről, 2023. május 10.) abból az alapvetésből indul ki, hogy bár a nemek közötti egyenlő bérezés terén az elmúlt évtizedekben történtek jelentős előrelépések uniós és tagállami szinten is, a napjainkban egyre bizonytalanabbá váló gazdasági, munkaerőpiaci és szociális helyzet miatt még inkább fontosabb lenne e hátrányos jelenség végleges leküzdése (Zaccaria, 2023, pp. 9-14).

A következőkben célom az e problémák generálta megoldási lehetőségek részletesebb vizsgálata az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) esetjoga fényében. Ehhez azokat a nagyobb jelentőségű jogeseteket hívom segítségül, amelyek a közel fél évszázad alatt alakították az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének fogalmi kereteit és jogi természetét, egyre több élethelyzetet bevonva az elv védelmének körébe.

1. Az Európai Unió Bíróságának értelmezési eredményei az egyenlő munkáért egyenlő bér elvével kapcsolatban

Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének fogalmi elemeit az EUB jogalkalmazási tevékenysége során alakította a folyamatosan fejlődő munkaerőpiac igényeihez igazodva. Ennek a folyamatnak a során számos

említésre méltó ítélet született, amelyekben keresztül fogalmi elemekre bontva megérthető az elv tartalmi magja, ugyanakkor e folyamat nem tekinthető befejezettnek. Annak érdekében, hogy az elv alapvető követelményeit és hiányosságait bemutathassam, röviden áttekintem a fent említett esetekben született döntések releváns megállapításait.

1.1. Mi is az a munkabér, amelynek egyenlőnek kell lennie?

Az első említésre méltó eset a Danfoss-ügy (a Bíróság C-109/88 számú Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss ügyben 1989 október 17-én hozott ítélete), amelynek felei egy dán munkaadói szervezet és a kereskedelmi, valamint a hivatali munkavállalók szakszervezete volt. A felek között megkötésre került egy kollektív szerződés, amely alapján a munkavállalók munkabérének meghatározása történt. Ez alapján az azonos bércsoportba tartozó munkavállalók azonos alpbérből részesülnek, azonban a mobilitás, képzettség és a szolgálati idő alapján lehetőség volt bérpótlék megállapítására is. A munkavállalói szakszervezet állítása szerint azonban a munkaadói egyesület nemi alapú diszkriminációt valósított meg a munkabérek megállapítása során.

Az EUB döntésének értelmében abban az esetben, ha felmerül a nemi alapú megkülönböztetés gyanúja a bérezés területén, a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy arra nem került sor. A bérpótlék megállapítása során alkalmazott szempontok esetében pedig arra a megállapításra jutott az EUB, hogy csak akkor szolgálhatnak a megállapítás alapjául, ha azok feltétlenül szükségesek az adott munkakör betöltéséhez. Amennyiben ez bizonyításra kerül, nem beszélhetünk nemi alapú diszkriminációról.¹

A következő a Barber eset (a Bíróság C-262/88 számú Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group ügyben 1989. május 5-én hozott ítélet), amelynek alapja egy, a munkavállaló és a munkáltató között létrejött magánjogi szerződés volt, amely egy nyugdíjalapot hozott létre a munkavállalók részére. Az alap tagjaként a munkavállalók speciális szociális juttatásokban részesülhettek. A munkavállaló felperes elbocsátását követően készpénz-juttatásra, végkielégítésre és egy jogszabályi kötelezettség nélküli, kegyességből nyújtható összegre volt jogosult. Azonban egy vele azonos korban lévő női munkavállaló már nyugdíjban is részesülhetett volna, amelynek folyósítására azonnal sor is került volna. A felperes a rá irányadó nyugdíjkorhatárt még nem érte el, így ez őt nem illette meg,

ennek következtében pedig nemi alapú hátrányos megkülönböztetésre hivatkozott.

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

A Ten Oever (a Bíróság C-109/91 számú Ten Oever kontre Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf ügyben 1993. október 5-én hozott ítélete) esetben egy bármilyen állami hozzájárulástól mentes magánnyugdíjrendszer képezte a jogvita alapját, amelyet teljes mértékben a munkavállalók és a munkáltatók közössége hozott létre, és terjesztett ki egy egész ágazatra. A kérdés ebben az esetben az volt, hogy az ennek keretében nyújtott juttatás is bevonható-e a munkabér fogalmába. E kérdésre az EUB igenlő választ adott.

A Garland-ügyben (a Bíróság C-12/81 számú Garland kontra British Rail ügyben 1982. február 9-én hozott ítélete) született ítélet már az utazási kedvezményekre is kiterjesztette a bér fogalmát. A Worringham-ügyben (a Bíróság C-69/80 számú Worringham és Humphreys kontra Lloyds Bank ügyben 1981. március 11-én hozott ítélete) pedig az is megállapításra került, hogy az a járulék is a munkabér fogalmába esik, amelyet a munkáltató a munkavállaló nevében fizet be egy adott nyugdíjrendszerbe.

A Rinner-Kühn ügyben (a Bíróság C-171/88 számú Rinner-Kühn kontra FWW Spezial-Gebäudereinigung ügyben hozott ítélete) már azokat a szociális ellátásokat is ebbe a körbe vonta az EUB, amelyek a munkavállalót a betegsége ideje alatt folyamatosan megilletik. Ebben az esetben kifejezetten olyan táppénzről volt szó, amely a kizárólag a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalókat illette meg, ezzel a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat kizárva ebből az ellátásból. Ebben az esetben is megállapítást nyert tehát, hogy az adott juttatás munkabérnek minősül, így a munkáltató intézkedésével közvetett diszkriminációt valósít meg.

A Brunnhofer esetben (a Bíróság C-381/99 számú Brunnhofer ügyben 2001. június 26-án hozott ítélete) pedig az a megállapítás született, hogy azok a juttatások, amelyek a béren túl illetik meg a munkavállalót, ugyanezek szintén beletartoznak a bér fogalmába, járjanak azok bármilyen jogcímen is.

Az Enderby esetben (a Bíróság C-127/92 számú Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health ügyben 1993. október 27-én hozott ítélete), a Danfoss ügghöz hasonlóan, szintén egy, a munkavállalók fizetéseit megállapító, a munkáltató és a szakszervezet között létrejött kollektív szerződés jelentette a kiindulási alapot. Ennek a megállapodásnak az értelmében egy beszédterapeuta bére alacsonyabb volt, mint egy gyógyszerész vagy fizioterapeuta végzettségű munkavállalóé. Azt követően, hogy megvizsgálták a magasabb fizetési fokozatban lévő munkavállalókat, kiderült, hogy ezeket a pozíciókat többségükben férfiak töltötték be. Ennek oka abban volt megragadható, hogy a munkaerőpiacon még mindig az a nézőpont uralkodott, hogy a férfiak által végzett munka értékesebb, mint a női munkavállalóké. Az EUB végül arra a döntésre jutott, hogy a nemi alapú diszkrimináció annak ellenére megállapítható, hogy a bérmegállapodás egy kollektív szerződés eredményeként jött létre. Ezen felül azt is kimondta a döntés, hogy a tagállami bíróság feladata az, hogy ilyen esetekben megállapítsa a gazdasági okkal való indoklás helyénvalóságát a bérkülönbség esetén.

A Randstad Empleo és társai ügyben (a Bíróság C-649/22 számú ítélete) az EUB megállapította, hogy minden olyan fogalom esetében, amelyre az uniós jog nem alakított ki egzakt definíciót – tehát annak körülhatárolását a tagállamokra bízva –, az általános nyelvhasználat szerinti értelmet kell alkalmazni. A díjazáson ezek alapján egy meghatározott munkáért vagy valamely szolgáltatás nyújtásáért fizetett pénzösszeget kell érteni. Jelen esetben pedig a díjazás fogalmába kell vonni azt a kártérítést is, amelyre a kölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevő vállalkozásnál bekövetkezett munkabalesetből eredő, a szokásos foglalkozásuk gyakorlása tekintetében fennálló csökkent vagy tartós munkaképtelenségük címén jogosultak.

Az eddig áttekintett esetek mind a 75/117/EGK irányelv értelmezésére irányultak, tehát a kiindulópontot az abban foglalt, nemek közötti egyenlőségre vonatkozó alapvető fontosságú szabályok jelentették. Ahogyan az már fentebb is ismertetésre került, az irányelv nem tartalmazott teljes körű fogalommeghatározást, éppen ezért is volt szükség ezekre a megállapításokra,

hogy tisztázni lehessen a kérdéses juttatások természetét. Ennek következtében pedig a munkabér körébe az alapbéren felül már bekerültek azok a juttatások, amelyek azon túl bérpótlékként jártak a munkavégzés fejében, amennyiben az adott munkakörrel közvetlenül összefüggő szempontoknak, mint például a végzettség, megfeleltek a munkavállalók.

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

1.2. Az egyenlő munkának nyilvánítás feltételei

Az elv fogalmi elemei közül kiemelendő az egyenlő vagy egyenlő értékű munka meghatározása is, amely feladat szintén az EUB hatáskörébe tartozott. Tekintettel arra, hogy a vizsgálat középpontjában lévő elv egy alapvető uniós jogi rendelkezés, így annak értelmezése nagyobb mértékben háráítandó az EUB-re, mivel annak értelme szükséges, hogy minden tagállamban azonos legyen. Ebben az esetben a tagállami polgárok hatékonyabban érvényesíthetik az elv megsértésével kapcsolatos jogaikat. Ennek eredményeként pedig szintén sokszínű a paletta az esetjog terén (ILO: Equal Pay: An introductory guide, 37-46).

E vonatkozásban az első fontos eset Rummler v. Dato-Druck ügy (a Bíróság C-237/85 számú Rummler kontra Dato-Druck ügyben 1986. július 1-jén hozott ítélete). Az alapeset felperese a Dato-Druck nyomdaiparicég egyik munkavállalója volt, aki a fizetési csoportok meghatározását tartotta diszkriminatívnak, mivel a besorolás szempontjai között – véleménye szerint – szubjektív alapú szempontok is voltak, mint például a fizikai erő. Éppen ezért várt megválaszolásra a kérdés, miszerint lehet-e az alapján különbséget tenni a munkavállalók által végzett munka között, hogy azok milyen fizikai erőfeszítést követelnek meg. Az EUB döntése alapján nem lehet az 75/117/EGK irányelvvel ellentétesnek nyilvánítani azt a besorolási rendszert, amelyben a munka értékelése a mérhető izomerőn alapul. Csak azért, mert egy olyan tulajdonságról van szó, amelynek esetlegesen a férfi munkavállalók nagyobb eséllyel tudnak eleget tenni, nem lehet magát az egész besorolási rendszert diszkriminatívnak minősíteni (Becánics, 2012, pp. 66-73).

Azonban csak abban az esetben nem ütközik az irányelv rendelkezéseibe a munkaértékelés, ha az átlátható feltételeket állít, amelyekkel kapcsolatban mind a két nem azonos szinten alkalmas az adott munkavégzésre (C-237/85. 25(a) pont). A leggyakrabban hivatkozott tulajdonságok között szerepel a fizikai erő, mobilitás, rugalmasság, hosszabb munkahelyi tapasztalat, speciális képzésen történő részvétel, termelékenység. A különbségtétel csak abban az esetben fogadható el, ha az előbbieken megemlített tulajdonságok szükségességét a munkaadó objektív indokokkal tudja alátámasztani. Ez gyakorlatilag két feltétel egyidejű bizonyítását jelenti. Az egyik az, hogy az említett tulajdonságra ténylegesen szüksége is van a munkavállalónak a tevékenység elvégzéséhez, a másik pedig az, hogy az adott tulajdonság mind a két nem részére megszerezhető, tehát ugyanolyan feltételekkel sajátítható el (Bányai, 2006, p. 19).

A Dansk Industri (a Bíróság C-400/93 számú Specialarbejderforbundet i Danmark kontra Dansk Industri ügyben 1995. május 31-én hozott ítélete) esetben az EUB azt mondta ki, hogy nem elegendő csupán az a tény a diszkrimináció megállapításához, hogy az adott munkakört többségében nők töltötték be, és az ő alaplábuk alacsonyabb volt, mint az azonos értékű munkát végző férfi társaiké.

A Murphy esetben (a Bíróság C-157/86 számú Murphy kontra An Bord Telecom Eireann ügyben 1988. február 4-én hozott ítélete) született ítéletben már egy olyan kiterjesztésre került sor, amelynek értelmében az egyenlő munkáért egyenlő bér elve azt is jelenti, hogy a nagyobb értékű munkát végzőknek legalább olyan díjazásban kell részesülniük, mint amilyenben a kisebb értékű munkát végző munkatársaik részesülnek. Ezen felül már az is kimondásra került, hogy a Római Szerződés 119. cikke az egyenlő bér fizetését kifejezetten csak az egyenlő munka elvégzése esetében követeli meg. Ebből kifolyólag a 119. cikket úgy kell értelmezni, hogy az is ellentétes az egyenlő bánásmód követelményével, ha egy női munkavállaló nagyobb értékű munkát végez, mint férfi társa, azonban alacsonyabb díjazásban részesül.

A Macarthy ügyben (a Bíróság C-129/79 számú Macarthy kontra Smith ügyben 1980. március 27-én hozott ítélete) született ítéletével az EUB rögzítette azt is, hogy nem csak az azonos időben munkát végző munkavállalók díjazása hasonlítható össze. Ennek értelmében tehát abban az esetben is érvényesülnie kell az elvnek, ha az adott női dolgozó az adott munkakörben korábban foglalkoztatott férfi munkavállalóhoz képest részesül alacsonyabb díjazásban.

A Wiener Gebietskrankenkasse ügyben (a Bíróság C-309/97 számú Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ügyben 1999. május 11-én hozott ítélete) már nem volt olyan egyszerű a felvetődő kérdés megválaszolása, mivel arra kereste a választ a tagállami bíróság, hogy a látszólag azonos értékű munkát végző férfi és női munkavállalók esetében is érvényesülnie kell-e az egyenlő bánásmód követelményének. Mind a két csoport munkavállalói elmeorvosként dolgoztak, azonban a női munkavállalók jellemzően pszichológusi diplomával, míg a férfiak orvosi diplomával végezték tevékenységüket. Ebben az esetben az EUB úgy döntött, hogy a szakképzettségben jelentkező különbség objektív alapon is jelentheti az eltérő díjazásban való részesülést.

Tovább lépve a 2000-es évek joggyakorlatára, amely már egyre közelebb visz minket a jelenleg hatályos 2006/54/EK irányelvhez (az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról), úgy gondolom, hogy az látható, hogy az egyenlő bér elvének fogalmi kereteit csak még inkább tágítják a jogalkalmazók annak érdekében, hogy az minél több esetben nyújtsa a védelmet a szükséges helyzetekben.

A Cadman ítélet (a Bíróság C-17/05 számú B. F. Cadman kontra Health & Safety Executive ügyben 2006. október 3-án hozott ítélete) is erre szolgálhat példaként. Az eljárás alapját az adta, hogy bár Cadman kisasszony a munkáltatója által többször is módosított bérezési rendszerben azonos fizetési csoportba került besorolásra négy férfi kollegájával, azonban mégis alacsonyabb munkabérben részesült. Ennek következtében nemi alapú hátrányos megkülönböztetés címén először a tagállami bírósághoz fordult, ahonnan az ügy az EUB elé került. A munkáltató a különbségtételt azzal indokolta, hogy a négy férfi munkavállaló hosszabb szolgálati idővel rendelkezett a felpereshez képest.

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

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

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

1.3. Hátrányos-e a közvetett módon történő megkülönböztetés?

Az elv szempontjából vitás területként említhető a közvetett diszkriminációs forma megállapítása. Jogesetek tömkelegét lehet még említeni a jogértelmezés segédeszközeként: a jogalkalmazóknak a hátrányos megkülönböztetés közvetett formájának megállapítása az, amely még nehézségeket jelentett.

Ennek felismerése azonban még napjainkban is gondot okozhat, mivel általánosságban megállapítható, hogy nem húzódik a két kategória között széles határvonal, így nagyon nehéz annak megállapítása, hogy melyik esetben, melyik is valósul meg. Az irányelv a két fogalom tartalma szempontjából nem hozott újítást, azonban a kimentési lehetőség szempontjából különbség megfogalmazására került sor, mivel objektív kimentési lehetőség csak a közvetett hátrányos megkülönböztetés esetében merülhet fel, míg a közvetlen esetében nem (Barnard, 2012, pp. 277-279). A közvetett hátrányos megkülönböztetés joggyakorlata is szerteágazó, így a bérezés szempontjából történő megkülönböztetés fontosabb eseteire is kitérek.

Azokban az esetekben lehet közvetett hátrányos megkülönböztetésről beszélni, amikor nem nyíltan történik a munkavállalók nem szerinti megkülönböztetése, hanem a munkáltató látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő elbánásban részesíti munkavállalóit, azonban mégis jelentősebb mértékben kerülnek hátrányba a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalói csoportok, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállalói kör (Gyulavári, 2003, pp. 10-11).

Ez a helyzet merült fel a Jenkins v. Kingsgate ügyben (a Bíróság C-96/80 számú Jenkins kontra Kingsgate ügyben 1981. március 31-én hozott ítélete) is, ahol egy olyan bérkülönbség minősült diszkriminatívnak, amely esetben a részmunkaidős munkavállalók bérszintje került közvetett módon csökkentésre. Az EUB elé

pedig az a kérdés került, hogy lehet-e diszkriminatívnak tekinteni azt a különbségtételt, amely részmunkaidős és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között történik, azonban az előbbi csoportban főként női munkavállalók foglalkoztatására kerül sor.

Az EUB arra a megállapításra jutott, hogy ez abban az esetben nem ütközik a közösségi jog rendelkezéseibe, ha a különbségtétel objektív alapon igazolható, és semmilyen ok-okozati összefüggés nem fedezhető fel az intézkedés és a nemek közötti megkülönböztetés között (C-96/80. számú eset, Decision 11-15). Mindezek alapján az a következtetés vonható le, hogy önmagában az a tény, hogy egy munkáltatói intézkedés főként az egyik nemhez tartozó munkavállalókat érinti hátrányosan, még nem jelenti azt, hogy az diszkriminatív lenne. Azonban az a tény, hogy az adott csoportba mind a két nem munkavállalói beletartoznak, akkor eltérő arányban ugyan, de nem teszi kizárttá a hátrányos megkülönböztetés fennállásának megállapítását. A fentiek következtében került sor az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló 97/81/EK irányelv meghozatalára, amely azokat a hiányokat volt hivatott pótolni, amelyek a részmunkaidős munkavállalók védelmét jelentenék a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben (Bányai, 2006, p. 23).

A Kenny és társai ügyben (a Bíróság C-427/11 számú Margaret Kenny és társai kontra Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance, Commissioner of An Garda Síochána ügyben 2013. február 28-án hozott ítélete) a munkáltató oldalán fennálló bizonyítási teher került ismét a vita középpontjába, azonban közvetett, nem pedig közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetében. Az alapügyben a felperesek köztisztviselők voltak, akik csak átmeneti jelleggel végeztek rendőrségi munkát, így pedig eltérő bérezési csoportban lévő munkavállalókként végeztek azonos értékű munkát, mint rendőrtársaik. E vitás helyzettel kapcsolatban merült fel az a kérdés, hogy a munkáltatót terheli-e annak bizonyítása, hogy az állítása szerint eltérő besorolási csoport objektív szempontnak számít-e a munkabér megállapítása során. Az EUB arra a megállapításra jutott, hogy minden esetben a munkáltatót terheli a bizonyítás, tehát ebben a különleges helyzetben is (C-427/11. számú eset 47. pont).

A folyamatosan fejlődő és periodikusan megújuló szabályozás ellenére az elmúlt néhány évben is merültek fel kérdések az EUB előtt nők és férfiak egyenlő díjazásával kapcsolatban. Ilyen eset a C-624/19. számú (a Bíróság C-624/19

számú K e.a. és társai kontra Tesco Stores Ltd ügyben 2021. június 3-án hozott ítélete) Tesco Stores-szal szemben indult ügy is 2019-ből. Az alapeset felperesei a Tesco Stores női munkavállalói voltak, akik arra hivatkoztak, hogy nem részesültek azonos díjazásban az általuk és férfi munkavállaló társaik által elvégzett azonos munkáért. Az előzetes döntéshozatali eljárásban a bíróság elsősorban arra kereste a választ, hogy az EUMSZ 157. cikke közvetlen hatállyal bír-e azokban az esetekben, amikor a felperesek arra hivatkoznak, hogy a velük összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókkal azonos munkát végeznek. Az EUB a 157. cikk közvetlen hatályát állapította meg az ilyen esetekre is, amikor magánszemélyek egymás közötti jogvitában hivatkoznak az elv megsértésére.

A fent vizsgált esetek csak kis szeletét tükrözik annak a több száz esetnekⁱⁱⁱ, amelyen keresztül az EUB a múltban értelmezte, és napjainkban is értelmezi az elvet. Mindezek csak azok az ügyek voltak, amelyek fontosabb megállapításokat tettek a kérdéses fogalmi elemek szempontjából. Azonban arra bőven elegendők voltak, hogy betekintést engedjenek az elv értelmezésének nehézségeibe. Miután sikerült felhívni a figyelmet az EUB jogalkalmazó tevékenységének a fontosságára az elv érvényesülésével kapcsolatban, a következő fejezetben az új irányelvhez vezető közvetlen út bemutatására térek rá. Mind az ezen döntésekből, mind pedig az újabb EUB joganyagból levonható a következtetés, hogy a téma még mindig nem elhanyagolható, sőt napjainkban is egyre aktuálisabb, amelynek köszönhetően pedig az újabb irányelv megalkotása is elengedhetetlenné vált.

2. Az irányelv újítást hozó rendelkezései

A fentebb kifejtettek alapot szolgáltatnak az irányelv rendelkezéseinek megértéséhez. Az előző alcím alatt olyan jogesetek kerültek tárgyalásra, amelyek jól bizonyítják, hogy az eddigi szabályozás akár elavultnak is mondható, mivel nem képes lekövetni a modernizációnak köszönhető változásokat a munkaerőpiacon. Ennek eredményeként beszélhetünk egy olyan új irányelvről, amelynek előremutató rendelkezései nem csak napjainkban bírnak nagy jelentőséggel, hanem már a jövőre nézve is megfelelő szabályozást tartalmaznak a felmerülhető problémákra. Ennek ellenére én mégis úgy gondolom, hogy rövid időn belül egy kisebb volumenű módosítás válhat szükségessé, tekintettel a folyamatos változásokra, amelyeknek köszönhetően olyan új élethelyzetek alakulhatnak ki, amelyeket nem lehet majd egyértelműen a szabályozás körébe

vonni. Erre akár az EUB jogértelmezése is megfelelő megoldás lehet, azonban egy idő után már ez nem lesz elegendő. Mindezen megállapításokra tekintettel a következőkben az irányelv fontosabb rendelkezéseinek áttekintését végzem el.

2.1. A munkavállalói igényérvényesítés alapját képező adatok biztosítása

Az irányelv rendelkezései abból a feltevésből indulnak ki, hogy a bérkülönbség egyik leghangsúlyosabb kiváltó oka az információs aszimmetria, illetve az ebből kifejlődő munkáltatói magatartás (Javaslat - Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megítéléséről. Európai Bizottság, Brüsszel, 2021.03.04. COM (2021) 93 final). Ennek következtében egy olyan szabályozás szükséges, amely megfelelően képes kötelezni a munkáltatót az információközlésre, valamint arra, hogy az információ teljes és pontos legyen.

A tájékoztatáshoz való jogot a bérmegállapítás és bérnövekedési politika rövid szabályozása vezeti be. A tájékoztatáshoz való jogon belül a munkavállalóknak joguk van arra, hogy könnyen hozzáférhető tájékoztatást kérjenek, és írásban kapjanak is a munkáltatóktól az egyéni bérszintjükről és azon munkavállalók átlagos bérszintjeiről nemek szerinti lebontásban, akik az adott személlyel azonos vagy azonos értékű munkát végeznek (Lahuerta, 2022, pp. 161-188). Amennyiben ezek az adatok pontatlanok és hiányosak lennének, akkor a munkavállalóknak joguk van ahhoz is, hogy pontosítást és hiánypótlást kérjenek és kapjanak (2023/970. irányelv 6-7. cikke).

Pontos tájékoztatást kell kapniuk magáról a tájékoztatáshoz való jogról is, és minden esetben ésszerű határidőn belül, de legfeljebb a kérelem benyújtását követő két hónapon belül kell az információkat a kérelmezőnek megkapnia. A tájékoztatáshoz való jog ilyen szigorú szabályozására azért került sor, mert e nélkül a munkavállalók sokkal könnyebben válhatnak diszkrimináció áldozatává, arról nem is beszélve, hogy a jogérvényesítési kísérleteik is nagyobb eséllyel lesznek sikertelenek (Zaccaria, 2024, p. 9).

A munkavállalókat nem lehet megakadályozni abban, hogy a saját bérüket nyilvánosságra hozzák, és felhasználják annak érdekében, hogy az egyenlő díjazás elvét érvényre juttassák, és minden olyan szerződéses feltételt alkalmazását meg kell tiltani tagállami szinten, amelyek a munkavállalókat e joguk gyakorlásában korlátoznák (2023/970 irányelv Preambulum (28)).

Azonban minden más információt, amely nem a saját díjazásukra vonatkozik, azt a munkavállalók már nem hozhatják nyilvánosságra, mivel azok csak azért kerülnek a birtokukba, hogy saját jogukat érvényre juttassák, és minden más esetben, amely ezzel a céllal ellentétes, ezen információk felhasználása tilos számukra (2023/970 irányelv 7. cikk (6)). Mindezen információk nyújtása akadálymentesen kell, hogy történjen, ami azt jelenti, hogy azok könnyen hozzáférhetőek legyenek a fogyatékossgal élő személyes és egyedi szükségletekkel élő személyek számára is (2023/970 irányelv 8. cikk).

2.2. A munkáltatók jelentéstételi kötelezettsége

A tagállamoknak biztosítaniuk kell azt, hogy a munkáltatók jelentést készítsenek a szervezetükön belüli következő információkról: a nemek közötti bérkülönbség, a nemek közötti bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében, a nemek közötti medián bérkülönbség,^{iv} a nemek közötti medián bérkülönbség^v a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében, a díjazás részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya, a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsávkvartilisekben,^{vi} a nemek közötti bérkülönbség a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban (2023/970 irányelv 9. cikk).

Az információkról a munkáltatóknak a munkavállalók számához igazodóan kell jelentést készíteniük 2027-et és 2030-at követően. A 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók önként dönthetnek az adatok szolgáltatása mellett, amelyben a tagállamok nem akadályozhatják meg őket. A tagállamoknak továbbá lehetővé kell tenniük, hogy a bérijelentést készítő munkavállalók közös bérértékelést végezzenek, amelynek a következő feltételeknek kell megfelelnie: a bérijelentésnek azt kell megmutatnia, hogy a munkavállalók bármely kategóriájában a női és a férfi munkavállalók átlagos bérszintje között legalább 5%-os különbség áll fenn, a munkáltató nem indokolta objektív és nemi szempontból semleges kritériumokkal az átlagos bérszint tekintetében fennálló ezen különbségeket, a munkáltató a bérijelentés benyújtásának időpontját követő hat hónapon belül nem orvosolta az átlagos bérszintben mutatkozó indokolatlan különbséget (2023/970 irányelv 9. cikk).

Ezt a közös bérértékelést annak érdekében kell elvégezni, hogy a férfi és női munkavállalók díjazása között az objektív, nemi szempontból semleges kritériumokkal alá nem támasztható különbségeket azonosítani lehessen, illetve orvoslásra vagy megelőzésre kerüljenek (2023/970 irányelv 10. cikk (1)).

A közös bérértékelésnek a következő elemeket kell magába foglalnia:

- a női és férfi munkavállalók arányának elemzését a munkavállalók mindegyik kategóriájában,
- információkat a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintjéről és a kiegészítő, valamint változó összetevőiről a munkavállalók mindegyik kategóriája tekintetében,
- a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintje közötti különbségeket a munkavállalók mindegyik kategóriájában,
- az átlagos bérszintek közötti különbségek okait a munkavállalói képviselők és munkáltató által közösen megállapított objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján,
- abban az esetben, ha vannak ilyenek, azokat a női és férfi munkavállalóknak az arányát, akik a szülési vagy apasági szabadságról, szülői szabadságról vagy gondozási szabadságról való visszatérésüket követően béremelésben részesültek,
- amennyiben ilyen emelésre került sor a munkavállalók releváns kategóriájában a szabadság időtartama alatt, azokat az intézkedéseket, amelyeket a díjazási különbségek kezelésére hoztak, amennyiben azok objektívek és nemi szempontból semlegesek,
- végül pedig a korábbi közös bérértékelések nyomán hozott intézkedések hatékonyságának az értékelését (2023/970 irányelv 10. cikk (2)).

Ezt a bérértékelést a munkavállalói képviselők és ellenőrző szervek rendelkezésére kell bocsátani, valamint orvosolni kell az abban feltüntetett, indokolatlan bérkülönbségeket (2023/970 irányelv 10. cikk (3)).

Végül pedig említést érdemel még, hogy a 250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat az irányelvben foglalt kötelezettségek teljesítése érdekében a tagállamoknak különböző technikai segítségnyújtásban és képzések biztosításában kell részesíteniük. Az irányelv értelmében a bírósági eljárásoknak minden olyan munkavállaló számára rendelkezésre kell állniuk, akik megítélésük szerint sérelmet szenvedtek el, és ez az egyenlő díjazás elvének alkalmazása elmulasztásának következményében történt (2023/970 irányelv 11. cikk).

Horváth álláspontjához csatlakozva, az irányelv rendelkezéseiből az tűnik ki, hogy a bizonyított bérkülönbségek fennállása esetén van a munkáltatónak kötelezettsége jelentését megtenni, ez azonban problematikus lehet (Horváth, 2025, pp. 16-18). Maga a jelentéstételi kötelezettség véleményem szerint azt kellene, hogy szolgálja, hogy a különbségek minden esetben felismerhetőek legyenek. Éppen ezért arra lenne szükség, hogy bizonyítás nélkül, általánosságban kerüljön sor a rendszeres jelentéstételre. Ebben az esetben minden olyan megkülönböztetés napvilágot látna, amely valamely oknál fogva nem került bizonyításra.

2.3. Igényérvényesítési lehetőségek az irányelv alapján

Ezeknek a jogorvoslati lehetőségeknek könnyen hozzáférhetőnek és a munkaviszony megszűnését követően is igénybe vehetőnek kell lenniük (2023/970 irányelv 14. cikk). Amennyiben ténylegesen jogsértés történt, a munkavállalók számára biztosítani kell a kártérítéshez való jogot is. A kompenzációnak visszatartó erejűnek és arányosnak kell lenni annak érdekében, hogy az hatékony és tényleges jóvátételt jelentsen a veszteségekért és az okozott károkért. Olyan helyzetbe kell, hogy kerüljön a munkavállaló ennek köszönhetően, mintha maga a jogsértés meg sem történt volna. A kártérítésnek magába kell foglalnia a bérhátralékot, a kapcsolódó prémiumokat és a természetbeni juttatásokat, az elveszett lehetőségeket és egyéb releváns tényezőket, valamint a késedelmi kamatot is. Előzetes felső határ meghatározásával a kompenzáció mértéke nem korlátozható. Ezek a rendelkezések ismét fontos újításként említhetők meg. Céljuk pedig az, hogy tényleges kompenzációt biztosítsanak a munkavállaló számára (2023/970 irányelv 16. cikk). Az irányelv a teljes kártérítés elvét szövegezi le tehát minden olyan esetben, amikor a munkáltató az egyenlő díjazás elvével kapcsolatban bármely jogát vagy kötelezettségét megsértene a munkavállalónak (Zaccaria, 2024, p. 10).

A kártérítésen kívül egyéb jogorvoslati lehetőségeket is biztosítani kell a munkavállalók számára. Ilyen lehetőség a jogsértés megszüntetésére irányuló végzés kibocsátása tagállami szinten, illetve olyan végzések kibocsátása, amelyek az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek alkalmazásának biztosítására irányuló intézkedések meghozatalára köteleznek. Ha ezeknek az intézkedéseknek az alperes nem tesz eleget, akkor a tagállamok bíróságainak és szerveinek lehetőségük van arra, hogy ismétlődő bírságokat szabjanak ki (2023/970 irányelv 17. cikk).

A bizonyítási teherrel kapcsolatban lefektetésre kerül, hogy az alperesnek kell bizonyítania azt, hogy a díjazással kapcsolatban sem közvetett, sem közvetlen megkülönböztetés nem történt, tehát a bizonyítási teher a főszabálytól eltérően a felperesről az alperesre tevődik át, ezzel is kompenzálva a munkavállaló és munkáltató közötti egyenlőtlen helyzetet. Ezen felül pedig a tagállamok arra is felhatalmazást kapnak, hogy további, a munkavállalóra kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be, amelyekkel csak még tovább egyenlítik a munkáltató felé eltolódott hátrányos helyzetet (2023/970 irányelv 18. cikk).

Az egyenlő vagy egyenlő értékű munka bizonyítása esetében a bizonyítási eljárás nem korlátozódhat az érintett munkavállalókkal egyidejűleg foglalkoztatott további munkavállalókra, hanem az azt megelőzőleg az érintett munkáltatóval munkavégzésre irányuló szerződéses jogviszonyban álló személyekre is ki kell azt terjeszteni. Amennyiben pedig valós összehasonlítási alap nem állapítható meg, minden más bizonyíték is felhasználható az eljárás lefolytatása érdekében, mint például statisztikák, vagy pedig az, hogy egy esetleges összehasonlítási helyzetben hogyan járnának el (2023/970 irányelv 19. cikk).

A jogsértések megállapítását követően alkalmazott szankcióknak hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. Mindezek alkalmazását megelőzően pedig a jogsértés során felmerülő enyhítő és súlyosító körülményeket is figyelembe kell venni annak érdekében, hogy az elkövetett jogsértéssel arányos hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására kerüljön sor (2023/970 irányelv 23. cikk).

A munkavállalók védelme érdekében lefektetésre került, hogy nem részesülhetnek kedvezőtlen bánásmódban a munkavállalók azon az alapon, hogy az egyenlő díjazással kapcsolatos jogaikkal éltek, vagy pedig más munkavállalót támogattak ugyanezen joguk gyakorlásában. A tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat attól, hogy az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek érvényesítése céljából a munkáltatónál tett panaszok vagy a bíróságok előtt indított eljárások megindítása elbocsátásukat vagy egyéb hátrányos bánásmód alkalmazását eredményezze (2023/970 irányelv 25. cikk).

A tagállamoknak az irányelv rendelkezéseit 2026. június 7-ig kell átültetniük, amelyről a Bizottságot haladéktalanul tájékoztatják is. Ezen felül a tagállamok 2031. június 7-ig tájékoztatják a Bizottságot az irányelv végrehajtásáról és az adott tagállam gyakorlati hatásairól, végül pedig a Bizottság nyújt be 2033. június 7-ig

jelentést a Parlament és a Tanács számára az irányelv végrehajtásáról, különös tekintettel az irányelvben foglalt küszöbértékek érvényesülésére, valamint javaslatot tehet a jelentés alapján az általa szükségesnek tartott jogalkotási módosításra is (2023/970 irányelv 34. cikk).

2.4. Az irányelv hatályának kiterjesztése

Az irányelv az információk akadálymentessége címszó alatt röviden arra is kitér, hogy minden, az egyenlő bérezés elvének megsértése esetén, az igényérvényesítéshez szükséges információkat azon munkavállalóknak, akik valamilyen fogyatékossgal rendelkeznek, a számukra megfelelő módon kell a szükséges adatokat nyújtani, figyelembe véve az egyedi szükségleteiket (2023/970 irányelv 8. cikk).

A nem mellett a fogyatékossg is olyan védett tulajdonság, amely az elmúlt években ismételten reflektorfénybe került. Az EU több stratégiát is megfogalmazott a fogyatékossgal élő személyek egyenlőségének kiharcolása céljából, amelyek természetesen a munkaviszonyban álló, egyedi szükséglettel rendelkező személyekre irányuló rendelkezésekre is kitérnek.^{vii}

Mindezek ellenére az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság aggodalmát fejezte ki azzal kapcsolatban, hogy a fogyatékossgal élő személyek még mindig nagymértékben kirekesztődnek a munkaerőpiacon is, ami pedig több szempontból is problematikusnak mondható. Mind anyagi, mind pedig immateriális szempontból elszegényedéshez vezet ez a körülmény, arról nem is beszélve, hogy ezt a hátrányos helyzetet a nemek közötti egyenlőtlenségek csak tovább rontják. Mindezen hatások a súlyosabb fogyatékossgal élő személyekre csak még nagyobb hatást gyakorol (C/2024/6875 Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye: A fogyatékossgal élő személyek és a megváltozott munkaképességű személyek társadalmi integrációjának előmozdítása).

Ennek következtében az EU azon az úton indult el, hogy az egyes védett tulajdonságokkal kapcsolatban külön is szükséges rögzíteni a különleges bánásmódot igénylő személyek igényérvényesítésének egyenlő mértékű lehetőségét. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az egyes esetekben az adott munkavállaló számára az igényei érvényesítéséhez szükséges információkat olyan módon kell biztosítani, ahogy az a számukra, fogyatékossgukhoz képest a leginkább használható és elérhető legyen.

Következtetések és de lege ferenda javaslatok

Az előzőekben kifejtett újításokat figyelembe véve megállapítható, hogy az EU a tagállamokra egy nagyobb mértékű módosítási feladatot ruház, tekintettel arra, hogy az irányelv olyan újításokat kíván bevezetni, amely nagyobb volumenű tagállami szabályalkotással kerülhet csak implementálásra (Dube, 2024, pp. 45-55).

Egyetértve Horváth javaslataival, első körben a munkaviszony létesítését megelőző eljárás szabályozása válik szükségessé, mivel rögzíteni kell azon adatok körét, amelyek az állásra pályázók igényérvényesítése szempontjából szükségesek (Horváth, 2024, pp. 21-29). Ezzel összefüggésben meg kell határozni azon információkat, amelyeket a munkáltatónak szolgáltatnia kell, ezt követően pedig a szolgáltatás módját is rögzíteni kell, mivel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvben alkalmazott, helyben szokásos módon történő közlés a pályázók számára nem lesz megfelelő. Ezen szabályokat a munkaviszony létesítésére vonatkozó rendelkezések között lenne a legcélravezetőbb elhelyezni.

Ezt követően, bár az egyenlő bánásmód követelménye keretében rögzítésre kerül egy kvázi munkabér-fogalom („díjazásnak minősül”), azonban az értelmezési problémák elkerülése végett célszerűbb lenne az irányelvben szereplő alapvetés átvétele, valamint annak egy külön címszó alatt történő szabályozása. Ennek következtében egy olyan, szélesebb fogalmi keretet jelentő rendelkezés kerülhetne be a törvénybe, amely lehetőséget biztosíthatna arra, hogy a munkavállalók részére nyújtott, minél több típusú juttatás az egyenlő bér elvének védelme alá sorolható legyen.

Megítélésem szerint az Mt. 46.§-a (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 46. §) sem maradhat ki a módosításokból, tekintettel arra, hogy nemcsak általánosságban terheli a munkáltatót az irányelvnek köszönhetően a munkaviszonyra vonatkozó tájékoztatás, hanem minden olyan adat tekintetében is, amely alapjául szolgálhat egy esetleges, a bérezés szempontjából bekövetkező hátrányos megkülönböztetést követő igényérvényesítési eljárásnak. Ennek érdekében azonban rögzíteni kell, hogy mik is azok az információk, amelyeket a munkavállalók megkaphatnak ennek érdekében, valamint azt is érdemes lehet törvénybe foglalni, hogy mindezen információk közlésére írásban kell, hogy sor kerüljön, tekintettel arra, hogy ezen adatok egy esetleges eljárásban bizonyítási eszközként kerülnek majd alkalmazásra.

Természetesen az egyenlő bánásmód követelményének körében említhetjük a fent már tárgyalt elvet, így az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény is felülvizsgálatra szorulhat majd. Első körben szükségesnek tartom egy olyan fejezet vagy alcím beiktatását, amely valamennyi, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvével kapcsolatos szabályokat, illetve az igényérvényesítési lehetőség sajátos rendelkezéseit tartalmazza.

Ezen felül az irányelv nem teszi lehetővé a tagállami jogalkotás számára, hogy a bírság kiszabása esetén egy maximális összeg meghatározásával korlátozza a hatékony igényérvényesítést, így a jelenleg 17/A. § (5) bekezdésében meghatározott „A bírság összege ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet.” (2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 17/A §) szabály esetében a felső határt el kell törölni, vagy pedig az előző bekezdésben meghatározott külön fejezet létrehozás esetében, abban szükséges lehet ezt a szabályt az egyenlő munkáért egyenlő bér elvével kapcsolatban pontosítani.

Összességében megállapítható, hogy az irányelv implementálása során számos szabályt kell pontosítani, esetleg megváltoztatni a magyar jogrendszer esetében. Ennek célja, hogy minél inkább összehangolhatóak legyenek a munkaviszonyra, valamint az azzal kapcsolatos egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén történő igényérvényesítésre vonatkozó szabályok. Véleményem szerint azonban ez nemcsak hazánkban alakul majd így, hanem az EU valamennyi tagállamában is, mivel számos olyan újítást sikerült az irányelvben eszközölni, amelyek hangsúlyos módosítás nélkül nem lesznek képesek hatékony védelmet biztosítani a munkavállalók számára bérezésükkel kapcsolatos diszkrimináció esetére, illetve megelőzni azt.

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

Irodalomjegyzék

Felhasznált szakirodalom

- Bányai Gábor (2006) Az egyenlő munka és bér fogalma az Európai Bíróság értelmezésében. *Európai Jog*, 6.évf. 4. sz. 17-23. ISSN: 1587-2769
- Becánics Adrienn (2012) Az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bért elv fejlődése az Európai Unió bíróságának esetjogában. *Debreceni Jogi Műhely*, 9. évf. 1. sz. 66-73. ISSN: 1786-5158
- Catherine Barnard (2012) *EU Employment Law*. Oxford, Oxford University Press, 253-297.
- Gyulavári Tamás (2003) *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, LIGA Szakszervezet
- Horváth István (2024) Megfeleltetek – A férfiak és nők egyenlő díjazásának megerősítéséről szóló irányelv követelményeinek átültetése a magyar szabályozásba (1.rész), *Munkajog*, 2024. évf. 4. sz. 21-29. ISSN: 2560-1725
- Horváth István (2025) Megfeleltetek – A férfiak és nők egyenlő díjazásának megerősítéséről szóló irányelv követelményeinek átültetése a magyar szabályozásba (2.rész), *Munkajog*, 2025 évf. 1. sz. 19-26. ISSN: 2560-1725
- Jakab Nóra – Mélypataki Gábor – Solymosi-Szekeres Bernadett (2021) Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben. *Miskolci Jogi Szemle* 16. évf. 5. sz. 232-246. ISSN: 1788-0386
- Nozizwe Dube (2024) Taking Stock of the EU Pay Transparency Directive’s Intersectional Approach, *European Equality Law Review* 2024, 45-55. ISSN: 244-9606
- Sara Benedi Lahuerta (2022) EU transparency legislation to address gender pay inequity: What is on the horizon and its likely impact in Ireland, *Irish Journal of European Law*, Vol. 24, 161-188. ISSN: 2737-7830
- Szabó Zsolt Mihály (2023) Az állami nyugdíjrendszerek fenntarthatóságának kihívásai. *Társadalom-Gazdaság-Természet: szinergiák a fenntartható fejlődésben*. Soproni Egyetem Kiadó, 377-390.
- Zaccaria Márton Leó (2023) A valódi egyenlőség ára, avagy az egyenlő díjazás követelményének megerősítése a legújabb uniós szociálpolitikai jogalkotásban (1. rész) *Munkajog*, 2023. évf. 4. sz. 9-14. ISSN:2560-1725

Zaccaria Márton Leó (2024) A valódi egyenlőség ára, avagy az egyenlő díjazás követelményének megerősítése a legújabb uniós szociálpolitikai jogalkotásban (2. rész) Munkajog, 2024. évf. 1. sz. 8-14. ISSN:2560-1725

Felhasznált jogszabályok, bírósági döntések, egyéb források

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

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A Bíróság C-649/22 számú ítélete.

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

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

A bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Stratégia a fogyatékossgal élő személyek jogainak érvényre juttatásáért (2021-2023) Brüsszel, 2021.03.03. COM (2021) 101 final

A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Európai fogyatékossgügyi stratégia 2010-2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt, Brüsszel, 2010.11.15. COM (2010) 0636

Az Európai Unió Tanácsa: A nemek közötti bérkülönbség: a Tanács új szabályokat fogadott el a bérek átláthatóságáról, 2023. április 24. Elérhető: <https://www.consilium.europa.eu/hu/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (2023. május 10.) (Az irányelv teljes szövege elérhető: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>) (A letöltés dátuma: 2024.08.11.)

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

C/2024/6875 Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye: A fogyatékkal élő személyek és a megváltozott munkaképességű személyek társadalmi integrációjának előmozdítása

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

Equal Pay? Time to close the gap!, Factsheet, November 2022. elérhető: https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/equal_pay_day_factsheet_2022_en_1_0.pdf (letöltés dátuma: 2025.07.02.)

ILO 100. Egyezménye a férfi és női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról és A Tanács irányelve a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (1975. február 10.).

ILO: Equal Pay: An introductory guide

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

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

ⁱⁱ Az egyes állami nyugdíjrendszerek felépítéséről és elemeiről lásd még: Szabó Zsolt Mihály: Az állami nyugdíjrendszerek fenntarthatóságának kihívásai 378-381. In: Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából, Obádovics Csilla – Resperger Richárd – Széles Zsuzsanna – Tóth Balázs István (szerk.): Társadalom-Gazdaság-Természet: szinergiák a fenntartható fejlődésben Konferenciakötet, Sopron, 2023.

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

^{iv} A 2023/970 irányelv fogalommeghatározásai szerint valamely munkáltatónál a női munkavállalók medián bérszintje és a férfi munkavállalók medián bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók medián bérszintjének százalékában kifejezve.

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

^{vi} A 2023/970 irányelv fogalommeghatározásai szerint a munkavállalók négy egyenlő számosságú csoportja, amelyekben a bérszintjük szerint – a legalacsonyabbtól a legmagasabbig – besorolják őket.

^{vii} A bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Stratégia a fogyatékkal élő személyek jogainak érvényre juttatásáért (2021-2023) Brüsszel, 2021.03.03. COM(2021) 101 final és A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Európai fogyatékosügyi stratégia 2010-2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt, Brüsszel, 2010.11.15. COM(2010) 0636.