

Becánics Adrienn¹: Az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bért elv fejlődése az Európai Unió Bíróságának esetjogában

Debreceni Jogi Műhely, 2012. évi (IX. évfolyam) 1. szám (2012. január) 66-73.

Az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének megjelenése az Alapszerződésekben

Az egyenlő bánásmód elve az európai integráció egyik legfontosabb alapelveként tekinthető. Az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó, 1957-ben kelt Római Szerződés nem csupán az állampolgárságon, illetve a jogi személyek honosságán alapuló megkülönböztetés tilalmát rögzítette,² de azt is kimondta, hogy „*az első szakaszban minden tagállam biztosítja és azt követően fenntartja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő díjazást kapjanak.*”³ A rendelkezés lényegében változatlan formában az Európai Unió Működéséről szóló szerződés 157. cikkében jelenleg is hatályos: „*Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.*”

A szabályozás háttere eredetileg tisztán gazdasági megfontoláson alapult, a közös piac megvalósítása érdekében került lefektetésre: azt célozta, hogy a nemek közötti megkülönböztetésre vonatkozó nemzeti szabályok közötti eltérések ne torzítsák a tagállamok közötti gazdasági versenyt. A rendelkezés célja az volt, hogy ne szenvedhessenek hátrányt azok a tagállamok, melyekben a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítása már átültetésre került nemzeti gyakorlatukba, s nem csupán az alkotmányuk tartalmazta. A befektetők általában ugyanis azokat a tagállamokat választják, ahol a legolcsóbb munkaerőhöz juthatnak. Mivel az egyenlő munkáért egyenlő bér elve drágíthatja a női munkaerő alkalmazását, ezért a fejlettebb államok okkal tartottak attól a lehetőségtől, hogy a tőkebefektetések azokba az országokba áramlanak majd, ahol a gyakorlatban nem érvényesül az elv, így ott a női munkaerő sokkal olcsóbbnak bizonyul.⁴

A római szerződés az egyenlő bánásmód elvét három tekintetben korlátozta:

- kizárólag a tagállamok polgáraival szembeni megkülönböztetést rendelte tiltani;
- kizárólag a nemek közötti diszkriminációt rendelte tiltani, a faj, kor, vallás, vagy éppen fogyatékoság alapján történő különbségtételt nem;
- a megkülönböztetés kizárólag a bérezés tekintetében minősült tiltottnak.⁵

Gyulavári Tamás megjegyzi, hogy az 1970-es évek elejéig a fenti (kifejezetten gazdasági célú) megfontolások ellenére sem igazán ültették át a gyakorlatba a tagállamok a 119. cikk rendelkezéseit: ennek egyértelmű bizonyítéka, hogy az azonos munkakörben dolgozó nők és férfiak bére közötti olló is tovább nyílt.⁶ Az 1970-es évekre aztán előtérbe került a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód szociális vonatkozásainak hangsúlyozása, mely nagyrészt a *Defrenne II. ügynek* tulajdonítható.

A Defrenne-ügyek

Az irányadó tényállás szerint Gabrielle Defrenne, a belga Sabena légitársaság utaskísérője fordult a bírósághoz, aki azért kényszerült munkájának abbahagyására 17 év után, mert munkaszerződése rögzítette, hogy minden 40. életévét betöltött női alkalmazott köteles munkaviszonyának megszüntetésére. A férfiakra ugyanez a korlátozás nem vonatkozott, így miután ők 40 éves koruk után is dolgozhattak, bérelőnyt élveztek. A *Defrenne I. ügyben*⁷ a Bíróság leszögezte, hogy a szociális biztonsági rendszer által nyújtott, a munkavállalók és

munkáltatók járulékaiból, illetve az állami hozzájárulásból finanszírozott öregségi nyugdíj nem minősül olyan jellegű ellenszolgáltatásnak, amit a munkavállaló munkaviszonyára tekintettel közvetve a munkáltatótól kap. Mivel a 119. cikk (2) bekezdése kiterjeszti a bér fogalmát minden olyan ellenszolgáltatásra, melyet a munkavállaló munkaviszonyára tekintettel pénzben vagy természetben, azonnal vagy a jövőben, akár közvetetten is a munkáltatójától kap, ezért a szociális biztonsági ellátás formájában biztosított ellenszolgáltatás a bér fogalmától nem idegen, azonban azok a szociális biztonsági rendszerek, vagy juttatások – így az öregségi nyugdíj – amelyeket az adott foglalkoztatói iparággal való bármilyen megállapodás nélkül jogszabály állapít meg, és amelyek kötelezően alkalmazandók a munkavállalók meghatározott csoportjára, nem vonhatók a bér fenti cikk által tartalmazott fogalmába.

A *Defrenne II. esetben*⁸ a felperes azon alapon követelt kártérítést, mely szerint bérkülönbségek eltérő alakulása a nemek között hátrányos megkülönböztetést eredményez. A Bíróság kifejezetten rögzítette, hogy a 119. cikkben megfogalmazott elv célja, hogy elkerülhető legyen a Közösségen belül az a helyzet, melyben azokban a tagállamokban létesített vállalkozások, amelyek valóban végrehajtják nemzeti jogukban az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, versenyhátrányba kerüljenek azon tagállamokban létesített vállalkozásokkal szemben, melyek még nem számolták fel a diszkrimináció ezen formáját. A Bíróság azonban azt is hangsúlyozta, hogy nem csupán gazdasági, de szociális célként is megragadható az elv, melyre tekintettel nem lehetséges annak végrehajtásával szemben semminemű kifogást felhívni.⁹ A Bíróság rögzítette, hogy a 119. cikk mind vertikális, mind horizontális közvetlen hatállyal rendelkezik, így arra magánszemélyek is hivatkozhatnak egy állami aktussal szemben, valamint akár egymás közötti vitáikban (például egy munkáltató és munkavállaló közötti munkaügyi perben) is. A Bíróság egyben azt is kijelentette, hogy a 119. cikk közvetlen hatályára nem lehet visszamenőlegesen hivatkozni, csak *ex nunc* hatállyal, ugyanis ha minden nő tömegesen pert indít a munkáltatójával szemben és a Római Szerződés megszületése óta eltelt időre vonatkozóan bérkülönbözetest követelt volna, az a tagállamok gazdaságát drasztikus mértékben sújtotta volna.¹⁰ Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a *Defrenne II. ítéletben* foglaltak csak azon munkavállalói igényekre alkalmazhatóak, akik már keresetet indítottak vagy más módon érvényesítették igényüket, egyébként az ítéletet megelőző fizetési időszakra vonatkozó igények benyújtásának nincs helye.¹¹

A harmadik esetben¹² felmerülő kérdések egyike arra kívánt választ kapni, hogy az egyenlő bér közösségi elvéből következik-e a férfi és női munkavállalók közötti általános egyenlőség kötelezettsége, azaz kötelező-e biztosítani a foglalkoztatás és munkakörülmények esetében is az egyenlő bér érvényesülését, vagyis annak értelmezésére kiterjesztő módon kerül sor. A Bíróság úgy ítélte meg, hogy lehetetlen a 119. cikk feltételeinek olyan mértékű kiszélesítése, mely elszakad a cikkben megfogalmazott konkrét célkitűzésektől. Ekként, a 119. cikk nem értelmezhető úgy, hogy az egyenlő bér mellett a férfiakra és a nőkre alkalmazandó egyéb munkakörülmények tekintetében is érvényesülne az egyenlőség követelménye.¹³ A Bíróság azt is rögzítette, hogy a kereset alapját képező események idején a munkáltatók és munkavállalók kapcsolatának nemzeti szabályozása tekintetében nem létezett olyan közösségi jogi szabály, mely tiltotta volna a férfiak és a nők közötti diszkriminációt a munkakörülményekre nézve, a 119. cikk alkalmazási körén túlmenően.¹⁴

Az egyenlő értékű munka fogalmi kérdései

Az 1951-ben elfogadott 100. számú ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) Egyezmény,¹⁵ szemben a 119. cikk rendelkezéseivel, nem az „*egyenlő munkáért egyenlő bért*”, hanem az

„egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” elvét fogalmazta meg, mely Egyezményt valamennyi EK-tagállam aláírt. Ez az Egyezmény szolgált kiindulópontul a Közösség egyenlő bérezésre vonatkozó másodlagos jogalkotásához.¹⁶

Az 1974-ben elfogadott Szociális Akcióprogram alapján az egyenlő bánásmód elve mind nagyobb szerepet kapott a közösség szociális jogalkotásában. A Szociális Akcióprogram és az említett Defrenne-ítéletek hatására sikerült közösségi szinten meghaladni azt az álláspontot, miszerint a nemek közötti egyenlő bánásmód elve kizárólag az egyenlő munkáért egyenlő bér elvére vonatkozna. A 75/117/EGK irányelv annak a felismerésnek az eredményeként született meg 1975-ben, hogy a Közösség korábbi erőfeszítései meglehetősen csekély eredményt hoztak a nemek közötti megkülönböztetés területén. Az irányelv háttérül szolgáló másik problémakör pedig a 119. cikk értelmezéséhez kapcsolódott: nem volt ugyanis tisztázott, hogy hol húzódnak a 119. cikk alkalmazhatóságának határai, azaz mely munkák tekinthetők egyenlőnek.

Az irányelv 1. cikke értelmében „A Szerződés 119. cikkében felvázolt, a férfiak és a nők egyenlődíjazásának elve (a továbbiakban: egyenlő díjazás elve) azt jelenti, hogy ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és mindenfeltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetés minden fajtáját.”¹⁷ Az 1. cikk kimondja tehát, hogy az egyenlő, illetve az egyenlő értékű munka esetén a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölésére oly módon kerülhet sor, ha az a bér valamennyi alkotórésze és feltétele vonatkozásában megvalósul.¹⁸

Ez a rendelkezés alapvetően azért bír kiemelkedő fontossággal, mert az irányelv megalkotása előtt a Római Szerződés nem szögezte le pontosan, mi értendő az egyenlő munka fogalma alatt. A Szerződés ugyanis az „egyenlő munka fogalmát” rögzítette, mely helyt adott a fogalom kifejezetten szűk körű értelmezésére. A tagállamoknak ezáltal lehetőségük nyílt arra, hogy eldöntsék, mely munkákat tekintenek egyenlőnek, így melyik munkavállalók bérét kell egyenlőnek tekinteni. Így helytálló lehetett az a gyakorlat, amennyiben az egyenlő munkát kizárólag a pontosan arról a munkavégzésről, pontosan ugyanazon feltételek mellett vélték fennállónak. Ezzel szemben az irányelv immáron ugyanazon munkáról vagy azonos értékűnek tekintett munkáról rendelkezik, mely sokkal tágabb értelmezést és ezzel együtt összehasonlítást biztosít, és a fentiek szerint megfelel a már idézett ILO-egyezmény rendelkezéseinek is.¹⁹

Ami az egyes munkák összehasonlításának módját illeti, a Bíróság a *Rummler v. Dato-Druck-ügyben*²⁰ tette világossá a munkaértékelési rendszerekkel szemben támasztható elvárásait. A jogesetben a Drato-Druck német nyomdaipari vállalat a munkák osztályozásánál egy több szemponton nyugvó, hét fizetési osztályból álló rendszert alkalmazott. AZ egyik szempont a munka elvégzéséhez szükséges tapasztalat, erőfeszítés és koncentráció volt. Rummler asszony munkáját e kritériumoknak megfelelően a közepes fizikai munkát jelentő harmadik osztályba sorolták, nem pedig az általa igényelt negyedik osztályba. A hölgy saját meglátása szerint az általa végzett 20 kilogrammnál nehezebb csomagok mozgatása számára nehéz fizikai munkát jelent, ezért úgy vélte, hogy a negyedik osztályba soroláshoz megkívánt feltételek az ő esetében is fennállnak. Érvelését tehát a feltételek szubjektív fennállására alapozta. A Bíróság szerint azonban nem sérti az irányelvet, ha egy munkaértékelési rendszer mérhető izomerőn alapul. Egyetlen olyan kritérium miatt, amelynek a férfiak inkább képesek eleget tenni, mint a nők, az egész rendszer nem minősül diszkriminatívnak. Viszont a munkaértékelés csak akkor nem ütközik a 75/117/EGK irányelvbe, ha olyan átlátható feltételeket támasztanak, melyek esetében mindkét nem azonos alkalmassággal bír. Ennek megfelelően úgy kell sort keríteni az

egyes fizetési osztályokba sorolás feltételeinek kiválasztására, hogy azok egyenlő értékű munkavégzés esetén mindkét nem számára egyenlő bért biztosítsanak, tehát objektíven egyenlő munkáért azonos bér járjon, függetlenül attól, hogy azt nő vagy férfi végzi.²¹

A Bíróság kiterjesztő értelmezési gyakorlatát támasztja alá a *Murphy-ügyben* meghozott döntése is.²² Az eset alapját szolgáló tényállás szerint ugyanis Mary Murphy és kolleganói egy ír távközlési vállalatnál magasabb értékű munkát végeztek, mint a férfi alkalmazottak, azonban mégis kevesebb bért kaptak. A kérdés az ügy kapcsán arra irányult, hogy a 119. cikk alkalmazható-e olyan esetre, melyben egy nő magasabb értékű munkát végez, mint egy nála többet kereső férfi munkatársa. A Bíróság érvelése alapján, abban az esetben, amennyiben szigorú értelmezés alá vonjuk a cikket, úgy az nem vonatkozik erre az esetre, mert az összehasonlított munkák nem bizonyulnak egyenlőnek vagy egyenlő értékűnek, viszont amennyiben így alkalmaznánk az rendelkezést, annak értelmét üresítenénk ki, ami egyben ellentétes magával a Római Szerződés céljával is. Tehát ha az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér jár, akkor a nagyobb értékű munkáért jutott bérnek értelemszerűen el kell érnie legalább azt az összeget, mely a kisebb értékű munkát végző munkavállalót illet.²³

A munkavállalók közötti összehasonlítás lehetőségeit boncolgatja a *Macarthys-ügyben* hozott ítélet is.²⁴ Itt az egymástól időben és térben elkülönülő munkák összevetésének problémaköre jelentkezett, vagyis az egyenlő bér elve alkalmazható-e abban az esetben is, ha az összehasonlítás alá vont férfi és női munkavállaló nem egyidejűleg végzi a munkáját. A konkrét esetben Smith asszony a Macarthys alkalmazásában állt raktárvezetőként, és álláspontja szerint őt ugyanakkora fizetés illeti meg, mint az ugyanabból a munkakörből négy hónappal korábban kilépett férfi elődjét. A Bíróság egyértelműen kifejezte, hogy a Római Szerződés 119. cikke ebben az esetben is irányadó, tehát akkor is mellőzhetetlen az érvényre jutása, mikor a női munkavállaló az őt megelőzően azonos munkakörben alkalmazott férfihez képest kap kevesebb bért.²⁵

A bér fogalma

Ami a munkabér fogalmának meghatározását illeti, már a 119. cikk is meglehetősen kiterjesztően fogalmazott, magába foglalva bármely jogcímen, közvetetten vagy közvetlenül, a munkaviszonyra tekintettel juttatott összeget, mégis több, a Bíróság elé került ügyben okozott problémát a bér alá tartozó juttatások körének megállapítása. A 119. cikk (2) bekezdése értelmében bérnek minősül „*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.*” A minden egyéb juttatás kifejezés által a bér fogalmi körébe tartozónak kell tekinteni minden munkáltatói juttatást, a ruhapénztől a karácsonyi bónuszon át a végkielégítésig.

A Bíróság a bér fogalmát a már idézett *Defrenne I. ügyben* pontosította, amikor megállapította, hogy az állami szociális biztonsági rendszer által biztosított öregségi nyugdíj nem idegen a munkabér fogalmától, azonban nem minősíthető olyan ellenszolgáltatásnak, amelyet a munkavállaló munkaviszonyára tekintettel, közvetve kap a munkáltatótól. Nem tekinthető ugyanis bérnek az olyan öregségi nyugdíj, amelyet nem megállapodás, hanem jogszabály állapít meg, és amely az arra jogosult munkavállalónak automatikusan, mérlegelés nélkül jár.

A *Barber-ítélet*²⁶ kulcsfontosságúnak tekinthető a bér fogalmának tisztázásában. Barber úr a Guardian társaság által alapított nyugdíjalap tagja volt, amely olyan speciális szociális

juttatást biztosított, amely a munkaadó és a munkavállaló közötti magánjogi szerződésen alapult. Barber urat elbocsátották, ezért a szolgálati szabályzat alapján készpénz-juttatásra, végkielégítésre és egy *ex gratia* összegre volt jogosult. Egy női alkalmazott ugyanebben az életkorban és helyzetben azonnal folyósított nyugdíjat is kapott volna, míg Barber úr, mivel nem érte el a férfiak nyugdíjkorhatáraként előírt 62 éves életkort, ilyen juttatásban nem részesült. Az ítélet értelmében az ún. szerződésen kívüli foglalkozási nyugdíjrendszerek azon juttatásai, melyeket a munkavállaló, még ha közvetett módon is, de munkaviszonya alapján kap munkáltatójától, szintén munkabérnek minősül. A Bíróság azonban korlátozta a cikkekre való hivatkozás módját: eszerint 1990. május 17-e, vagyis az ítélet hatályát megelőző ügyekben erre nem biztosít lehetőséget.²⁷

A *Ten Oever-esetben*²⁸ vitatott nyugdíjrendszer szabályait nem jogszabály határozta meg, hanem a szociális partnerek közötti megállapodás. Az állami hatóságok mindössze annyit tettek, hogy a szociális partnerek kérésére a rendszert kiterjesztették az egész ágazatra. Ezt a nyugdíjrendszert teljes egészében az ágazat munkáltatói és munkavállalói alapították, kizárva belőle bármilyen állami hozzájárulást. Ezekből a tényezőkből a Bíróság azt vezette le, hogy a túlélő hozzátartozóknak ez a nyugdíja bérnek minősül.

A *Garland-esetben*²⁹ tovább finomította a Bíróság a bér fogalmát. Ha a munkáltató utazási kedvezményt nyújt korábbi férfi alkalmazottainak nyugdíjba vonulásuk után, ez diszkriminatív azon korábbi női alkalmazottakkal szemben, akik nem kapják meg ugyanazokat a kedvezményeket. A 119. cikket akkor is sérti ez a rendelkezés, ha az érintettek munkaviszonya már korábban megszűnt, azaz a korábbi, már nyugdíjas munkavállalók utazási kedvezménye is beleértendő a bér fogalmába.

Ugyancsak bérként határozta meg a Bíróság a *Worringham-ügyben*³⁰ azon járulékot, melyet a munkáltató a munkavállaló nevében egy nyugdíjrendszerbe fizet úgy, hogy az a bruttó fizetést kiegészíti és közvetlenül meghatározzák a bérhez kötött egyéb kedvezmények (munkanélküli segély, családi pótlék stb.) kiszámítását.³¹

A 117/75/EGK irányelv 3. cikke a tagállamok számára kötelezővé teszi azon belső jogforrások eltörlését, melyek az egyenlő bér elvének sérelmét hordozzák. Ennek gyakorlati megvalósulása akképp történik, hogy az alacsonyabb fizetésű munkavállalók bérét kell az ellenkező nemű munkavállalók bérének szintjére emelni. Ez a cikk összhangban áll a Római Szerződés 2. cikkével, amely célkitűzésként tartalmazza az életszínvonal növelését, továbbá a 119. cikkel, amely a férfiak és nők közötti egyenlő bér elérését a fent említett eljárás részeként jelöli. Az életszínvonal emelésének kritériumával volna ellentétes ugyanis, ha a férfiak bérét a nők szintjére csökkentenék.³²

A különbségtétel mellett felhozható érvek

Miként a jelen tanulmányban is bemutatott esetekben is látható, a jogalkotók és a munkáltatók számos érvet hoztak fel az Európai Bíróság elé került ügyekben a diszkriminatív jogszabályi háttér és/vagy munkáltatói gyakorlat igazolására.

A munkáltatók által leggyakrabban felhívott tényezők a munkavállalók tulajdonságaival vannak összefüggésben, mely tulajdonságoknak (a munkáltató álláspontja szerint) meghatározó szerepük van egy adott munka végzése során, éppen ezért ezeket hangsúlyozottan meg kell jelenteni mind a felvételi, mind pedig a bérezési

feltételrendszerben. A munkáltatók Gyulavári Tamás szerint tipikusan az alábbi tulajdonságokra szoktak hivatkozni:

- fizikai erő
- rugalmasság, mobilitás
- hosszabb munkahelyi tapasztalat
- speciális képzésen való részvétel
- termelékenység.³³

A Bíróság általánosságban akkor fogadja el az egyik nem számára kedvezőbb kritériumok használatát, ha ezek szükségességét a munkáltató objektív indokkal alá tudja támasztani, így például, ha a képzésen való részvétel valóban szükséges ahhoz, hogy a munkavállaló feladatait el tudja látni, és a képzésen mindkét nem tagjai azonos feltételekkel részt vehetnek. Nem fogadható el ugyanakkor az a munkáltatói indoklás, hogy a cég arculata és érdekei fiatal nők alkalmazását kívánják, és az idősebb hölgy kollégákat elbocsátják – miként ezt a korábban részletesen is elemzett *Defrenne-ügyekben* is láthattuk.

A nemek közötti megkülönböztetés leggyakrabban előforduló esete az, amikor a munkáltató a teljes, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között tesz különbséget a részmunkaidőben dolgozók hátrányára, mely helyzetek elkerülésére szolgál a közvetett diszkrimináció intézménye. A *Bilka-Kaufhaus esetben*³⁴ a Bíróság közvetett diszkriminációnak minősítette azt az esetet, amikor egy áruház kizárja a szakmai nyugdíjrendszere juttatásaiból a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, mely kizárás sokkal több nőt érint, mint férfit. A közvetett diszkrimináció alól csak akkor mentesülhet a munkáltató, ha be tudja bizonyítani, hogy bérezési gyakorlata objektív tényezőkkel indokolható. Ilyen objektív indoknak tekintették azt, amikor a munkáltató a lehető legkevesebb részmunkaidős munkavállaló alkalmazására törekszik, feltéve, hogy a gazdasági cél elérésére választott eszközök megfelelnek a vállalat valós igényeinek, megfelelőek és szükségesek a kitűzött célok eléréséhez. Diszkriminatívnak minősül ugyanakkor a teljes és a részmunkaidőben végzett egyenlő munka közötti bérkülönbség, amennyiben ez a részmunkaidős munkavállalók bérszintje csökkentésének közvetett módja.³⁵

Záró gondolatok

Az egyenlő (értékű) munkáért egyenlő bért elve az Európai Gazdasági Közösség létrejötte óta a Közösség (később Unió) egyik legfontosabb alapelvének tekinthető, hiszen az Unió, mint gazdasági közösség elsődleges feladatának tekinti a megkülönböztetés-mentesen megvalósuló szabad verseny biztosítását. Már a Római Szerződés eredeti formája is tartalmazta az egyenlő munkáért egyenlő bért elvét, melyet aztán az Európai Bíróság meglehetősen terjedelmes esetjoga töltött meg tartalommal, értelmezve mind az egyenlő munka, mind pedig a bér fogalmát. A Római Szerződés megfogalmazása óta eltelt évtizedekben pedig fokozatosan felváltotta az egyenlő munkáért egyenlő bért elvét az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elve, mely (miként azt a tanulmányban is bemutattam) az Európai Unió tagállamai által vállalt nemzetközi kötelezettségekkel is teljes mértékben összhangban van.

Felhasznált irodalom:

- Európa utca: Jogharmonizáció: diszkrimináció helyett egyenlő esélyek az EU-ban és a Munka Törvénykönyvében. In: Cég és Jog. 2001/6.
- Gurmai Zita, Benedek Attila: Egyenlő munkáért egyenlő bért? Egy aktuális kérdés európai vizsgálata. Európai Tükör 2009/4.

- Gyulavári Tamás, Kiss György, Bankó Zoltán, Berke Gyula (szerk.): Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből. Egyenlő bánásmód elve. Budapest, 2003. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft.
- Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, 2000.
- Lehoczky Csilla: Árnyak és árnyalatok az egyenlő bánásmód európai uniós elvének alkalmazása körül. Fundamentum 1998/1-2. szám
- Vashegyi Zsanett: Az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért” elvének alkalmazása a gyakorlatban. Munkaügyi Szemle 2008/2. szám

Internetes honlapok:

- <http://szochalo.hu/cikkek/950> (letöltés ideje: 2011. 10. 12.)
- <http://meegy.hu/index.aspx?DBId=-3&DocId=1150&MappaId=16560> (letöltés ideje: 2011.10.12.)
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31975L0117:HU:PDF> (letöltés ideje: 2011.10.12.)

Felhasznált jogesetek:

- 80/70. *Gabriella Defrenne v. Belgian State* [1971] ECR 445
- 43/75. *Gabriella Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* [1976] ECR 455
- 149/77. *Gabriella Defrenne v. Société anonym belge de navigation aérienne Sabena* [1978] ECR 1365
- 129/79. *Macarthys Ltd. v. Wendy Smith* [1980] ECR 1275
- 69/80. *Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v. Lloyds Bank Limited* [1981] ECR 767
- 96/80. *J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981.] ECR 911
- 12/81. *Eileen Garland v. British Rail Engineering Limited* [1982] ECR 359
- 170/84. *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607
- 237/85. *Gisela Rummeler v. Dato-Druck GmbH* [1986] ECR 2101
- 157/86. *Mary Murphy and others v. Bord Telecom Eireann* [1988] ECR 673
- 262/88. *Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-1889
- 109/91. *Gerardus Cornelis Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf* [1993] ECR I-4879

¹ III. éves joghallgató, DE-ÁJK

² Lásd a Római Szerződés 6. cikkét

³ Lásd a Római Szerződés 119. cikkét

⁴ Gyulavári Tamás, Kiss György, Bankó Zoltán, Berke Gyula (szerk.): Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből. Egyenlő bánásmód elve. Budapest, 2003. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft. 17. oldal

⁵ Gyulavári, Kiss, Bankó, Berke: i.m. 12. oldal

⁶ Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, 2000, 192. oldal

⁷ 80/70. *Gabriella Defrenne v. Belgian State* [1971] ECR 445., a Bíróság 1971. május 25-i ítélete, lásd az ítélet 6. és 7. pontját

⁸ 43/75. *Gabriella Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* [1976] ECR 455

⁹ Defrenne II. ítélet 9. 10. pontok

¹⁰ <http://szochalo.hu/cikkek/950> (letöltés ideje: 2011. 10. 12.)

¹¹ *Defrenne II. ítélet* 75. pont

-
- ¹² 149/77. *Gabriella Defrenne v. Société anonym belge de navigation aérienne Sabena* [1978] ECR 1365
- ¹³ *Defrenne III. ítélet* 24. pont
- ¹⁴ *Defrenne III. ítélet* 33. pont
- ¹⁵ Ilo Convention No. 100., 29 June 1951.
- ¹⁶ <http://meegy.hu/index.aspx?DBId=-3&DocId=1150&MappaId=16560> (letöltés ideje: 2011.10.12.)
- ¹⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31975L0117:HU:PDF> (letöltés ideje: 2011.10.12.)
- ¹⁸ Európa utca: Jogharmonizáció: diszkrimináció helyett egyenlő esélyek az EU-ban és a Munka Törvénykönyvében. In: *Cég és Jog*. 2001/6. 41-42. oldal
- ¹⁹ Gyulavári, Kiss, Bankó, Berke: i.m. 19. oldal
- ²⁰ 237/85. *Gisela Rummler v. Dato-Druck GmbH* [1986] ECR 2101
- ²¹ Gyulavári, Kiss, Bankó, Berke: i.m. 19. oldal
- ²² 157/86. *Mary Murphy and others v. Bord Telecom Eireann* [1988] ECR 673
- ²³ Gyulavári, Kiss, Bankó, Berke: i.m. 20. oldal
- ²⁴ 129/79. *Macarthys Ltd. v. Wendy Smith* [1980] ECR 1275
- ²⁵ Gyulavári, Kiss, Bankó, Berke: i.m. 20. oldal, *Macarthys ítélet* 16. pont
- ²⁶ 262/88. *Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-1889
- ²⁷ <http://meegy.hu/index.aspx?DBId=-3&DocId=1150&MappaId=16560> (letöltés ideje: 2011.10.12.)
- ²⁸ 109/91. *Gerardus Cornelis Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf* [1993] ECR I-4879
- ²⁹ 12/81. *Eileen Garland v. British Rail Engineering Limited* [1982] ECR 359
- ³⁰ 69/80. *Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v. Lloyds Bank Limited* [1981] ECR 767
- ³¹ <http://meegy.hu/index.aspx?DBId=-3&DocId=1150&MappaId=16560> (letöltés ideje: 2011.10.12.)
- ³² <http://meegy.hu/index.aspx?DBId=-3&DocId=1150&MappaId=16560> (letöltés ideje: 2011.10.12.)
- ³³ Gyulavári, Kiss, Bankó, Berke: i.m. 22. oldal
- ³⁴ 170/84. *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607
- ³⁵ 96/80. *J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981.] ECR 911