

## **Bagdi Katalin<sup>1</sup>: A diszkriminációmentes munkadíjazás alapvető sajátosságai az Európai Unióban**

Debreceni Jogi Műhely, 2013. évi (X. évfolyam) 3. szám (2013. július) 158-171.

### **1. Bevezető gondolatok**

Az egyenlő bánásmód követelményének teljesítését, mint célt, valamennyi nemzetközi szervezet zászlajára tűzte a XX. században, s ez alól az Európai Unió (EU) sem kivétel. Az egyes tagállamok is alkotmányos szintre emelték az egyenlő bánásmódhoz való jogot. Bár a témával több évtizede foglalkozik a szakirodalom, újra és újra bebizonyosodik, hogy az nem veszítette el aktualitását, sőt a 2008. évi gazdasági válsággal új lendületet kaptak a szabályozás újragondolását sürgető viták. Az egyenlő bánásmód követelményének vizsgálata során a munkabér egy kellően objektív mérce annak leméréséhez, hogy a munkáltató érvényesíti-e ezt az alapvető uniós értéket, illetve emberi jogot. A nők és férfiak közti diszkrimináció is elsősorban a bérek közti különbségekkel mérhető a mai napig, s ezen különbségek csökkentése érdekében jelentős lépéseket tett az EU.

### **2. Az egyenlő bér elvének jelentősége az uniós jogban**

Már az első Alapszerződés elsődleges célként jelölte meg az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényre juttatását valamennyi tagállamban. Ez már csak azért is figyelemre méltó, mert az EU eredendően gazdasági integráció, amely elsősorban az alapszabadságokat (pl. letelepedés vagy vállalkozás szabadsága) támogatta, s csak azok után az alapjogokat. A tendencia azonban az évek során megfordult: az alapjogokat sok esetben nagyobb védelemben részesíti az EU, mint a gazdasági célokat.

Az Alapszerződés eredeti cikke, amely kimondta, hogy egyenlő munkáért egyenlő bér jár, az Európai Unió Bíróságának (Bíróság) értelmezésére szorult. Eszerint annak kettős célja van: egy gazdasági és egy szociális.<sup>2</sup>

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 EU 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 ügyben<sup>3</sup> a Bíróság megállapította, hogy az elv szociális dimenziója az erősebb, mivel a nemek közti megkülönböztetés összességében nem csak az egyén életére van hatással, és nem csak alapvető jogot sért, de a gazdaság szempontjából is kontraproduktív. A társadalomnak ugyanis a nemekről – elsősorban a nőkről – kialakított képe főként sztereotípiákon nyugszik, amely meghatározza az ún. gendert:<sup>4</sup> a nők feladata a gyermekek nevelése és az idősek gondozása, a férfiaké pedig a család eltartása. Ha ehhez a felfogáshoz igazodna a munkaerőpiac, s a nőknek végleg le kellene mondania a munkavállalásról a gyermeknevelés és idősgondozás javára, az a nemek közti versengés csökkenéséhez vezetne, amely egyben a munkavégzés minőségi romlását jelentheti, végső soron a gazdasági növekedés csökkenését vagy megtorpanását előidézve. A gazdasági cél tehát a szociális dimenzió támogatásával, fejlesztésével valósítható meg leghatékonyabban, s ezért az utóbbi az elsődleges.

A gender megítélés miatt a férfiak és nők munkájának eltérő értékelése munkaerő-piaci szegregációt eredményez, s a nők a rosszabbul fizetett szakmákba szorulnak (horizontális szegregáció), illetve még a jól kereső állások esetén is elenyésző az esély, hogy a ranglétrán előrébb tudnak lépni, szemben férfi kollégáikkal (vertikális szegregáció). A munkaerő-piacon ily módon kialakult szegregáció, valamint a gender szerinti megítélés az egyik fő oka a nemek között kialakult ún. bérszakadéknak (gender pay gap): a nők és férfiak átlagos bruttó órai keresete között relatív különbség van a gazdaság egészében. Uniós szinten a bérek közti különbség 2010-ben 16,4 % volt, Magyarországon ez az arány elérte a 17,5 %-ot.<sup>5</sup>

Az egyenlő bér elve ma az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés (EUMSZ.) 157. cikkében található.<sup>6</sup> Jogalapot biztosít az irányelvek megalkotására, valamint a Bíróság megállapította, hogy közvetlenül alkalmazandó az egyenlő vagy egyenlő értéküként elismert

munkáért egyenlő díjazás 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”.<sup>7</sup> 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 érvényesíteni.

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 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 irányelv<sup>8</sup> szövegének összedolgozásával és a Bíróság esetjogával történő kiegészítésével egységes rendszerbe foglalta a nemek közötti diszkrimináció elleni küzdelem szabályait. Ezzel az uniós jog a partikuláris anti-diszkriminációs szabályozás felől a komplex megoldás irányába mozdult el: a különböző részterületeken történő szabályozás helyett a közösségi jogalkotók célja immár az egyenlő bánásmód átfogó rendezése.

### **3. Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének fogalmi elemei**

Az Alapszerződésnek az egyenlő bér elvét deklaráló rendelkezése sokáig értelmezésbeli bizonytalanságokat hordozott, amelyeket a Bíróságnak kellett feloldania. A legtöbb vita a munkabér kapcsán merült fel, s ezek a viták máig nem értek nyugvópontra.

Az EUMSZ. 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. 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 azonban annyira tág fogalom, hogy konkrét, egyedi esetekben kellett a Bíróságnak eldöntetnie, mi is tartozik az egyéb juttatás kategóriájába. A Bíróság gyakorlata alapján fel lehet sorolni a legjellemzőbb, a díjazás fogalma alá tartozó juttatásokat, ez azonban korántsem 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 tekinteni 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.<sup>9</sup> 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.<sup>10</sup>

Az, hogy a nyugellátás díjazásnak számít-e, sok problémát vetett fel. A Defrenne v. belga állam ügyben<sup>11</sup> 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.

A munkabér fogalma mellett a másik nagy vitákat gerjesztő kérdés az egyenlő, illetve egyenlő értékű munka jelentése. Mivel az egyenlőség elve alapvetően azt jelenti, hogy a hasonló helyzeteket egyenlően, a különböző helyzeteket pedig különbözően kell kezelni, ezért annak megállapításához, hogy sérült-e az egyenlő bér elve, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókra van szükség. De mikor tekinthetők a munkavállalók összehasonlítható helyzetben lévőnek? A Bíróság gyakorlata ugyan nem teszi lehetővé a hipotetikus összehasonlításokat, a Macarthy v. Smith esetben<sup>12</sup> kifejtett álláspontja szerint lehetőség van az időbeli összehasonlításra: egy nő bérét és munkáját össze lehet hasonlítani férfielődjének bérével és munkájával. De ebben az esetben is csak a tényleges helyzetek összehasonlításáról 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 lévőnek bizonyultak a munkavállalók, azt kell megállapítani, hogy egyenlő, illetve egyenlő értékű munkát végeztek-e, nem a munkakörük, hanem az ellátott feladatok alapján.

Bár a Bíróság konkrét meghatározást nem adott, gyakorlatából mégis kiolvasható, mit jelent az egyenlő, illetve az egyenlő értékű munka. Eszerint egyenlő az „*azonos vagy a többségében azonos munka, tekintettel a tevékenység típusára, a munkafázisokra, a munkakörnyezetre és a munkaeszközökre*”.<sup>13</sup> 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 nem csak azokra az esetekre alkalmazható, amikor az összehasonlítandó helyzetben lévő nők és férfiak ugyanannak a munkáltatónak dolgoznak.<sup>14</sup> 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”<sup>15</sup>) 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.<sup>16</sup> 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.

Egyenlő értékű munka pedig 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 [...]*”<sup>17</sup> 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 ügyben<sup>18</sup> adott kiterjesztő értelmezése során. Az egyenlő értékű munkák összehasonlításához kapcsolódva a Bíróság 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.<sup>19</sup> 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.

Viszonylag későn merült fel igény egy egységes munkavállalói definíció kialakítására. A 2004-es Allonby ügyben,<sup>20</sup> valamint az abban hivatkozott Lawrie-Blum ügyben hozott ítéletében a Bíróság azonban megállapította, hogy nem lehet megszorítóan értelmezni a munkavállaló fogalmát, s olyan személyről van szó, aki meghatározott ideig egy másik személy számára vagy utasítására munkát végez, amiért cserébe díjazás illeti meg.<sup>21</sup> Az egyik legmeghatározóbb jellemzője tehát az alárendeltségi viszont. Azt, hogy ez a hierarchikus viszony létezik-e a munkavállaló és aközött a személy között, aki részére munkát végez, esetenként kell vizsgálni. A tág fogalom-meghatározás eredményeként az egyenlő bér elvét alkalmazni kell mind a tipikus, mind az atipikus munkaviszonyokra vonatkozóan. A Preston ügyben<sup>22</sup> a Bíróság továbbá azt is kimondta, hogy az egyenlő bér elvét azokban a jogviszonyokban is alkalmazni kell, ahol nem egyértelmű a munkaviszony létezése.

#### **4. Közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés az egyenlő bér elvének alkalmazása során**

Az egyenlő bér elvének érvényesítése során mind közvetlen, mind közvetett hátrányos megkülönböztetéssel találkozhatunk. Bár az EUMSZ. 157. cikke nem tartalmazza ezt a két definíciót, elhatárolásuk több okból is fontos. Egyrészt kizárólag a közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén van módja a munkáltatónak kimentenie magát. Másrészt a Bíróság kimondta, hogy az egyenlő bér elve, vagyis a 157. cikk 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 határidőre a 2006-os irányelvet, vagy nem megfelelően történt meg az irányelv implementálása.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek kell tekinteni azt, ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljárak vagy eljárának.<sup>23</sup> 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 is legyen, 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 a Bíróság esetjogában lefektetett feltételek betartása esetén a pozitív diszkrimináció nem tekinthető közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.

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.<sup>24</sup>

Közvetett diszkriminációra leggyakrabban a pályázati feltételeknél, a munkavégzés feltételeiben, a bérezési struktúrában, és különösen a részmunkaidős munkavállalókkal szemben jelentkeznek.



Kiváló példa erre a korábban már említett Jenkins v. Kingsgate ügy, ahol a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók órábéra jelentősen alacsonyabb volt, mint a teljes 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.<sup>25</sup> 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 diszkriminációt eredményező 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 bérkülönbség. 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-ügyben<sup>26</sup> 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,<sup>27</sup> amely révén a munkavállaló magasabb szinten tudja elvégezni a feladatait. A munkáltató pedig 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-esetben<sup>28</sup> a Bíróság szinte megismétli a Danfoss-ügyben mondottakat. A két ítélet egyébként 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 munkáltató a két eset tanulsága szerint kimentheti magát azzal, ha a szolgálati időre, mint a Bíróság által legitimnek nyilvánított célra hivatkozik a különbségtétel okaként. A munkavállalónak kell ezután azt bizonyítania, hogy a szolgálati idő az adott esetben, az adott munkáltatónál nem megfelelő eszköz a tapasztalat értékelésére.

## 5. Konklúzió

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéhez egy kiforrott szabályozás kapcsolódik. Úgy tűnik azonban, hogy ennek ellenére nem lehet a bérkülönbségeket a jelenlegi szint alá csökkenteni tartósan. Nem elég ugyanis a bérkülönbségek csökkentéséhez a jogi kereteket kialakítani: az elv érvényesítéséhez 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 fentiek alapján az EU-nak a jövőben más, jogon kívüli eszközökhöz kell nyúlnia a jogi szabályozás mellett, de azzal összhangban, ha további eredményeket kíván elérni, amely eszközökkel talán hatékonyabban lehet a szabályozást is a gyakorlatba átültetni.

## Felhasznált irodalom

### Cikkek:

1. ALBERT Levente – GYULAVÁRI Tamás: *Nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Unióban és Magyarországon.*  
<http://www.bmeip.hu/download/engemiserint/Nok%20es%20ferfiak%20kozotti%20egyenloseg.pdf> (Letöltve: 2011. augusztus 02.)
2. 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.

3. 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](http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2011_04_Burrows_EN.pdf) (Letöltve: 2012. augusztus 10.)
4. GYULAVÁRI Tamás: *A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban*. <http://meegy.hu/index.aspx?DBId=-3&DocId=1150&MappaId=16560> (Letöltve: 2012. augusztus 02.)
5. RIBA István: *Keresd a nőt!* HVG, 2011/34. szám [http://hvg.hu/hvgfriss/2011.34/201134\\_nemek\\_es\\_eselyek\\_keresd\\_a\\_not](http://hvg.hu/hvgfriss/2011.34/201134_nemek_es_eselyek_keresd_a_not) (Letöltve: 2012. szeptember 04.)
6. SZEKERES Valéria: *Nemtelen verseny*. HVG, 2010. augusztus 21. (33. szám) 20-22.
7. ZACCARIA Márton Leó: *Diszkrimináció a diszkriminációban? Avagy a részmunkaidős foglalkoztatás és a nemi esélyegyenlőség összefüggései*. Jogtudományi Közlöny 2011. január (LXVI. évf.) 62-68.

### **Uniós jogforrások**

1. Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés
2. 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról
3. C-80/70. sz. Gabrielle Defrenne v. belga állam
4. C-43/75. sz. Defrenne v. Sabena
5. C-129/79. sz. Macarthy Ltd v. Wendy Smith
6. C-96/80. sz. J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.
7. C-170/84. sz. Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz
8. C-157/86. sz. Mary Murphy and others v. An Bord Telecom Eireann
9. C-109/88. sz. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss
10. C-171/88. Ingrid Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.
11. C-262/88. sz. Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group
12. C-450/93. sz. Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen
13. C-409/95. sz. Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen
14. C-50/96. sz. Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder
15. C-320/00. sz. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd.

16. C-256/01. sz. Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College and Others
17. C-17/05. sz. B. F. Cadman v. Health & Safety Executive
18. C-54/07. sz. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn

---

<sup>1</sup> 2013 szeptemberétől PhD hallgató, Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

<sup>2</sup> C-43/75. sz. Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge De Navigation A rienne Sabena.

<sup>3</sup> C-50/96. sz. Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder.

<sup>4</sup> Az angol eredetű „gender” szó a „*biológiai nemre rárakódó társadalmi elvárások olyan halmazát jelöli, ami a szocializáció termékeként j n létre,  gy a férfi és a n  társadalom által formált képét, vagyis a társadalmi nem t jelenti*”. 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 egyfajta „*hatalmi aszimmetria*” kialakulásához vezet a két nem között, a nők hátrányára. [SZEKERES Valéria: *Nemtelen verseny*. HVG, 2010. augusztus 21. (33. szám) 21.]

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index\\_hu.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_hu.htm) (Letöltve: 2013. január 10.)

<sup>6</sup> Korábban EK 119. cikk, majd EK 141. cikk.

<sup>7</sup> C-43/75. sz. Defrenne v. Sabena ítélet 24. pont.

<sup>8</sup> 75/117/EGK  r nyelv, 76/207/EGK  r nyelv, 2002/73/EK  r nyelv, 86/378/EGK  r nyelv, 96/97/EK  r nyelv, 97/80/EK  r nyelv, 98/52/EK  r nyelv.

<sup>9</sup> C-262/88. sz. Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group ítélet 12. pont.

<sup>10</sup> C-171/88. Ingrid Rinner-K hn v. FWW Spezial-Geb udereinigung GmbH & Co. KG.

<sup>11</sup> C- 80/70. sz. Gabrielle Defrenne v. belga  llam.

<sup>12</sup> C-129/79. sz. Macarths Ltd v. Wendy Smith.

<sup>13</sup> 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](http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2011_04_Burrows_EN.pdf) (Letöltve: 2012. augusztus 10.).

<sup>14</sup> C-320/00. sz. A. G. Lawrence  s t rsai v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group  s Mitie Secure Services Ltd.  t let 17. pont.

<sup>15</sup> U.o. 18. pont.

<sup>16</sup> C-129/79. sz. Macarths Ltd v. Wendy Smith.

<sup>17</sup> BURROWS i.m.

<sup>18</sup> C-96/80. sz. J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.

<sup>19</sup> C-157/86. sz. Mary Murphy and others v. An Bord Telecom Eireann ítélet 9. pont.

<sup>20</sup> C-256/01. sz. Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College and Others.

<sup>21</sup> C-66/85. sz. Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg ítélet 17. pont.

<sup>22</sup> C-78/98. sz. Shirley Preston és társai v. Wolverhampton Healthcare NHS Trust és társai és Dorothy Fletcher és társai v. Midland Bank plc.

<sup>23</sup> 2006/54/EK  r nyelv 2. cikk (1) bek. a) pont.

<sup>24</sup> 2006/54/EK  r nyelv 2. cikk (1) bek. b) pont.

<sup>25</sup> C- 170/84. sz. Bilka - Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz.

---

<sup>26</sup> C-109/88. sz. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss.

<sup>27</sup> „... a szolgálati idő kéz a kézben jár a tapasztalattal...”, Ítélet 24. pont

<sup>28</sup> C-17/05. sz. B. F. Cadman v. Health & Safety Executive.