



Egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás

uniós jogi keretek és az EUB ítélkezési gyakorlata

ERA konferencia „A nemek közötti egyenlőség uniós joga”;
október 6-7., Budapest

Nicola Braganza

Ügyvéd

Garden Court Chambers

London, Egyesült Királyság

2016. október 6-7.



Ez a képzés az Európai Unió Foglalkoztatásért és Társadalmi Szolidaritásért Programja – PROGRESS (2007-2013) keretében került megrendelésre.



A nemek közötti bérszakadék

„A nemek közötti bérszakadék a férfiak és nők átlagos órabére közötti, egész gazdaságra jellemző különbség. A nemek közötti bérszakadék az EU-ban átlagosan 16,3%.” Eurostat, 2013

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_eu_factsheet_2015_hu.pdf

Az egyenlő díjazásra vonatkozó uniós joganyag hatékony alkalmazása nemzeti szinten továbbra is az egyik legnagyobb kihívás, és alapvető fontosságú a díjazást illető megkülönböztetés és a nemek közötti bérszakadék hatékony leküzdéséhez.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index_en.htm

Európai Bizottság



Statisztikák az EU-ban

Az Eurostat új (keresetszerkezetre vonatkozó) becsléseiből az látszik, hogy e tekintetben jelentős különbségek vannak a tagállamok között. A nemek közötti bérszakadék mértéke Szlovéniában, Máltán, Lengyelországban, Olaszországban, Luxemburgban és Romániában nem éri el a 10%-ot, Magyarországon, Szlovákiában, a Cseh Köztársaságban, Németországban és Ausztriában meghaladja a 20%-ot, Észtországban pedig eléri a 30%-ot.

A teljes keresetre vonatkozó nemek közötti szakadék a nők és férfiak átlagos éves keresete közötti különbség. Ez a mutató figyelembe veszi azt a három hátránytípust, amivel a nők szembesülnek: alacsonyabb óradíj, kevesebb munkaóra fizetett munkakörben, és alacsonyabb foglalkoztatási ráta (ha például megszakítják a karrierjüket gyermekgondozás vagy hozzátartozó ellátása miatt).

A teljes átlagos keresetre vonatkozó nemek közötti szakadék az EU-ban 41,1%.

Eurostat, 2010

Miért van ilyen szakadék?

- Piramisszerkezet – sokkal kevesebb nő dolgozik vezetői munkakörben
 - A vezetői munkakörök túlnyomó többségét férfiak töltik be.
 - Előléptetési és ágazati különbségek – az egyes ágazatokban a férfiakat a nőknél gyakrabban léptetik elő, így magasabb fizetést is kapnak. E tendencia a legmagasabb szinten tetőzik – az ügyvezető igazgatók (CEO-k) kevesebb mint 4%-a nő.
- Nem fizetett munka a társadalomban – a nők fontos nem fizetett feladatokat látnak el
 - háztartási munkát, családi feladatokat, gyermek- vagy rokon gondozást a nők a férfiaknál sokkal nagyobb arányban látják el.
 - Gondozás és háztartási munka – a dolgozó férfiak hetente átlagosan 9 órát, míg a dolgozó nők 26 órát töltenek fizetés nélküli gondozási és háztartási tevékenységekkel, ez majdnem 4 óra naponta.
 - A fizetett munkavégzés megszakítása – a nők jellemzően a férfiaknál hosszabb ideig vannak távol a munkaerőpiacról. Ezek a megszakítások nemcsak az óradíjra vannak hatással, hanem a jövőbeli bevételekre és a nyugdíjra is.

A szakadék néhány további oka

- Részmunkaidő
 - a munkaerőpiacon ez abban látható, hogy 3-ból több mint 1 nő végez fizetett munkát részmunkaidőben, míg a férfiaknál csak 10-ből 1 fő tesz így.
- Szegregáció az oktatásban és a munkaerőpiacon
 - ez azt jelenti, hogy egyes ágazatokban és foglalkozásokban a nők, míg más esetekben a férfiak felülreprezentáltak. Egyes országokban a jellemzően nők által ellátott munkakörök (oktatás, értékesítés, ápolás és gondozás) alacsonyabb fizetéssel járnak, mint a jellemzően férfiak által ellátott munkakörök, még akkor is, ha mindkét munkakör betöltéséhez azonos fokú tapasztalat és végzettség szükséges.
- Munkahelyi megkülönböztetés a díjazás tekintetében (közvetlen és közvetett)
- Munkahelyi gyakorlatok és díjazási rendszerek (átláthatóság hiánya)
- Történelmi kultúrák és gyakorlatok
- A nők munkájának és készségeinek alulértékelése („női készségek”)

Egyenlőség – egyetemes jog

- A törvény előtti egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem egyetemes jog: Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata
- Minden emberi lény szabadon születik és egyenlő méltósága és joga van. Az emberek, ésszel és lelkiismerettel bírván, egymással szemben testvéri szellemben kell hogy viseltessenek. 1. cikk
- A törvény előtt mindenki egyenlő és minden megkülönböztetés nélkül joga van a törvény egyenlő védelméhez. Mindenkinek joga van egyenlő védelemhez a jelen Nyilatkozatot sértő minden megkülönböztetéssel és minden ilyen megkülönböztetésre irányuló felbujtással szemben. 7. cikk



Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikke

- 1. Minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez.
- 2. Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez van joga.
- 3. Mindenkinek, aki dolgozik, olyan méltányos és kielégítő fizetéshez van joga, amely számára és családjá számára az emberi méltóságnak megfelelő létet biztosít és amelyet megfelelő esetben a szociális védelem összes egyéb eszközei egészítenek ki.
- 4. Minden személynek joga van a pihenéshez, a szabad időhöz, nevezetesen a munka időtartamának ésszerű korlátozásához, valamint az időszakonkénti fizetett szabadsághoz.



Nemzetközi keretrendszer

- Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, 1948
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezmény az egyenlő díjazásról, 1951 (C100)
- Egyesült Nemzeteknek a gazdasági, szociális és kulturális jogokról szóló nemzetközi egyezségokmánya, 1966, 7. cikk
- Egyesült Nemzeteknek a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezménye (CEDAW), 1979, 11. cikk



EU keretek

- Egyenlő díjazás = a Római Szerződés 119. (később 141.) cikke szerint alapelv
- Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikke: „Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.”
- Az Európai Unió alapjogi chartája: „A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.” 23. cikk
- Cadman kontra Health & Safety Executive (Egyesült Királyság Egészségügyi és Biztonsági Irodája) EUB C-17/05

Hogyan hajtják végre és biztosítják az egyenlőség elvét?

- A tagállamok a szerződésből eredő kötelezettségek teljesítésének biztosítása érdekében megteszik a megfelelő intézkedéseket (EUMSZ 4. cikke)
- Az egyenlő díjazáshoz való jog közvetlenül hatályos, és egyaránt érvényesíthető magánszemélyekkel és államokkal szemben. Defrenne kontra Sabena, 1976, C-43/75

Az elv – az egyenlő díjazásról szóló 75/117/EGK irányelv

- Korábban: a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, 1975 februári 75/117/EGK tanácsi irányelv.
- Hatályon kívül helyezte a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló tanácsi irányelv (átdolgozott szöveg) – az átdolgozott 2006/54/EK irányelv
- Az elv azt jelenti, hogy ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetést – az átdolgozott 2006/54/EK irányelv (4) preambulumbekzdése
- Különös tekintettel a díjazás meghatározásakor alkalmazott munkakör-besorolási rendszerekre, amelyek mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken nyugszanak, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját. (1. cikk – ma az átdolgozott irányelv 4. cikke)

Az egyenlő bánásmódról szóló átdolgozott irányelv Mi a lényege?

- A 2006. július 5-i **2006/54/EK** irányelv (az „**átdolgozott irányelv**”) 7 intézkedést rögzít, köztük:
 - Egyenlő díjazásról szóló irányelv
 - Egyenlő bánásmód a foglalkoztatási irányelvekben
 - Egyenlő bánásmód a munkaügyi
 - szociális biztonsági irányelvekben
 - A bizonyítási teherről szóló irányelv
- Rögzíti továbbá az EUB ítélkezési gyakorlatából származó elveket, és
- Ösztönzi a nemek közötti bérszakadék kezelésére irányuló fellépést

Az átdolgozott irányelv

- „A Szerződés 141. cikkében megállapított, egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elve, amelyet a Bíróság ítélkezési gyakorlata is következetesen betart, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének fontos eleme, illetve a közösségi vívmányok lényegi és elengedhetetlen része, ideértve a Bíróságnak a nemi megkülönböztetéssel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatát is. Ezért helyénvaló a megvalósítását szolgáló további rendelkezések meghozatala. (8) preambulumbekzdés
- A Bíróság kialakult ítélkezési gyakorlatával összhangban annak felmérése érdekében, hogy a munkavállalók ugyanazt a munkát vagy ugyanolyan értékű munkát végeznek-e, meg kell határozni, hogy számos tényezőt, többek között a munka természetét és a képzést, valamint a munkakörülményeket tekintetbe véve az adott munkavállalók úgy tekinthetők-e, mint akik hasonló helyzetben vannak. (9) preambulumbekzdés
- A Bíróság megállapította, hogy bizonyos körülmények között az egyenlő díjazás elve nem csupán azokra a helyzetekre korlátozódik, amelyekben férfiak és nők egyazon munkaadó számára végeznek munkát. (10) preambulumbekzdés
- A tagállamoknak a szociális partnerekkel együttesen folytatniuk kell a munkaerőpiacra továbbra is jellemző nemek közötti díjazásbeli különbségek és a nemek közötti erőteljes megkülönböztetés problémájának kezelését olyan eszközök segítségével – mint például a munkaidő hosszának rugalmas szabályozása –, amelyek a férfiak és a nők számára egyaránt lehetővé teszik a munkahelyi és a családi kötelezettségek jobb összehangolását. Ez magában foglalhatná a megfelelő szülői szabadság biztosítását is, amelyet bármelyik szülő igénybe vehetne, valamint az elérhető és anyagilag megengedhető gyermekgondozó létesítményeket, és az eltartott személyek gondozását. (11) preambulumbekzdés

Az átdolgozott irányelv 1. cikke

Az irányelv célja

Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőséget, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását.

E célból az alábbiak vonatkozásában tartalmaz az egyenlő bánásmód elvének megvalósítására irányuló rendelkezéseket:

- a) az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás és a szakképzés;
- b) a díjazást is magában foglaló munkafeltételek;
- c) foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek.

Az irányelv rendelkezéseket tartalmaz továbbá annak érdekében, hogy megfelelő eljárások megállapítása révén biztosítsa ezek megvalósításának fokozott eredményességét.

A közvetlen és közvetett megkülönböztetés fogalmával kapcsolatban lásd a 2. cikket.

Az átdolgozott irányelv 4. cikke

Egyenlő díjazás

A megkülönböztetés tilalma

Ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést.

Különös tekintettel a díjazás meghatározásakor alkalmazott munkakör-besorolási rendszerekre, amelyek mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken nyugszanak, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját.

Hogyan érvényesítik?

- Az uniós jog érvényesül a nemzeti joggal szemben, ha az utóbbi kevésbé kedvező Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group, 1990 EUB C-262/88
- Az uniós jog nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy az egyenlő díjazáshoz fűződő erősebb jogokat biztosítsanak – a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok a bizonyítási teherrel kapcsolatban
- Az egyenlő díjazás nem fokozatosan, hanem haladéktalanul elérendő jog. A munkáltató védekezhet, de nem mentesülhet.

Egyenlő díjazás

A férfiak és a nők egyenlő díjazásának – a Szerződés 119. cikkében rögzített – elve a Közösség egyik alapját képezi. Erre az elvre a nemzeti bíróságok előtt is lehet hivatkozni. E bíróságok kötelesek biztosítani a fenti rendelkezés által az egyén számára biztosított jogok védelmét. (Defrenne II C-43/75)

A Szerződés 119. cikkének (EUMSZ 157. cikk) gazdasági célja – azaz a különböző tagállamokban letelepedett vállalkozások közötti verseny torzulásának felszámolása – másodlagos fontosságú az adott rendelkezés társadalmi célja között, ami egy alapvető emberi jognak tekintendő. (Schröder C-50/96)

Tényleges alkalmazás

- Jogorvoslati eszközök biztosítása – Preston kontra Wolverhampton Healthcare NHS Trust C-78/96
- A díjazásra vonatkozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekből származó megkülönböztetés felszámolása
- Annak rögzítése, hogy a kollektív szerződéseknek, bértarifáknak, bérmegállapodásoknak vagy az egyéni munkaszerződéseknek az egyenlő díjazás elvével ellentétes rendelkezéseit semmisnek nyilváníthatják, illetve módosíthatják
- Védelem az elbocsátással szemben az egyenlő díjazáshoz való jog érvényesítése miatt

Mi a díjazás?

Tág fogalom

„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

(EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése és az átdolgozott irányelv 2. cikkének (1) bekezdése)

EUB ítélkezési gyakorlat

- *Rinner-Kühn* - C-171/88, *Pederson* C-66/96 – táppénz
- *Barber* C-262/88 – vállalati nyugdíj
- *Lewen kontra Denda* - C-33/97 – karácsonyi bónusz, szerződéses és szerződésen kívüli díjazás
- *Griesmar* C-366/99 – köztisztviselők nyugdíja
- *Kowalska* C-33/89 – a szerződés megszűnésekor fizetett távozási díj

EUB díjazásra vonatkozó ítélkezési gyakorlat

- *Royal Copenhagen C-400/93* – teljesítménybér
- *Kreuger C-281/97* – bónusz
- *Nimz C-184/89* – díjazás növekedése
- *Gillespie C-342/93, Alabaster C-147/02, Abdoulaye C-218/98* – táppénz, szülési szabadság alatt járó díjazás
- *Botel C-360/90* – utazási támogatás

Kiterjesztő értelmezés

- Jogellenes elbocsátás, verseny *Seymour-Smith C-167/97*
- Foglalkozási nyugdíjak, foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek, lásd az átdolgozott 2006/54/EK irányelv 5-13. cikke – *Barber C-262/88* és *Bilka-Kaufhaus C-170/84*
- Eltérő munkafeltételek között a díjazás is eltér – *Lommers C-476/99* támogatott gondozólétesítmények = munkafeltételek
- A díjazás összehasonlítását feltételről-feltételre kell elvégezni – *Jamstalldhetsombudsmannen C-236-98*

Személyi hatály

- A „munkavállaló” fogalma nem megszorítóan értelmezendő, *Allonby* C-256/01
- Részmunkaidős munkavállaló kizárása a juttatásokból jogszerűtlen lehet – *Nikoloudi kontra Organismos Tilepikinonion Ellados AE* C-196/02
- Az átdolgozott 2006/54/EK irányelv rendelkezései – szolgáltatásnyújtás más javára és irányítása alatt díjazás ellenében – foglalkoztatás; vállalkozói tevékenység és hivatás
- Gyakornokok és szakmunkástanulók

Ki az összehasonlítási alapként szolgáló referenciakolléga?

- Ellenkező nem
- Összehasonlítható helyzet – *Cadman*
- Ugyanaz a vállalkozás vagy szerv – *Defrenne II* C-43/75, 22. pont
- Más munkáltató, de azonos forrású díjazás – *Lawrence kontra Regent Office Care Ltd*, C-320/00
- Foglalkoztatás azonos vagy eltérő időben – *McCarthy kontra Smith*, C-129/79
- Több összehasonlítási alap is alkalmazható – *Enderby*, C-127/92
- Nincs szükség összehasonlítási alapra, ha a megkülönböztetés a nemzeti jogból ered - *Allonby*, C-256/01

Egyenlő vagy egyenlő értékű munka

- 48. Meg kell állapítani, hogy különböző tényezők – így az ügyben érintett munkavállalókra ténylegesen rábízott **tevékenységek jellege**, az azok elvégzéséhez szükséges **képzési követelmények**, valamint a tevékenységek tényleges végzésére vonatkozó **munkafeltételek** – figyelembevételével az adott személyek valójában azonos vagy összehasonlítható munkát végeznek-e.
- 49. Az annak megállapításához szükséges vizsgálat, hogy egyenlő értékűnek tekinthető munkát végeznek-e, a nemzeti bíróság feladata, azé a bíróságé, amely kizárólagos hatáskörrel rendelkezik a tényállás megállapítására és megítélésére, az érintettek által gyakorolt tevékenységek konkrét jellegére tekintettel. Brunnhoffer C-381/99
- Cadman C-17/05 – eltöltött idő
- Danfoss C-109/88 – végzettség és képzés, munkahelyi rugalmasság
- Rummler C-237/85 – fizikai erőfeszítés

Hogyan történik az összehasonlítás?

- Munka, ahol a különböző munkakörök összetevői összehasonlíthatóak egymással nemsemleges tényezők értékelése alapján, mint például:
- Szükséges készségek, tapasztalat és végzettség
- Munkafeltételek
- Fizikai képességek és erőfeszítés (ha nem megkülönböztető – *Rummler*)
- Szellemi képességek:
 - Vezetői tényezők
 - Intellektuális képesség

A munka értékelése?

- Nem elegendő az azonos munkakörbe történő besorolás – azonos szempontot is kell alkalmazni
- A nemzeti bíróság feladata eldönteni, hogy a tényállás szerint a munkakörök egyenlő értékkel bírnak-e
- Az egyenlő díjazás iránti igény nem függhet munkaértékelő rendszer meglététől – *Európai Bizottság kontra Egyesült Királyság, C-320/00*

A bizonyítási teher – ki bizonyít mit?

„A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni.”

Átdolgozott irányelv 19. cikke

Miért olyan fontos?

13. Továbbá meg kell jegyezni, hogy az **átláthatóságot teljes mértékben nélkülöző** egyéni bértkiegészítő rendszerrel kapcsolatban kérdéseket felvető esetekben a női munkavállalók kizárólag az átlagos juttatással kapcsolatban bizonyíthatják a különbségek fennállását. Az egyenlő díjazás elvének a nemzeti bíróságok előtt történő érvényesítését szolgáló **minden hatékony eszköztől való megfosztásukat jelentené**, ha az ilyen jellegű bizonyíték benyújtása nem járna azzal a hatással, hogy a munkáltatóra hárítsa a bizonyítás terhét azzal kapcsolatban, hogy a bérekkel kapcsolatos gyakorlata valójában nem diszkriminatív.

14. Végül pedig meg kell jegyezni, hogy az egyenlő díjazásról szóló irányelv 6. cikke alapján a tagállamoknak a nemzeti körülményeiknek és jogrendszerüknek megfelelően meg kell hozniuk az annak biztosításához szükséges intézkedéseket, hogy az egyenlő díjazás elvét alkalmazzák és hatékony eszközök állnak rendelkezésre az elvnek való megfelelés biztosítására. **Az irányelv tartalmát eképpen meghatározó, érvényesüléssel kapcsolatos aggodalom** azt jelenti, hogy **azt úgy kell értelmezni, hogy következzen belőle** a bizonyítási teherrel kapcsolatos nemzeti szabályok **pontosítása** olyan különleges esetekben, amikor az ilyen pontosítás szükséges az egyenlőség elvének hatékony végrehajtásához. *Danfoss, C-109/88*

Elengedhetetlen eszköz...

Enderby kontra Frenchay Health Authority, C-127/92

13. Rendes esetben a követelés alátámasztására szolgáló tényt állító személy feladata, hogy az adott tényt bizonyítsa. Elvben tehát a nem alapuló és díjazással kapcsolatos megkülönböztetés megtörténének bizonyítására vonatkozó terhet az a munkavállaló viseli, aki saját magát ilyen jellegű diszkrimináció áldozatának gondolva peres eljárást indít a munkáltatója ellen a megkülönböztetés felszámolása céljából.

14. A bíróság ítélkezési gyakorlata alapján azonban egyértelmű, hogy a bizonyítási teher megfordulhat, ha ez szükséges annak elkerüléséhez, hogy a megkülönböztetés áldozatának tűnő munkavállalót megfosztják az egyenlő díjazás elvének érvényesítéséhez szükséges hatékony eszközöktől. Ennek megfelelően azokban az esetekben, amikor a munkavállalók között a munkaórák száma alapján különbséget tevő intézkedés a gyakorlatban az egyik nem lényegesen több tagjára gyakorol hátrányos hatást, mint a másik nem tekintetében, az adott intézkedést az EGK-Szerződés **119. cikkének** célját sértőnek kell tekinteni, kivéve, ha a munkáltató bizonyítja, hogy az intézkedés objektíve indokolt és a nem alapuló megkülönböztetéshez semmilyen módon nem kapcsolódó tényezőkön alapul. Hasonlóan abban az esetben, amikor egy vállalkozás az átláthatóságot teljes mértékben nélkülöző díjazási rendszert alkalmaz, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a díjazással kapcsolatos gyakorlata nem diszkriminatív, ha egy női munkavállaló a munkavállalók viszonylag nagy száma tekintetében bizonyítja, hogy a női munkavállalók átlagbére a férfiakénál alacsonyabb.

Hogyan bizonyítunk?

- A nő munkavállalónak azért fizettek férfi kollégájánál kevesebbet, mert nő?
- Van látszólag a nemek tekintetében semleges szempont vagy gyakorlat, amely hátrányos hatással van a nőkre?
- Van olyan kógens, releváns és kellően meggyőző statisztikai bizonyíték arra, hogy a nők a férfiakhoz viszonyítva eltérő hatást szenvednek?
- A hátrányos megkülönböztetés esetének alapos gyanúja merül fel, ha érvényes statisztikai adatok azonos értékű munkák tekintetében értékelhető díjazási különbséget jeleznek, vagy ha valamely munkát túlnyomó többségben nők vagy férfiak végeznek el –
Enderby

Mikor indokolt a bérszakadék?

- A nőket hátrányosan megkülönböztető díjazási rendszer jogellenes, kivéve, ha azt a munkáltató objektív gazdasági alapon igazolja.
Rinner-Kuhn, C-171/88
- Ha a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat **jogszerű céllal** objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei **megfelelőek és szükségesek** – az átdolgozott irányelv 2. cikk (1) bekezdésének b) pontja

A sértett rendelkezésére álló jogorvoslati lehetőségek

- A díjazásbeli különbség haladéktalan pótlása – a munkáltató nem késlekedhet költségekre történő hivatkozással
- Díjazás kiegyenlítése – bérszintemelés
- Elmaradt kifizetések megítélése – *Levez, C-326/96*
- A nyugdíjrendszerhez való hozzáférés visszatámozható – *Defrenne v Sabena II*

Hogyan változtassunk a statisztikán? Hogyan zárhatjuk be a bérszakadékot?

- Európai Bizottság – Stratégiai fellépés a nemek közötti egyenlőségért, 2016-2019
- Általános tudatosság és elköteleződés az egyenlő díjazás tekintetében a munkaerőpiacon és a társadalomban
- A díjazással kapcsolatos egyenlőtlenség kezelésére irányuló munkahelyi stratégiák
- A díjazásra vonatkozó fokozott átláthatóság biztosítása
- Egyenlő díjazásra vonatkozó ellenőrzések előírása
- A „női munkák” átértékelése
- A foglalkoztatási szegregáció csökkentésére irányuló pozitív cselekvés
- A gondozási tevékenységek nők és férfiak közötti egyenlő megosztásának fokozott támogatása
- A munkabérek tekintetében fennálló egyenlőtlenségek általános csökkentése
- Az egyenlőséggel foglalkozó szervezetek fellépése



Köszönöm a figyelmüket!

