

# EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKÁÉRT EGYENLŐ DÍJAZÁS: AZ UNIÓS JOGI KERET ÉS AZ EUB ÍTÉLKEZÉSI GYAKORLATA

Prof. Dr. Tomas Davulis, LL.M.  
Vilnusi egyetem



Finanszírozva az Európai Bizottság 2014–2020-as időszakra vonatkozó „Jogok, egyenlőség és polgárság programjának” keretében

1

## FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

### 01. A NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK

A férfi és a női alkalmazottak átlagos  
(a gazdaság egészében vett) díjazásának szintje  
közötti különbség

A férfiak átlagos (bruttó) órabére — A nők átlagos (bruttó) órabére  
A férfiak átlagos (bruttó) órabére(\*)

A nők és a férfiak átlagos bruttó  
órabére közötti relatív különbség  
a gazdaság egészében (EU COM)

### 02. KORREKCIÓ NÉLKÜLI (abszolút) BÉRSZAKADÉK

A lehetséges bérdiszkrimináció  
és az objektív tényezőkön alapuló  
díjazásbeli egyenlőtlenségek

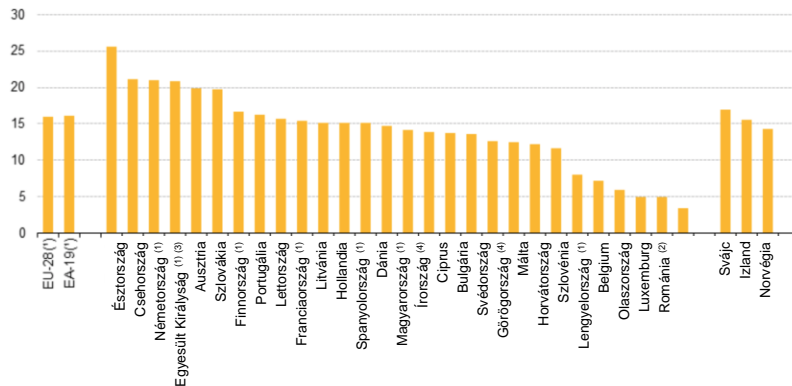
### 03. KORRIGÁLT BÉRSZAKADÉK

A díjazás kiigazítása az olyan egyéni tulajdonságoknak megfelelően,  
amelyek részben megmagyarázhatják  
a díjazás különbségét

2

### A nemek közötti bérszakadék korrekció nélkül, 2017

(a férfiak és a nők átlagos bruttó órabére közötti különbség a férfiak bruttó keresetének százalékában)



Megjegyzés: Csehország és Izland kivételével minden ország esetében: a 10 vagy több főt foglalkoztató vállalkozásokra vonatkozó adatok, NACE Rev. 2 B-S (-O); Csehország: az 1 vagy több főt foglalkoztató vállalkozásokra vonatkozó adatok, NACE Rev. 2 B-S; Izland: NACE Rev. 2 C-H, J, K, P, Q szakasz. (1) Ideiglenes adatok.

(2) Becsült adatok.

(3) Az Eurostat becslése

(4) 2014-es adat.

Forrás: Eurostat (online adatokd: sdg\_05\_20)

eurostat

3

3

## JÖVEDELMI EGYENLŐTLENSÉG

„A különbségek magyarázata”, „objektív okok” stb.

- Az egyének közötti különbségek (életkor, szakmai tapasztalat, iskolai végzettség, pályaválasztás)
- Az állami és a magánszektor közötti különbségek
- Munkavégzési formák, pl. részmunkaidő
- Az egyik nem koncentrációja egyes gazdasági tevékenységekben (horizontális vagy nemek szerinti ágazati szegregáció)
- Az egyik nem koncentrációja egyes foglalkozásokban (vertikális vagy nemek szerinti foglalkozási szegregáció, „üvegplafon”)
- A vállalatok közötti különbségek (iparág, a vállalat mérete stb.)

4

4

3. táblázat: A nemek közötti, korrekció nélküli bérszakadékok lebontása, 2014  
(a férfiak és a nők órabére közötti különbség a férfiak órabérének százalékában)

EU28	A nemek közötti bérszakadékok korrekció nélküli összege		A nemek közötti, megmagyarázható bérszakadékok										A nemek közötti, megmagyarázhatatlan bérszakadékok korrekció nélküli összege
	A férfiak közötti bérszakadékok	A nők közötti bérszakadékok	A személyi és a munkahelyi tulajdonságai					A vállalkozás jellemzői					
			Eltérő foglalkozás	Iskolai végzettség	Foglalkozás	Munkaadó-paszta	Munkaszak- zódás	Munkatör- zés	Gáztagok levevény- váltakozása	A vállalkozás mérete	A vállalkozás tevékenysége		
	16.6	5.1	-0.1	-1.2	-0.4	0.1	-0.1	2.1	5.4	-0.8	0.0	11.5	
Belgium	6.6	4.1	0.1	1.3	-0.5	0.1	0.0	1.4	2.0	-0.4	0.1	2.5	
Bulgária	14.2	-4.2	-0.5	-4.6	-2.2	-2.4	0.1	0.1	2.2	1.7	1.4	18.4	
Cseh Köztársaság	22.5	3.8	-0.6	-0.1	-0.4	0.0	0.3	0.2	4.8	0.0	-0.3	18.7	
Dánia	16	6.7	0.0	-0.5	0.9	-0.2	-0.4	-0.2	4.8	-0.9	3.2	9.3	
Németország	22.3	14.5	-0.2	1.0	1.3	0.5	-0.1	6.8	6.7	-0.6	0.1	7.8	
Estonszág	28.1	8.0	0.7	-1.5	2.9	-0.6	0.0	0.8	6.6	-0.6	-0.2	20.1	
Írország	13.9	-1.9	0.3	-0.6	1.2	0.7	0.0	0.2	-0.9	-2.0	-0.7	15.8	
Görögország	12.5	4.0	1.3	-1.7	-1.3	-0.2	0.0	1.5	4.6	-0.2	0.1	8.5	
Spanyolország	14.9	4.0	0.3	-1.2	0.5	1.1	0.1	0.6	4.1	-1.3	-0.2	10.9	
Franciaország	15.5	4.8	0.2	-0.9	-1.6	0.2	0.0	-0.3	7.9	-0.4	-0.2	10.7	
Hollandia	8.7	-8.2	-1.0	-8.0	-1.2	-0.8	-0.1	-0.4	4.9	0.0	-1.5	16.9	
Olaszország	6.1	-6.0	-0.9	-3.1	-8.3	0.3	-0.1	-3.6	6.5	-0.9	-1.9	12.1	
Ciprus	14.2	2.0	-0.7	-0.7	4.1	-0.9	0.0	0.2	1.5	-1.5	0.0	12.2	
Lettország	17.3	1.0	0.9	-5.3	0.9	-2.7	0.2	0.0	11.9	-4.3	-0.6	16.3	
Litvánia	13.3	-10.9	-0.1	-3.8	-9.5	-4.1	-0.1	0.8	9.2	-3.4	0.0	24.2	
Luxemburg	5.4	-2.9	1.8	-0.8	-1.1	0.4	-0.2	0.7	0.0	-1.6	-2.2	8.3	
Magyarország	15.1	-0.6	-0.8	-4.0	-3.9	-1.2	0.1	-3.2	12.4	-3.2	3.3	15.7	
Málta	10.6	-0.3	1.5	-1.9	1.1	0.9	0.0	0.3	-0.4	-3.8	-0.1	10.9	
Hollandia	15.1	7.6	1.8	-0.4	2.2	0.5	0.1	2.1	-4.8	-0.9	5.9	8.5	
Ausztria	22.2	12.8	0.0	0.3	3.4	1.8	-1.2	3.8	5.0	-0.2	0.0	9.4	
Lengyelország	7.7	-9.1	-1.2	-6.7	-8.1	-0.9	-0.2	0.3	7.3	1.6	-1.2	16.8	
Portugália	14.9	1.6	0.1	-4.8	2.1	0.2	-0.2	-0.1	6.0	-1.5	-0.3	13.3	
Románia	4.5	-12.7	0.0	-6.7	-8.2	-1.9	0.0	0.4	9.7	-5.3	-0.8	17.2	
Szlovénia	7	-8.5	-0.7	-6.1	-7.2	-1.7	-0.6	0.2	9.6	-0.4	-1.6	15.5	
Szlovákia	19.7	1.7	-0.6	-1.0	-2.2	-0.5	0.0	0.8	4.3	0.2	0.8	18.0	
Finnország	18.4	8.0	-0.4	-0.6	2.5	0.1	0.3	-0.2	5.9	-0.9	1.4	10.4	
Svédország	13.8	6.7	-0.2	-1.3	-0.8	-0.2	-0.1	0.3	8.0	-1.2	2.1	7.1	
Egyesült Királyság	20.9	7.6	0.0	-0.1	4.4	0.3	-0.2	0.8	4.4	-0.8	-1.1	13.3	
Izland	16.7	5.9	-1.1	-2.3	-5.7	-0.6	-0.2	1.7	6.7	0.8	6.5	10.8	
Norvégia	14.5	6.2	0.0	-1.2	-2.2	0.2	0.0	1.3	8.4	-0.8	0.4	8.3	
Svédország	17.4	5.9	0.7	1.9	0.8	0.6	-0.1	-0.9	3.0	-0.2	0.1	11.5	

Megjegyzés: Az „életkor” magyarázó tényezőnél szereplő számok az „életkor” és az „életkor a négyzetben” változókra kapott eredmények összegei; a „munkatapasztalat” magyarázó tényezőnél szereplő számok az „munkatapasztalat” és a „munkatapasztalat a négyzetben” változókra kapott eredmények összegei; Románia esetében a számítástól kizárt azokat az alkalmazottakat, akiknek a súlyozása az ötödik legmagasabb percentilisek.

Forrás: Denis Leythienne, Piotr Ronkowski. A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. Eurostat WP, 2018.

5

5

4. ábra: A nemi szegregáció hatásai



Forrás: Denis Leythienne, Piotr Ronkowski. A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. Eurostat WP, 2018.

Mi az, amire nincs magyarázat? (sztereotípiák, leértékelés, megkülönböztetés)  
A nemi alapú megkülönböztetés hozzájárulása a nemek közötti bérszakadékokhoz  
- Azonos munkáért egyenlőtlen díjazás  
- „Egyenlő értékű” munkáért egyenlőtlen díjazás

Mit mond a jog? És mit mond az irányelv?

Milyen szinten reagálnak a problémára?

6

# JOGI VÁLASZLÉPÉSEK

## Világszinten

### Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

- Az egyenlő díjazásról szóló 100. sz. egyezmény, 1951

### Egyesült Nemzetek Szervezete

- Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről (CEDAW), 1979

## Regionális szinten

### Európa Tanács

- Európai Szociális Charta, 1961

- Az emberi jogok európai egyezménye, 1950, 14. cikk, 12. jegyzőkönyv

## Országos szinten (Egyesült Királyság 2017, Norvégia, Izland 2017, stb.)

7

# UNIÓS SZINTŰ VÁLASZLÉPÉSEK

## Elsődleges joganyag – EUMSZ

az EGKSZ korábbi 119. cikkének (1) bekezdése, az EKSZ korábbi 141. cikke – most az EUMSZ 157. cikkének (1) bekezdése

Kezdetben gazdasági cél – államok közötti versennyel összefüggő rendelkezés

### **RÓMA (1957)**

#### *119. cikk*

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.

### **MAASTRICHT (1992)**

1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

### **AMSZTERDAM (1997)**

#### *119. cikk*

1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

### **LISSZABON UTÁN**

#### 157. cikk

(az EKSZ korábbi 141. cikke)

1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

8

# A BÍRÓSÁG (EUB) SZEREPE

Az EGKSZ 119. cikke (1) bekezdésének = az EUMSZ 157. cikke (1) bekezdésének széles körű és intenzív értelmezése

1. Közvetlen hatály

2. Közvetlen horizontális hatály

3. Az elv helye az uniós jogrendszerben

- „a férfi és női munkavállalók egyenlő munkáért járó egyenlő díjazásának elve a Közösség alapelvei közé tartozik”
  - ↳ EUB 43/75 *Defrenne II*

9

# A BÍRÓSÁG (EUB) SZEREPE

Az EGKSZ 119. cikke (1) bekezdésének = az EUMSZ 157. cikke (1) bekezdésének széles körű és intenzív értelmezése

4. Kettős cél – gazdasági és társadalmi

- ↳ EUB 43/75 *Defrenne II*

5. Inkább társadalmi cél

„a különböző tagállamokban székhellyel rendelkező vállalkozások közötti versenytorzulás megszüntetése másodlagos az ugyanezen rendelkezés által szolgáltatott társadalmi célhoz képest, ami az alapvető emberi jogok egyikének kifejezése”

- ↳ C-270/97 *Sievers u. Schrage*

10

# MÁSODLAGOS JOGANYAG

75/117/EGK irányelv a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

- Jogalap – az EGKSZ korábbi 100. cikke – gazdasági-politikai hatáskör
  - *„a tagállamok olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseinek közelítése, amelyek közvetlenül érintik a közös piac megteremtését vagy működését”*

2009.08.15. óta – a 2006/54/EK (átdolgozott) irányelv 4. cikke

- Jogalap – az EUMSZ 157.cikk (3) bekezdése (az EKSZ korábbi 141. cikk (3) bekezdése) – szociálpolitikai hatáskör
  - *„intézkedéseket fogad el annak érdekében, hogy biztosítsa a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és a munka területén, beleértve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelvét is”*

11

# HATÁSA A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLENI UNIÓS JOG EGÉSZÉRE

## 1. Az alapvető jog helye

## 2. Elismerés az „új” alapjogok között

- Az EUB joghatósága
- Uniós alapjogi dokumentumok  
(az EU 2000. évi Alapjogi Chartája, 23. cikk)

## 3. Az egyenlőségről szóló másodlagos jogszabályok (pl. 2000/78/EK, 2000/43/EK irányelv)

- *„Az irányelv tartalmát tekintve nem ad hozzá a Szerződéshez”*  
(EUB Jenkins)

12

# AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVE

## Az elsődleges és a másodlagos joganyag közötti kölcsönhatás

Az EUMSZ 157. cikke (az EKSZ korábbi 141. cikke)	A 2006/54/EK irányelv 4. cikke
<b>Alapvető rendelkezés</b>	
1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők <b>egyenlő</b> vagy <b>egyenlő értékű munkáért egyenlő</b> díjazást kapjanak.	<b>Ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében</b> meg kell szüntetni a nemi alapon történő <b>közvetlen és közvetett megkülönböztetést.</b>
<b>Magyarázatok</b>	
A nemen alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás azt jelenti, hogy: (a) <b>teljesítménybér</b> esetén az azonos munkáért járó díjazást azonos mértékegység alapján állapítják meg; (b) <b>időbér</b> esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár	Különös tekintettel a díjazás meghatározásakor alkalmazott munkakör-besorolási rendszerekre, amelyek mind a férfiak, mind a nők számára <b>azonos feltételeken</b> nyugszanak, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját.
<b>Fogalm meghatározások</b>	
2. E cikk alkalmazásában „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.	

13

# HATÁLY II.

157. cikk

(az EKSZ korábbi 141. cikke)

1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

## 1. Címzettek (EUMSZ 157. cikk)

### 1. Csak a tagállamok?

- Jogalkotó
- Egyéb normatív jogi aktusokat létrehozó szervek (pl. sportszövetségek)
- A kollektív tárgyalásokban részt vevő felek  
+ EUB C-284/02 Sass
- Munkáltató? Igen
- Közvetlen vertikális és horizontális hatály
  - Magán és állami tulajdonú munkáltatók

## 2. Címzettek (a 2006/54/EK irányelv 4. cikke)

14

# HATÁLY II.

157. cikk  
(az EKSZ korábbi 141. cikke)

1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

## A munkavállaló fogalma

### 1.A közösségi jog értelmében

- „nem lehet valamely tagállam jogszabályaira hivatkozva meghatározni, hanem közösségi jelentése van. Ugyancsak nem lehet korlátozott értelmezése”

→ EUB C-256/01 *Allonby*

- „olyan személy, aki meghatározott ideig szolgáltatásokat nyújt egy másik személy részére és annak irányítása mellett, amelyekért díjazásban részesül”

→ EUB 66/85 *Lawrie-Blum*

### 2.Párhuzamok a munkavállalók szabad mozgásának fogalmával (az EUMSZ 45. cikke (az EKSZ 39. cikke))

15

# HATÁLY III.

157. cikk  
(az EKSZ korábbi 141. cikke)

1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

## A munkavállaló fogalma

### 3.Az alkalmazottak, köztük a gyakornokok

### 4.Köztisztviselők, a fegyveres erők tagjait is beleértve

### 5.Az alkalmazási kör korlátai

- Kvázi alkalmazottak?
- Önálló vállalkozók?
  - Az EUMSZ 157. cikke (az EKSZ korábbi 141. cikke) – bizonyosan nem
  - A 2006/54/EK irányelv 4. cikke?

- Nem az „önálló vállalkozó” nemzeti értelmezése

16

16



# HATÁLY IV.

157. cikk  
(az EKSZ korábbi 141. cikke)

1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

## Területi hatály

### 1.1. Ha a tagállami jog alkalmazandó

### 2. Kivételek (kötelező rendelkezések)

- A munkavégzés helye a tagállamban
- A munkáltató székhelye a tagállamban

17

17

# A „DÍJAZÁS” FOGALMA

157. cikk  
(az EKSZ korábbi 141. cikke)

1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

## 1. Tág definíció

Az EUMSZ 157. cikke (az EKSZ korábbi 141. cikke)

- e cikk alkalmazásában a „díjazás”
  - a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás,
    - készpénzben vagy természetben,
  - amelyet a munkavállaló közvetlenül vagy közvetve,
  - a munkaviszonyára tekintettel
  - a munkáltatójától kap.

18

18

# A „DÍJAZÁS” FOGALMA

Példák:

1. Szokásos bér és pótlékok
2. Utazási támogatás a munkavállalók és családtagjaik részére  
✦ EUB 12/81 *Garland*
3. A bér folyósításának folytatása betegség esetén  
✦ EUB 171/88 *Rinner-Kuehn*
4. Anyasági juttatás  
✦ EUB C-218/98 *Abdoulaye*
5. Karácsonyi bónusz  
✦ EUB C-281/97 *Krueger*
6. Az üzemi tanácsi képzéseken való részvételért adott juttatás  
✦ EUB C-360/90 *Bötel*
7. Elbocsátási juttatás  
✦ EUB C-262/88 *Barber*
8. Kollektív megállapodáson alapuló, túlélő hozzátartozói nyugdíj  
✦ EUB C-109/91 *Ten Oever*
9. Üzemi megállapodással biztosított áthidaló támogatás („Überbrückungsgeld”)  
✦ EUB C-19/02 *Hlozek*
- 10.stb. (szolgálati autó, szolgálati lakás, részvények, kölcsönök...)

19

# A „DÍJAZÁS” FOGALMA

- Az a tény, hogy egyes juttatásokat a foglalkoztatási jogviszony megszűnése után fizetnek ki, még nem zárja ki, hogy beletartozzanak a fent említett rendelkezések értelmében vett díjazás fogalmába.

✦ EUB C-262/88 *Barber*

- Nem a különböző díjazási típusok közötti különbségtétel, hanem eltérés más munkafeltételektől (a 2006/54/EK irányelv 14–16. cikke)

11. Ösztönzés, a lojalítás jutalmazása?

12. A jövőbeni teljesítmény – igen

✦ EUB C-333/97 *Lewen*

13. Magasabb fizetési fokozatba való előléptetés (a munkaviszony időtartamán alapuló átsorolás) – nem

- az igazi kérdés a jogosultságszerző időszak kiszámítása és ezzel összefüggésben a szülési szabadság szerepe

✦ EUB C-284/02 *Sass*

20

# A „DÍJAZÁS” FOGALMA

## 14. Nyugellátás = díjazás

– a szociális biztonsági rendszerek vagy az érintett vállalaton vagy iparágon belüli megállapodás bármilyen eleme nélkül, közvetlenül, jogszabállyal szabályozott juttatások nem minősülnek díjazásnak

✦ EUB 23/83 *Garland*

– *foglalkoztatói nyugdíjrendszerek*

- Kiszervezett nyugdíjazási rendszerek – díjazás
  - ✦ EUB 69/80 *Worringham*
  - ✦ EUB C-262/88 *Barber* – korlátozott időbeli hatály
- Foglalkoztatói nyugdíjrendszer – díjazás
  - ✦ EUB C-170/84 *Bilka*
- Köztisztviselők nyugdíja – díjazás
  - ✦ EUB C-7/93 *Beune*

Döntő: hogy a nyugellátást a munkavállalónak a közte és korábbi munkáltatója között fennállt foglalkoztatási jogviszony okán fizetik-e, azaz a foglalkoztatási kritérium

21

## Az EUB ítélezési gyakorlatának kodifikálása a 2006/54/EK irányelv „Egyenlő bánásmód a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben” című 2. fejezetében

- A megkülönböztetésmentesség elve
- Korlátozott személyi hatály
- A tárgyi hatály korlátai
  - kivételek

22

# EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

157. cikk

(az EKSZ korábbi 141. cikke)

1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

## 1. Az előírás az egyenlőtlen bánásmód megszüntetése, de **nem a méltányos javadalmazásé**

De: az „egyenlő díjazás elve előfeltételezi, hogy a férfiak és nők, akikre vonatkozik, azonos vagy összehasonlítható helyzetben vannak”

◆ EUB C-342/93 *Gillespie*

## 2. Egyenlő munkáért vagy **egyenlő értékű munkáért** egyenlő díjazás

Az egyenlő bánásmód elvével ellentétes, ha objektíven eltérő helyzetekre ugyanazt a szabályt alkalmazzák

◆ EUB C-19/02 *Hlozek*

## 3. Ami összehasonlítható, azt egyformán kell kezelni, **ami nem összehasonlítható, azt eltérően kell kezelni**

◆ EUB 106/83 *Sermide*

23

23

# EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

## 4. Az egyenlő bánásmódhoz összehasonlítható helyzetek kellene

### 1. Egyenlő munka

- A tevékenység típusát, a munkafolyamatokat tekintve azonos munka vagy nagymértékben megegyező munka
- Döntő tényező – a munka jellege
  - Egymással felcserélhető alkalmazottak
- Inkább a munka jellege számít, mint az egyéni teljesítmény
- Képzés
- Munkakörülmények
- Egyéb?

24

# DE EMELLETT:

## 2. Egyenlő értékű munka

- a munka eltérőnek tűnhet, de egyenlő értékű munkának kell tekinteni, ha a munka kritériumai terén ugyanazok a magas követelmények érvényesülnek – például tudás és szakértelem, erőfeszítés és stressz, felelősség, munkakörülmények
- Minőségi megközelítés
  - ✦ EUB 237/85 *Rummler*

157. cikk

(az EKSZ korábbi 141. cikke)

1. Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

Az EUMSZ 157. cikke szerinti „egyenlő értékű” közvetlen hatálya – C-624/19 (*Tesco Stores*)

25

25

# ÖSSZEHASONLÍTÁSI ALAP

## 1. Ellenkező nemű egyén vagy csoport

## 2. A tevékenységet nem kell ugyanabban az időpontban végezniük

## 3. Alacsonyabb értékű tevékenységgel való összehasonlítás

✦ EUB C-429/08 *Murphy*

## 4. Nem feltétlenül azonos munkáltató, de **azonos forrás** (pl. kollektív megállapodás)

1. Az „azonos forrás” elve (Lawrence, Allonby) – nem szerepel az irányelvben
2. „nincs olyan szerv, amely felelős lenne az egyenlőtlenségért, és helyre tudná állítani az egyenlő bánásmódot. Az ilyen helyzet nem tartozik az EKSZ 141. cikke (1) bekezdésének hatálya alá”

26

# ÖSSZEHASONLÍTÁSI ALAP

## 5. A bizonyítási teher a munkáltatóra hárul

## 6. Statisztikák

A statisztikai adatok összehasonlításakor a legjobb módszer az, ha vesszük egyrészt a bánásmód különbözősége által érintett férfiaknak a munkaerőn belüli arányát, másrészt pedig az így érintett nőknek a munkaerőn belüli arányát

◆ EUB C-167/97 *Seymour-Smith and Perez*

27

# A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS FORMÁI

## 1. Közvetlen megkülönböztetés

1. A nőkre és a férfiakra vonatkozó eltérő nyugdíjkorhatár a foglalkoztatói nyugdíjrendszerekben
2. A szülési szabadságon lévő nők nem részesülnek a munkakörülmények javulásából  
◆ EUB C-66/99 *Allonby*
3. Nem megengedett az indoklás
4. Az eltérő bánásmód lehetősége ezért csak ekkor áll fenn:
  - A helyzetek összehasonlíthatóságának hiánya  
◆ EUB C-218/98 *Allonby*
  - A foglalkozási hátrányok ellensúlyozására lehetséges az előnyben részesítés, ha megengedett

28

# A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS FORMÁI

## 2. Közvetett megkülönböztetés

Olyan kritériumok, amelyek valójában hátrányosan érintik az egyik nemet

- Részmunkaidős munkavégzés
- A szolgálati idő hossza alapján történő különbségtétel

29

# A KÖZVETETT MEGKÜLÖNBÖZTETÉS INDOKLÁSA

## 1. Objektív magyarázat

„ha a vállalkozás bizonyítani tudja, hogy a díjazási gyakorlata objektíven indokolt tényezőkkel magyarázható, amelyek nem függenek össze semmilyen nemi alapú megkülönböztetéssel, akkor nem áll fenn a 119. cikk megsértése”

◆ EUB 170-84 *Bilka*

## 2. A 2006/54/EK irányelv 2. cikke (2)

### bekezdésének b) pontja

„kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek”.

30

# A KÖZVETETT MEGKÜLÖNBÖZTETÉS INDOKLÁSA

## 3.A különbségtétel lehetséges kritériumai:

- a vállalat igényei, állami politika, munkaerőpiaci helyzetek
- Ha ennek jelentősége van a munka elvégzése szempontjából

1. Rugalmasság (alkalmazkodás a változó munkaidőhöz és munkavégzési helyhez)
2. Szakképzés
3. Szenioritás?

◆EUB C-17/05 *Allonby*

- Nem ír elő eseti indoklást, mert a szolgálati idő hossza együtt nő a tapasztalattal, ami általában a feladatai jobb ellátására teszi képessé az alkalmazottat
- Kivéve, ha a munkavállalóval kapcsolatban olyan tények merülnek fel, amelyek komolyan kétségbe vonják ezt a következtetést

31

# JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK

## 1. Bizonyítási teher

## 2. A nem anyagi kár megtérítése

## 3. Az azonos szint elérése – felfelé vagy lefelé

– Azonos szintre emelés, amennyiben a kritérium nem változott; azaz ugyanaz a magas díjazás annak a személynek/csoportnak, aki addig megkülönböztetést szenvedett el

◆EUB C-231/06 *Jonkman*

- Ha változik a kritérium, akkor mindkét eset lehetséges: azonos szintre emelés vagy azonos szintre csökkentés, azaz vagy mindenki magasabb, vagy mindenki alacsonyabb díjazást kap.

32



# ÚJ BIZOTTSÁGI JAVASLAT AZ ÁTLÁTHATÓSÁG ÉS A VÉGREHAJTÁS ÉRDEKÉBEN

Javaslat:

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének a férfiak és a nők esetében történő alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

Brüsszel,  
2021.03.04.  
COM(2021)93 final

[SEC(2021) 101 final] - (SWD(2021)41 final) - (SWD(2021)42 final)

A bérezés átláthatóságára irányuló intézkedések:

- **A bérezés átláthatósága az álláskeresőket esetében** – A munkáltatóknak az álláshirdetésben vagy az állásinterjú előtt tájékoztatást kell adniuk a kezdő fizetés szintjéről vagy annak tartományáról. A munkáltatók nem kérdezhetik a leendő munkavállalókat a korábbi díjazásuk alakulásáról.
- **Az alkalmazottak tájékoztatáshoz való joga** – A munkavállalóknak joguk lesz ahhoz, hogy tájékoztatást kérjenek munkáltatójuktól az egyéni bérszintjükéről és az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók átlagos bérszintjéről, nemek szerinti bontásban.
- **Jelentéstétel a nemek közötti bérszakadékról** – A legalább 250 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatóknak közzé kell tenniük a szervezetüknél dolgozó nők és férfiak közötti bérszakadékra vonatkozó információit. Belső célokra az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók kategóriái szerint is tájékoztatást kell adniuk a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadékról.
- **A bérek közös értékelése** – Ahol a díjazásról szóló jelentés alapján a nemek közötti bérszakadék legalább 5%, és a munkáltató nem tudja objektív, nemi szempontból semleges tényezőkkel indokolni a különbséget, ott a munkáltatóknak a munkavállalói képviselőkkel együttműködésben bérértékelést kell végezniük.

**Az igazságszolgáltatáshoz való jobb hozzáférés a bérdiszkrimináció áldozatainak számára:**

- **Kártérítés a munkavállalók részére** – a nemek alapuló bérdiszkriminációt elszenvető munkavállalók kártérítést kaphatnak, beleértve a bérhátralékok és a kapcsolódó elmaradt prémiumok vagy természetbeni juttatások teljes körű rendezését.
- **A munkáltatóra háruló bizonyítási teher** – alapesetben a munkáltatónak, és nem a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy a díjazás terén nem történt megkülönböztetés.
- **A pénzbírság felvétele a szankciók közé** – A tagállamoknak külön szankciókat kell megállapítaniuk az egyenlő díjazás szabályának megsértése esetére, a pénzbírság minimumszintjét is beleértve.
- **Az egyenlőséggel foglalkozó szervek és munkavállalói képviselők** a jogi vagy közigazgatási eljárások során eljárhatnak a munkavállalók nevében, és kollektív keresetet indíthatnak az egyenlő díjazásért.

