

**Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv
megjelenése és alkalmazása az Egyenlő
Bánásmód Hatóság gyakorlatában, tekintettel
az európai bírósági és kúriai joggyakorlatra**

„Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10 éve”

című

pályázat keretei között elkészült tudományos
pályamunka

Dr. Zaccaria Márton Leó

tanársegéd, PhD

Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

Debrecen

2015

Tartalom

I. Bevezető gondolatok.....	3
II. Szabályozási alapkérdések	8
II.1. Munkajogi alapok	8
II.2. Az Ebktv. „különös” szabályai	14
III. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns joggyakorlatának tematikus feldolgozása	16
III.1. Kiindulási pont	16
III.2. A munka egyenlő értékűségének problematikájáról	21
III.3. Ellenérték? Bér? Díjazás? Az egyenlő díjazás elvének fogalmi behatároltsága	32
III.4. „Tipikusan atipikus” – a munkaerő-kölcsönzés	36
III.5. A munkáltató kimentési lehetőségei, különös tekintettel a differenciált munkaerőpiaci szempontokra.....	41
IV. Kitekintés az irányadó bírói gyakorlatra	47
IV.1. „Nehéz esetek”	48
IV.2 A kúriai joggyakorlat összegzése	55
V. Következtetések.....	56
Irodalomjegyzék mellékelve	

I. Bevezető gondolatok

Jelen tanulmány az egyenlő bánásmód témakörében dolgoz fel részletesen egy konkrét kérdést, még hozzá az egyenlő bánásmód megvalósításának azon területét, ami a joggyakorlatban vissza-visszatérően és dominánsan jelen van az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, így annak megítélése változó. Általában véve tipikusnak mondható a foglalkoztatással összefüggésben bekövetkező hátrányos megkülönböztetés, úgy is fogalmazhatunk, hogy a munkavállalók fokozottan ki vannak téve a diszkrimináció veszélyének a munkaviszony strukturális sajátosságai miatt.¹

Ugyanakkor – mivel jelen kutatás egy előre felvázolt tematika mentén valósult meg – önmagában a munkaviszonyban potenciálisan meglévő hátrányos megkülönböztetés mindenképpen túlságosan tág, nem kellően lehatárolt téma lenne eme tanulmány számára, hiszen – többek között a terjedelmi korlátok miatt – jelen feldolgozás jóval fókuszáltabb, koncentráltabb tudományos megközelítést, módszereket és eredményeket kíván meg.

Ennek megfelelően az egyenlő bánásmód elvének egy olyan területe képezi jelen dolgozat tárgyát, amely lényegében még a munka törvénykönyvében – 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) – is egyfajta speciális, kiemelt területként jelentkezik, hiszen az Mt. 12. § (1) bekezdése úgy fogalmaz, hogy az egyenlő bánásmód elvét „különösen” a munka díjazásával összefüggésben kell megtartani. Kutatásom középpontjában ennek megfelelően az egyenlő munkáért egyenlő bér elv áll, amely a munkajogi szabályozás egyik legalapvetőbb garanciális normája,² amit alátámaszt Európa-jogi³ és nemzetközi jogi beágyazottsága is.⁴

¹ Lásd: KISS György, *Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*, Jogtudományi Közlöny, 2008/2, 70-81.

² Christopher MCCRUDDEN, *Equal Pay for Work of Equal Value: the Equal Pay (Amendment) Regulations 1983*, *Industrial Law Journal*, 1982/1, 197-199.

³ Elég a jelenleg hatályos joganyagból az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés (EUMSZ) 157. cikkére utalni.

⁴ Utalással a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 100. számú egyezményére.

Kiindulópontként leszögezhető, hogy bár az egyenlő bánásmód általános elve mai formájában az Európai Unió irányelvei és bírósági gyakorlata által kimunkált keretek között ismert,⁵ az elv megjelenése mégsem az Európai Unióhoz köthető, ugyanakkor az az úgynevezett európai munkajog egyik meghatározó összetevője.⁶ Másik oldalról pedig azt is látni kell, hogy a foglalkoztatással összefüggő egyenlő bánásmód elvének hatóköre és fogalomkészlete folyamatosan bővült az elmúlt hat évtizedben,⁷ hiszen eredetileg mindössze az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet jelentette, ráadásul azon belül is elsődlegesen a nemi alapú diszkrimináció tilalmát.⁸ Ugyanakkor a diszkriminációt tiltó szabályozás fejlődése során egyértelművé vált, hogy nem kizárólag a női munkavállalók szorulnak munkajogi védelemre.⁹ A díjazásbeli hátrányos megkülönböztetés jelent meg legkorábban,¹⁰ ebből adódóan olyan sajátosságok jellemzik,¹¹ amelyek miatt a diszkrimináció többi formájától eltérő jogi megoldások is jellemzik az Európai Unió jogában.^{12 13}

⁵ Tekintettel annak az Európai Unió jogában elfoglalt kiemelten fontos helyére is. Lásd: KAZUSKA Melinda, *A diszkrimináció tilalma az Európai Unióban*, Sectio Juridica et Politica Miskolc, 2011/1, 209-227.

⁶ Roger BLANPAIN, *The European Union and Employment Law*, in: Roger BLANPAIN (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economics (9th and revised ed.)*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2007, 164.

⁷ GYULAVÁRI Tamás, *Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége*, in: KISS György (szerk.), *Az Európai Unió Munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*, Osiris Kiadó, Budapest, 2001, 57-83.

⁸ Mark BELL, *Equality and the European Constitution*, *Industrial Law Journal*, 2004/3, 242-245.

⁹ PRUGBERGER kiemeli, hogy a diszkrimináció tilalmának érvényt szerző irányelvek a munkavállalók szociális érdekeit védő normák között központi helyet foglalnak el. Lásd: PRUGBERGER Tamás, *Az európai uniós munkajogi szabályozás módosulásainak és kiegészítéseinek kihatása a munkavállalók szociális érdekeire*, *Európai Jog*, 2009/4, 20-27.

¹⁰ Értve ez alatt azt, hogy a nemi alapú diszkrimináció leküzdése hívta életre az első olyan jogszabályokat az Európai Unióban, amelyeket jelentőségüknél fogva a mai napig fontosak a ma hatályos szabályok kialakulása szempontjából (lásd például: 75/117/EGK és 76/207/EGK irányelv). Ezzel összefüggésen lásd: Cathryn COSTELLO – Gareth DAVIES, *The Case Law of the Court of Justice in the Field of Sex Equality Since 2000*, *Common Market Law Review*, 2006/6, 1567-1616.

¹¹ Ezzel kapcsolatosan jegyzi meg ELLIS, hogy a nemi alapú diszkrimináció európai bírósági gyakorlata bizonyos időközönként megújul, és olyan újabb elvek és módszerek jelennek meg az ítéletekben, amelyek az egyenlő bánásmód elvének kiterjesztő értelmezését szolgálják. Lásd részletesen: Evelyn ELLIS, *Recent developments in European Community sex equality law*, *Common Market Law Review*, 1998/2, 379-408. és Helen FENWICK – Tamara K. HERVEY, *Sex equality in the single market: New directions for the European Court of Justice*, *Common Market Law Review*, 1995/2, 443-470.

¹² Lásd részletesen: KARDOS Gábor, *A nemi diszkrimináció egyes kérdései az EU Bíróság esetjogában*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció. A nemek közötti megkülönböztetés tilalma a nemzetközi kötelezettségek tükrében*, Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága – Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997, 43-53.

¹³ Mindezzel együtt az Európai Unió munkajogának központi kérdése maradt a mai napig, ami a fejlődési folyamat ismeretében nem meglepő. Lásd ezzel kapcsolatosan: GÖNDÖR Éva, *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió munkajogában*, *Magyar Jog*, 2004/11, 694-699.

Az elv elsőként ILO egyezményeiben jelent meg,¹⁴ de annak arculatát és ma ismert tartalmát az EU-s jogban kell keresni, méghozzá egy több évtizedes fejlődési folyamat eredményeképpen.¹⁵ Az elv tehát a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet keretei között került megfogalmazásra,¹⁶ méghozzá annak 100. számú egyezményében, 1951. június 29-én.¹⁷ Az egyezmény célja az volt, hogy leküzdje a nők és férfiak között meglévő, gyakran jelentős mértékű bérkülönbségeket, ezzel elősegítve azt, hogy az elvégzett munka ellenértékéért kapott díjazás ne lehessen diszkriminatív,¹⁸ amivel a nők munkaerő-piaci helyzetét lehetett volna javítani.¹⁹ Kimondva-kimondatlanul a díjazás terén érvényesítendő egyenlő bánásmód²⁰ a későbbiekben az egyenlő bánásmód elve többi területének kibontakozását segítette elő, így valóban ezt jelölhetjük meg első lépcsőfokként.

Az Európai Unió jogában az egyenlő bánásmód elve már 1957-ben, a Római Szerződésben megjelent,²¹ méghozzá szektorális formában, kifejezetten az egyenlő díjazás követelményét,²² ezen belül pedig a nemi alapú diszkrimináció tilalmát alapul véve,²³ ²⁴ de természetesen az elmúlt évtizedekben a nemi diszkrimináció tilalmának szabályai és gyakorlata is jelentős fejlődésen ment keresztül.²⁵ Így első megközelítésben az egyenlő bánásmód elvét az Európai

¹⁴ Lásd az ILO 100., 111. és 156. számú egyezményeit.

¹⁵ Amelyben ugyanakkor indirekt módon szerepet játszott az Európa Tanács keretei között megszületett Európai Szociális Karta és a Módosított Európai Szociális Karta is.

¹⁶ Ezzel összefüggésben lásd részletesen: Jean-Michel SERVAIS, *International Labour Law*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2005, 142-156.

¹⁷ GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Az Európai Unió szociális dimenziója (Második, átdolgozott, bővített kiadás)*, OFA Kht., Budapest, 2004, 111.

¹⁸ GYULAVÁRI, *Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai...*, 68-69.

¹⁹ Ezzel kapcsolatosan lásd: Harriet SILIUS, *Foglalkoztatottság, egyenlő esélyek és nőtudomány (women's studies) kilenc európai országban*, in: PETŐ Andrea (szerk.), *Női esélyegyenlőség Európában*, Balassi Kiadó, Budapest, 2003, 17-22.

²⁰ MCCRUDDEN ugyanakkor túlságosan szélsőségesnek tartja mind az ILO „egyenlő munka”, mind pedig az Európai Unió későbbi „egyenlő érték” fogalomhasználatát, és ezek gyakorlati alkalmazhatóságának problémájára figyelmeztet. Lásd: Christopher MCCRUDDEN, *i.m.*, 197-199.

²¹ GYULAVÁRI Tamás – KARDOS Gábor (szerk.), *Egyenlőben! A nők és férfiak esélyegyenlősége az Európai Unióban és Magyarországon*, INDOK, Budapest, 2000, 11-12.

²² Meg kell jegyezni, hogy a díjazás fogalmát a Bíróság már a kezdetektől fogva egyre szélesebb körben interpretálta, ezzel is elősegítve az elv hatókörének bővítését. Lásd: Evelyn ELLIS – Philip MORRELL, *Sex Discrimination in Pension Schemes: has Community Law Changed the Rules?*, *Industrial Law Journal*, 1982/1, 16-17. és 20-22.

²³ KISS György, *Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban*, *Jura*, 2002/1, 48-60.

²⁴ Ez álláspontom szerint annak ellenére is nagy jelentőséggel bír, hogy a Bíróság korábbi nézőpontja szerint a Római Szerződésben szereplő szociálpolitikai rendelkezések mindössze elvi jelentőséggel bírnak. Lásd: HÖS Nikolett, *A közösségi szociális politika ötven éve*, *Iustum, aequum, salutare: jogtudományi folyóirat*, 2007/4, 103-123.

²⁵ Sacha PRECHAL, *Equality of treatment, non-discrimination and social policy: Achievements in three themes*, *Common Market Law Review*, 2004/2, 533-551.

Unió munkajogában azonosítani lehet az egyenlő díjazás elvével,²⁶ azonban ez a megközelítés természetesen később túlságosan szűkítőnek bizonyult.²⁷ Ráadásul maga az egyenlő díjazás elve alapvetően gazdasági motivációjú, azonban az Európai Unió Bíróságának jogértelmezésében – tekintettel elsősorban a Schröder-ítéletben kifejtettekre²⁸ - az elv fejlődése elvezetett oda, hogy arra már sokkal inkább szociális funkciója van, és csak másodlagos annak gazdasági fontossága.²⁹ Másfelől azonban az Európai Unió joga generálisan ismerte már a Római Szerződés megalkotásakor is a diszkrimináció tilalmát,³⁰ habár elsődlegesen a szabad mozgás alapelveivel kapcsolatban tulajdonított annak jelentőséget a közösségi jog.³¹

Mínderre tekintettel jelen tanulmány tárgya az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének gyakorlati érvényesülése, vitatott pontjai, esetleges ellentmondásai az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, így az erről szóló tanácsadó testületi állásfoglalás, valamint az egyedi határozatok egyaránt feldolgozásra kerülnek. A határozatok elemzésével választ kaphatunk azon főbb kérdésekre, amelyek az elv alkalmazása köré csoportosíthatók az eddigi tapasztalatok alapján, így azokból megalapozott következtetések vonhatók le. E feldolgozás célja az, hogy a joggyakorlatban megpróbálja „utat mutatni” az egységes értelmezés felé, így megteremtve a jövőbeli jogalkalmazás nagyrészt elméleti háttérét. Emiatt a feldolgozás során tekintettel vagyok a bírósági gyakorlat bizonyos releváns szegmenseire is, de legalább utalás szintjén az európai bírósági esetjog is megjelenik a kutatás eredményei között, főként adott jogi érvek cáfolata, vagy éppen megerősítéseként;³² ugyanakkor a tartalmi és a terjedelmi korlátokra tekintettel az európai bírósági gyakorlat önálló bemutatásra nem kerül.

²⁶ GYULAVÁRI Tamás, *A nemek közötti megkülönböztetéssel kapcsolatos jogharmonizáció az EK tagországaiban*, in: GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*, MŰM Egyenlő Esélyek Titkársága Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 1997, 54-65.

²⁷ Hugh COLLINS – Keith EWING – Eileen MCCOLGAN, *Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012, 361-363.

²⁸ Lásd a C-50/96. Deutsche Telekom AG kontra Lili Schröder [2000] ECR I-0743. számú ítélet 53-57. pontjait.

²⁹ HÓS Nikolett, *Az általános jogelvek és az Alapjogi Charta szerepe az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlatában*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2014/1, 57.

³⁰ Bob HEPPEL – Bruno VENEZIANI (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2004, 129-130.

³¹ Christa TOBLER, *A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Intersntia, Antwerpen – Oxford, 2005, 179.

³² Nem túlságosan részletekbe menve itt szükséges megjegyezni, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv alapkérdéseivel az Európai Unió Bírósága már igen korán elkezdett foglalkozni, és ezen korai ítéletek meghatározóan formálták az ilyen tárgyú esetjogot. Lásd a legfontosabb korai ítéleteket: C-80/70. Gabrielle Defrenne kontra belga állam [1971] ECR 445., C-43/75. Defrenne kontra SABENA [1976] ECR 455., C-149/77. Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [1978] ECR 365., C-170/84. Bilka – Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz [1986] ECR-1607., C-237/85. Gisela Rummler kontra

A kutatás tárgyát konkrétan lényegében az egyenlő munkáért egyenlő bér elv tartalmi kérdései, illetve néhány olyan eljárási kérdés alkotják, amelyek megítélése a hatósági és bírósági joggyakorlaton keresztül egyértelműbbé válhatna. Ezek a fontosabb kérdések a következők. Tisztázásra szorul ilyen módon a munkabér – díjazás – gyakorlatban alkalmazható fogalma, egyúttal az is, hogy milyen jogviszonytípusok vonatkozásában alkalmazható az elv. E mellett vizsgálni kell az összehasonlíthatósági kritérium elméleti és gyakorlati alapjait, mint ahogyan a hipotetikus alannal történő összevetés lehetőségét is, ugyanis e kérdésekben a joggyakorlatnak eddig nem volt lehetősége kikristályosodni, ezek azonban szorosan kötődnek a díjazás fogalmi kérdéseihöz, az egyenlő értékűség vizsgálatához és a munkáltató kimentési lehetőségeihez, így e nagyobb témakörök – a jogeseteken keresztül – összekapcsolásra kerülnek.

Fontos kérdés véleményem szerint az is, hogy az elv valóban annak jelenlegi formájában, azaz nem kizárólag az azonos munkáért azonos bért garantáló módon, hanem az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végzők egyenlőségét védi-e a gyakorlatban. Ugyanígy vizsgálandó a munkáltató kimentési lehetősége is, mint ahogyan a munka egyenértékűségének megállapítási szempontjainak hangsúlyai és megítélése is.

Jelen tudományos munka elsődlegesen a releváns jogszabályok és jogesetek feldolgozására épül azzal, hogy az egyedi ügyekből levonható következtetések szintetizálásra kerülnek, ezzel mintegy megteremtve az elméleti és gyakorlati konzekvenciák és kutatási eredmények kialakításának absztrakt kereteit.

A terjedelmi korlátokra tekintettel nem kerül valamennyi releváns hatósági határozat részletesen elemzésre, e helyett az adott kérdéshez kapcsolódó legfontosabb döntések jelennek meg a részletesen a tanulmányban, a többi határozat pedig legalább hivatkozás szintjén.

Dato-Druck GmbH [1986] ECR 2101., C-157/86. Mary Murphy and others kontra An Bord Telecom Eireann [1988] ECR I-0673.

II. Szabályozási alapkérdések

A következőkben – az irányadó joggyakorlat részletes elemzését megelőzően – célszerű az egyenlő munkáért egyenlő bér törvényi szabályait is vizsgálat tárgyává tenni; egyik oldalról a szabályozás változásai és komplexitása indokolja ezt, másik oldalról pedig a joggyakorlatban jelentkező problémák jelentős része a szabályozásban meglévő ellentmondásokon, ad absurdum hiányosságokon alapulnak.

II.1. Munkajogi alapok

Az Mt. 12. §-a – a munkajogi szabályozás szintjén – kimerítő jelleggel szabályozza az egyenlő bánásmód elvét, meghatározza annak értelmezési és alkalmazási kereteit. Az Mt. természetesen más, az egyenlő bánásmódot biztosító szabályokat is tartalmaz más jogszabályhelyeken,³³ azonban alapelvi szinten az általános magatartási követelmények körében jelenik meg egyfajta keretszabályozásként.³⁴

Az (1) bekezdés deklarálja az alaptételt, vagyis az egyenlő bánásmód betartásának általános kötelezettségét, ugyanakkor az is egyből feltűnik, hogy annak egy területét nevesíti, hiszen kiemeli, hogy az elvet különösen a munka díjazásával kapcsolatban kell megtartani, így pedig lényegében az egyenlő bánásmód elvének különös esetévé válik az egyenlő díjazás területe.

Ez a megoldás mindenképpen meglepő, hiszen első olvasatban nem tűnik logikusnak, hogy a törvény gyakorlatilag az alapelvek körében szól a munkabér bizonyos kérdéseiről, ugyanakkor ezzel a megoldással a jogalkotó mintegy pótolni kívánja az 1992. évi Mt. 142/A. §-át, amely a munka díjazásának szabályai között mondta ki önálló szakaszban az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet.

Fontosnak tartom megemlíteni azt is, hogy ez a megoldás némileg új szemléletet tükröz, amelynek háttérében talán az is állhat, hogy az 1949-es Alkotmánytól eltérően az Alaptörvény

³³ Lásd például: Mt. 51. § (3), (4) és (5) bekezdések a munkafeltételek vonatkozásában, Mt. 55. § (1) bekezdés a munkavégzés alóli mentesülés vonatkozásában, Mt. 59-61. § a munkaszerződés módosításával összefüggésben, Mt. 127-133. § a szülési szabadságról.

³⁴ Értve ez alatt azt, hogy az egyenlő bánásmód elvét – generálisan és munkajogi szempontból egyaránt – az Ebktv. tölti meg tartalommal.

nem tartalmazza alkotmányos szinten az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet, miközben az 1949. évi XX. törvény 70/B. § (2) bekezdése szerint az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.³⁵ Így ez a megközelítés tulajdonképpen az egyenlő munkabérrel összefüggésben az alkotmányos szintről hiányzó garancia sajátos „pótlását” is jelentheti.

E kérdés azonban igen nehezen megítélhető, ugyanis való igaz, hogy a jogalkotó ezzel a megoldással bővítette az alapfogalmat, de a szabályozást érdemben változtatlanul hagyta. Ha ugyanis elfogadjuk azt, hogy ezzel a megoldással a díjazást érintő kérdések az egyenlő bánásmód fogalmának immanens részévé válnak, akkor az összehasonlítható helyzet³⁶ megléte, illetőleg önmagában az indokolatlanul eltérő bérezés megalapozza a foglalkozási diszkriminációt, hiszen az összehasonlítható helyzet fennálltából³⁷ következik az ok-okozati összefüggés bizonyítottága is.³⁸ Márpedig így értelmezve a sérelmet szenvedett fél oldalán nem kell feltétlenül valamely védett tulajdonság (nem, kor, foglalkoztatási helyzet, vallás, faj, bőrszín, stb.) sérelmének bizonyosságot nyernie, vagyis sokkal nagyobb szerephez juthat az Ebktv. törvény 21-22. §-a, eltérően az általános és különös értelemben egyaránt alkalmazott 8-14. §-tól.³⁹

Az összehasonlítható helyzet kapcsán szükséges felhívni a figyelmet a hipotetikus összehasonlítás lehetőségére, ugyanis az Ebktv. 8. §-a szerint az összehasonlítható helyzetnek vagy a jelenben kell fennállnia, vagy egy korábbi időpontban kellett fennállnia, vagy pedig feltételesen, azaz a jogszabály „részesülne” kitétele mindenképpen megér egy rövid

³⁵ Álláspontom szerint e garanciális előírásnak, annak ellenére fontos szerepe volt a munkajogi egyenlőség biztosításában, hogy JUHÁSZ álláspontja szerint ez a szabály az Alkotmánybíróság ítélkezési gyakorlata miatt lényegében kiüresedett; értve ez alatt azt, hogy az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/A. §-ában található általános diszkrimináció-tilalmat a magyar jogrend egészére vonatkozó általános elvvé nyilvánította. Lásd: JUHÁSZ Gábor, *A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben*, Fundamentum, 2012/1, 38.

³⁶ Ennek gyakorlati megjelenésével összefüggésben lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (4. rész)*, Humán Szaldó, 2009/5, 135-137.

³⁷ Az Ebktv. kommentárja szerint az összehasonlíthatóság fogalmát a 2000/78/EK irányelvvel összhangban kell értelmezni, vagyis kiterjesztően, de természetesen pontos tartalma esetről esetre határozható meg. Lásd: A 2003. évi CXXV. törvény kommentárja, CompLex Jogtár.

³⁸ GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György, *Európai szociális jog*, Osiris Kiadó, 2000, 72-76.

³⁹ Azzal a kiegészítéssel, hogy természetesen a 21. §-ra történő hivatkozás esetén is szükséges valamely, az Ebktv. 8. §-ban szereplő védett tulajdonságok valamelyikét megjelölni.

elemzést.⁴⁰ Alapvető probléma az egyenlő bánásmód elvével összefüggésben, hogy mivel az fogalmilag csak összehasonlítható helyzetek vonatkozásában értelmezhető,⁴¹ ezért az olyan esetekben, amelyekben bármilyen okból – például az összehasonlítási alapot képező munkavállaló hiányában – nem végezhető el az összehasonlítás, akkor a jogában vélt vagy valós sérelmet szenvedett fél nem fogja tudni igényét érvényesíteni, miközben az összehasonlítható helyzet vizsgálatának hiánya nem lenne az ő terhére róható. Álláspontom szerint az Ebktv. megfogalmazása nem teljesen egyértelmű ezen a ponton, ugyanis a „részesülne” kitétel jelenthet bármilyen bizonytalan bekövetkezésű feltételt valós, létező összehasonlítási alanyok esetében is, azonban jelentheti azt is, hogy ha nincs ilyen munkavállaló, akkor úgy kell tekinteni, mintha lenne. Utóbbi megközelítéssel elkerülhető tehát az a helyzet, melyben a munkavállaló kizárólag az ilyen alany hiánya miatt nem tudja igényét érvényesíteni. Az európai bírósági gyakorlatban – legfőképpen a díjazás vonatkozásában⁴² – létezik ez a módszer, és bár alkalmazása több kérdést és nehézséget is felvet, mégis indokoltnak tűnhet. A magyar joggyakorlatban az ilyen jellegű összehasonlítás egyáltalán nem bevett.⁴³

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata egységes a tekintetben, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelmére hivatkozó munkavállalónak meg kell jelölnie azon Ebktv. 8. § szerinti védett tulajdonságát, amely alapján őt e vonatkozásban diszkriminációval sújtotta a munkáltató,⁴⁴ viszont munkaügyi jogvitában védett tulajdonság megjelölésére nincs szükség, sőt elegendő pusztán az Mt. 12. §-ára hivatkozni az Ebktv. figyelmen kívül hagyásával.⁴⁵

⁴⁰ Ennek gyakorlati megjelenésével kapcsolatosan lásd: SIK Endre – SIMONOVITS Bori (szerk.), *A diszkrimináció mérése*, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Kar, Budapest, 2012, http://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf (2015.07.20.), 37.

⁴¹ JENEY Petra, *Az összehasonlítás nehézségei*, Fundamentum, 2002/3-4, 147-153.

⁴² C-104/10. Patrick Kelly kontra National University of Ireland (University College, Dublin) [2011] ECR I-6813. és C-256/01 Debra Allonby kontra Accrington and Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional és Secretary of State for Education and Employment [2004] ECR I-00873.

⁴³ Az Ebktv. kommentárja utal ugyan arra, hogy amennyiben sem a jelenben, sem pedig a múltban nem lehet megfelelő összehasonlítási alanyt találni, akkor lehetséges egy nem létező személyre vonatkoztatni a releváns körülményeket, és például olyan munkakörben dolgozóval elvégezni az összehasonlítást, amilyen nincs, és nem is volt az adott munkáltatónál. Nézetem szerint ez a gyakorlatban viszont nem jelenik meg. Lásd: BIHARY László – FARKAS Lilla – KÁRPÁTI József – KÁDÁR András Kristóf, *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata*, Másság Alapítvány, Budapest, 2006, 52.

⁴⁴ Lásd például: 242/2006. (nemi hovatartozás), 700/2007. (egészségi állapot és anyaság), 449/2013. (munkaviszony atipikus volta) EBH határozatok.

⁴⁵ Legalábbis ez következik a Kúria EBH 2014. M.8. számú ítéletéből, amivel azonban ellentétes álláspontot fogalmaz meg az EBH 2014. M.19. számú döntés rögzítve, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv az egyenlő bánásmód elvének szerves részét képezi, következésképpen a jogérvényesítés során azzal azonos megítélés alá esik, azaz az Ebktv-t kell megfelelően alkalmazni.

A törvényjavaslat részletes indokolása szerint azért szükséges a díjazás területét mint különös területet kiemelni, mert a jogszerűtlen különbségtétel leggyakrabban ezen a területen valósul meg, illetve azért, mert ez a kérdés az uniós jogban az egyik legnagyobb jelentőséggel bíró kérdéskör a diszkrimináció tilalma kapcsán.⁴⁶ Bár nem teljesen egyértelmű ez a magyarázat, mégis úgy tűnik, hogy a megoldás háttérében álló megfontolás lényege az, hogy a jogalkotó jelezze, hogy a bérezésbeli különbségek kiküszöbölése különös fontossággal bír a munkajogi normaanyagon belül, legalábbis az elv ezt mutatja.

Ezzel a logikával összhangban a (2) bekezdés meghatározza a munkabér fogalmát, hiszen a jogalkotó szándéka szerint – többek között a korábban kifejtettekre is tekintettel – a munkabérfogalom szorosan együtt értelmezendő az egyenlő bánásmód alapvető követelményével. Így egyértelműen azon garanciális normákat kívánja a törvény minél nagyobb mértékben érvényre juttatni, amelyek a munkavállalókat megillető, egyenlő munkáért járó egyenlő munkabért illetik. Munkabér e szerint minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Érdemes megjegyezni, hogy ez a fogalom megfelelő tartalmi összhangot mutat az ILO által meghatározott követelményeket tekintve, illetőleg az Európai Unió Bírósága is⁴⁷ többnyire ilyen széles, a munkavállalói érdekeket előtérbe helyező meghatározást használ.⁴⁸ A fogalom e mellett összhangban van a korábbi következetes bírói gyakorlattal, hiszen annak eldöntése, hogy valamely juttatás, melyet a munkavállaló kap munkáltatójától, munkabérnek minősül-e, attól függ, hogy azt a munkaviszonyra tekintettel, munkája ellenértékéért kapja-e.⁴⁹

Konkretizálva az uniós jogi elvárásokat, szükséges felhívni a figyelmet a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdésének e) pontjára, hiszen itt kerül meghatározásra a díjazás

⁴⁶ T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása, 103.

⁴⁷ A díjazás fogalmának koncepcionális változásaival összefüggésben lásd: Julia EICHINGER, *Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value*, EC Law on Equal Treatment between Women and Men in Practice – ERA Seminar, Trier, 9-10 November 2009, 1-6.

⁴⁸ A Bíróság újabb keletű gyakorlatában lásd például: C-124/11., C-125/11. és C-143/11. egyesített ügyek Bundesrepublik Deutschland kontra Karen Dittlich (C-124/11) és Robert Klinke (C-125/11) és Jörg-Detlef Müller kontra Bundesrepublik Deutschland (C-143/11) [2012] ECLI:EU:C:2012:771., C-147/08. Jürgen Römer kontra Freie und Hansestadt Hamburg [2011] ECR I-3591., C-267/06. Tadao Maruko kontra Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen [2008] ECR I-1757., C-207/04. Paolo Vergani kontra Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona [2005] ECR I-7453. és C-220/02. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten kontra Wirtschaftskammer Österreich [2004] ECR I-5907. számú ügyek.

⁴⁹ A 251/2000. számú munkaügyi elvi határozat szerint a munkavállalónak a munkavégzés fejében járó juttatás annak elnevezésétől függetlenül munkabérnek minősül annak ellenére, hogy az Mt. nem határozza meg egyértelműen a munkabér fogalmát.

fogalma, ami nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elv nem értelmezhető.⁵⁰ Az itt szereplő fogalom az EK 141. (119.) cikke, illetőleg a már nem hatályos 75/117/EGK irányelv nyomán fejlődött bírósági gyakorlatot veszi alapul, és – álláspontom szerint helyesen – a lehető legszélesebb körben definiálja azt. Az irányelvi fogalom kulcseleme⁵¹ a „minden olyan egyéb ellátás, amelyet a munkavállaló munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyra tekintettel kap”. Vagyis ennek az egyéb kategóriának az értelmezése dönti el végeredményben, hogy mit is kell a díjazás – munkabér – részének tekinteni. A Bíróság kifejezetten széles körben értelmezi ezt a kitételt,⁵² és az Mt. is ezt a megközelítést alkalmazza.

Az Mt. ezt követően meghatározza azokat a kritériumokat, amelyek alapján – különösen – megállapítható az elvégzett munkák egyenértékűsége,⁵³ így téve eleget azon uniós kötelezettségnek, mely alapján a tagállamok kötelesek egy objektív módon kidolgozott rendszert alkalmazni az elvégzett munkák összehasonlítására.⁵⁴ Hiszen az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv⁵⁵ alkalmazásának előfeltétele az összehasonlíthatósági követelmény vizsgálata, amelynek pedig – ebből a szempontból – legfontosabb eleme az elvégzett munkák összevetése. Ilyen módon a munkabér tekintetében ezt tekinthetjük az összehasonlíthatósági kritérium szempontrendszerének.

A munkabér kapcsán mindenképpen szükséges ezeket a fő szempontokat törvényben rögzíteni, mert a díjazás olyan konkrét és központi kérdése a munkaviszonynak, amely a

⁵⁰ STEELE megjegyzi, hogy a fogalom kialakításában kulcsszerepet játszott az elmúlt évtizedek európai bírósági esetjoga, hiszen annak legfontosabb elemei beépültek a definícióba. Lásd: Iain STEELE, *Beyond Equal Pay?*, *Industrial Law Journal*, 2008/1, 123.

⁵¹ Természetesen a nyilvánvaló rendes alpbér, illetve illetmény mellett.

⁵² Lásd: C-262/88. Douglas Harvey Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889., C-7/93. Bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds kontra G. A. Beune [1994] ECR I-4471., C-351/00. Pirkko Niemi [2002] ECR I-7007. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv hatóköréről lásd összegző jelleggel: KARDOS Gábor, *A Tanács 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelve a tagállamok által a férfiak és nők egyenlő bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról*, in: GYULAVÁRI Tamás – KARDOS Gábor (szerk.), *A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Közösségi és a magyar jogban – jogharmonizációs javaslat*, INDOK, Budapest, 2000, 9-17.

⁵³ Ez gyakorlatilag az 1992-es Mt. 142/A. §-ának felel meg, bár nem szó szerint, az egyetlen eltérés pedig a munka egyenértékűségének szempontjai körében a munkaerőpiaci viszonyok megjelenése.

⁵⁴ Evelyn ELLIS, *The recent jurisprudence of the Court of Justice in the field of sex equality*, *Common market Law Review*, 2000/3, 1403-1426.

⁵⁵ Egyenlő munka alatt valóban azonos munkatevékenységet kell érteni, míg egyenlő értékű munka alatt általában különböző munkákat, amelyek azonban bizonyos objektív szempontok alapján összemérhetők. Lásd: Martina OELZ – Shauna OLNEY – Manuela TOMEI, *Equal Pay – An introductory guide*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf (2014.05.03.), International Labour Organization, Genf, 2013, 31.

munkavállalók szempontjából nem hagyható megfelelő jogi védelem nélkül, és ennek egyik legfőbb garanciája a munka egyenértékűségének kritériumrendszere. További indok lehet az a fogalmi többlet, amit az egyenlő értékű munka fogalma jelent a korábban használatos egyenlő munkával szemben,⁵⁶ ugyanis az összehasonlíthatósági kritériumok törvényi rögzítése hatékonyan garantálhatja azt, hogy az elvet nem kizárólag teljes mértékben azonos munkák vonatkozásában alkalmazzák, hiszen ellenkező esetben nem lenne szükség ezen szempontok meghatározására. Az Mt. 12. § (3) bekezdése tehát nézetem szerint garantálja azt, hogy a joggyakorlatban a munkák összemérésekor ne azonos, hanem egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkát vizsgáljon akár az Egyenlő Bánásmód Hatóság, akár a munkaügyi bíróságok. Véleményem szerint azért is szükséges ezeket a szempontokat az Mt-ben rögzíteni, mert ezek hiányában a munkavállaló nehezebb helyzetbe kerülne a valószínűsítés során, hiszen a bérezésben elszenvedett hátrány csak úgy valószínűsíthető, ha a felperes meg tudja jelölni az övétől eltérő mértékű munkabért, amit kollégái egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért kapnak.

A korábbi szabályozáshoz képest a munkaerőpiaci szempontok beiktatása számít novumnak, e mellett – példálózó jelleggel – az Mt. a következő szempontokat említi meg: az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat és felelősség. A munkaerőpiaci szempontok vitán felül az Európai Unió Bíróságának esetjogából kerültek be a törvénybe: elég, ha csak az életkorral összefüggő foglalkozási diszkriminációs ügyekre gondolunk.⁵⁷ A munkaerőpiaci – tágabb értelemben foglalkoztatáspolitikai – tényezők oly módon jelennek meg ezekben az ítéletekben, hogy jellemzően a munkavállalók között megvalósuló különbségtétel-indokok jogszerű vagy jogszerűtlen mivoltát hivatottak igazolni. E körben célszerűnek mutatkozik az, hogy önmagában a regionális bérkülönbségek ne legyenek peresíthetők az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelmére alapítva, hiszen ekkor a valós gazdasági és társadalmi viszonyok

⁵⁶ OELZ – OLNEY – TOMEI, *i.m.*, 29-36.

⁵⁷ Ez a szempont egyébként nem kizárólag bérezési kérdésekben, de hosszabb ideje része az uniós joggyakorlatnak. Lásd például: C-286/12. Európai Bizottság kontra Magyarország [2012] ECLI:EU:C:2012:687., C-141/11. Torsten Hörnfeldt kontra Posten Meddelande AB [2012] ECLI:EU:C:2012:421., C-297/10. és C-298/10. egyesített ügyek Sabine Hennigs (C-297/10) kontra Eisenbahn-Bundesamt és Land Berlin (C-298/10) kontra Alexander Mai [2011] ECR I-7965., C-159/10. és C-160/10. egyesített ügyek Gerhard Fuchs (C-159/10) és Peter Köhler (C-160/10) kontra Land Hessen [2011] ECR I-6919., C-447/09. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG [2011] ECR I-8003., C-45/09. Gisela Rosenbladt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH [2010] ECR I-9391., C-341/08. Domnica Petersen kontra Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe [2010] ECR I-47. és C-229/08. Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main [2010] ECR I-1. számú ügyeket a Bíróság újabb keletű gyakorlatából.

figyelmen kívül maradnának. E helyett tűnik észszerűnek az egyéb helyzetre alapított hátrányos megkülönböztetés fogalmának korlátozott értelmezése.

Álláspontom szerint az Mt. egyenlő díjazásra vonatkozó szabályaival összefüggésben szükséges megjegyezni, hogy növeli a fogalmi bizonytalanságot a jogszabály sajátos megközelítése, ugyanis a díjazás és az egyenlő értékű munka definíciója egyaránt szerepel a 12. §-ban, ez pedig csak látszólag szolgálja az elv tényleges érvényre jutását. Sokkal inkább úgy tűnik, hogy a jogalkotó a két fogalom, illetőleg szempontrendszer „látványos” elhelyezésével és első ránézésre pontos definiálásával az uniós és nemzetközi munkajogi kötelezettségeknek⁵⁸ való megfelelést kívánja minél egyértelműbben rögzíteni, azonban a szabályok koherenciája és helyes megközelítése hiányában ez a kísérlet nem tűnik eredményesnek.

II.2. Az Ebktv. „különös” szabályai

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv törvényi normáinak másik nagy csoportját az Ebktv-ben foglalt szabályok alkotják, amelyek között ugyanígy található az egyenlő bánásmód elvét általában szabályozó előírások, mint ahogyan az Ebktv. ágazatspecifikus szabályozási tárgykörökben megfogalmazott szabályok is. Ugyanakkor, mivel ezek a szabályok vagy túlságosan általánosak a jelen tanulmány vizsgálati szempontjait szem előtt tartva, vagy pedig nem trének el érdemben az Mt. kapcsán kifejtettektől, ezért ezek részletesen nem kerülnek elemzésre.

Ilyen módon csak megemlíteni szükséges, hogy az Ebktv-ben foglalt, az egyenlő bánásmód megsértését jelentő tényállásokkal összefüggésben a legjellemzőbben az Ebktv. 8. §-ában szabályozott közvetlen hátrányos megkülönböztetés jelentkezik, de nem zárható ki a 9. § szerinti közvetett hátrányos megkülönböztetés, és a 10. (1) és (3) bekezdésében foglalt zaklatás és megtorlás sem.⁵⁹ Az Ebktv. 10. § (2) bekezdése szerinti jogellenes elkülönítéssel e

⁵⁸ EUMSZ 157. cikk, 2006/54/EK irányelv és ILO 100. számú egyezmény, utóbbit Magyarország a 2000. évi LVII. törvénnyel hirdette ki.

⁵⁹ Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy az egyenlő díjazás elvének megsértésével kapcsolatban ilyen esetekre példát nem találunk, legfeljebb az egyes diszkriminációs esetek vizsgálata során merülhetnek ezek fel összekapcsolva például a közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel. Ez utóbbi megállapítás természetesen nem helytálló a közvetett hátrányos megkülönböztetésre nézve, arra nagyon nehéz valódi példát találni a joggyakorlatban.

tekintetben nem kell számolnunk a gyakorlati tapasztalatok alapján. Megjegyezhető, hogy az Ebktv. további olyan szabályai, amelyek hátrányos megkülönböztetés esetén általában alkalmazandók – például kimentés, bizonyítási teher megosztása – változatlanul irányadók az egyenlő munkáért egyenlő bér elv vélt vagy valós megsértésével kapcsolatban felmerülő esetekben is; ezek sajátosságaira az egyes esetelemzések keretei között térünk ki.

Figyelmet érdemel azonban az Ebktv. 21. és 22. §, mivel ezek az egyenlő bánásmód elvét kifejezetten a foglalkoztatással összefüggésben szabályozzák. Bár e szabályok gyakorlati alkalmazhatósága nem kiforrott és vitatott,⁶⁰ mégis úgy kell rájuk tekintenünk, mint speciális szabályokra, amelyek alapvetően lerontják az általános normákat,⁶¹ ennek pedig alapvetően a munkáltató kimentésének körében, azaz a 22. § esetében van jelentősége. E kérdés részletes vizsgálatára szintén a jogesetek kapcsán kerül sor.

Az Ebktv. 21. § f) pontja alapján az egyenlő bánásmód elvének megsértését jelenti különösen a munka díjazása esetén megvalósuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés. A szabály egyik oldalról visszautal az Mt. 12. § (2) bekezdésére, másik oldalról pedig úgy fogalmaz, hogy a munkaviszonyra tekintettel járó valamennyi juttatás kapcsán meg kell tartani az egyenlő díjazás elvét. E körben megjegyezzük, hogy az Mt. 12. § (2) bekezdése kapcsán korábban kifejtettek természetesen ebben az esetben is irányadóak, vagyis az egyenlő díjazás követelményének az olyan jellegű juttatások kapcsán is meg kell felelnie a munkáltatónak, amelyek nem feltétlenül minősülnek munkabérnek (pl. cafetéria-juttatások). Ez utóbbi megállapítás azzal támasztható alá, hogy az Mt. 12. § (2) bekezdése – amelyet tehát az Ebktv. foglalkozás-specifikus szabálya alapul vesz – nem a munkabér, hanem a díjazás fogalmáról rendelkezik, illetve a díjazás fogalma is az (1) bekezdés vonatkozásában, vagyis az egyenlő bánásmód megtartásának viszonylatában értelmezendő. Ennek megfelelően e fogalomba lényegében minden olyan juttatás bele kell, hogy tartozzon, amelyet a munkaviszonyra tekintettel a munkáltató juttat a munkavállaló részére.

Vagyis összefoglalva az Ebktv. kifejezetten kimondja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet, még hozzá az Mt-ben foglaltakkal gyakorlatilag egyező tartalommal, illetve e mellett a

⁶⁰ Lásd e körben: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (9. rész)*, Humán Szaldó, 2009/11-12, 299-301.

⁶¹ GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf, *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009, 123.

munkáltató speciális kimentési lehetőségeinek körében rögzíti az objektív alapú, a munka természetén, jellegén alapuló kimentés lehetőségét.⁶²

III. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság releváns joggyakorlatának tematikus feldolgozása

A következőkben a kutatás érdemi részére fókuszálva elemzésre, kerülnek azon hatósági határozatok, amelyek alapjaiban alakították és alakítják ki az egyenlő munkáért egyenlő bér elv értelmezési kereteit. Ebben a körben nem kerül valamennyi vonatkozó határozat vizsgálatra, hanem csak azok, amelyek tartalmuknál fogva ténylegesen befolyásolják az értelmezési és alkalmazási kontextusát. A jogesetek nagyobb témakörök mentén kerülnek elemzésre, mindezzel megalapozva jelen tanulmány főbb mondanivalóját és következtetéseit. Az alábbi csoportosítás szükségképpen némileg önkényes, hiszen nagyon kevés olyan esetet ismerünk, amelyek jogi mondanivalója egyértelműen beilleszthető valamelyik kategóriába, azonban máshová nem illik; az egyes témakörökön belül az általam legfontosabbnak tartott, illetőleg lehetőség szerint minél inkább naprakész határozatokat tettem a kutatás tárgyává.

III.1. Kiindulási pont

A foglalkoztatás területén felmerülő diszkriminációt tekintve az esetek jelentős része – a Hatóság és a bíróságok előtt egyaránt – éppen a bérezés területén realizálódik,⁶³ bár hozzá kell tenni, hogy annak ellenére, hogy erről az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalást is kiadott, az ilyen ügyek nagyobb arányban kerülnek bíróságok elé, mint a Hatóság elé, aminek egyik legfőbb oka az, hogy kizárólag bíróság előtt van lehetősége a munkavállalónak kártérítést és sérelemdíjat követelnie. Ugyanakkor az így jelentkező hátrányos megkülönböztetés jó példája annak, hogy miért nem kevésbé aktuális kérdés az egyenlő bánásmód követelménye napjainkban,⁶⁴ mint 1975-ben, amikor az Európai Unió

⁶² Meghatározva azt a kivételt, amely szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén az Ebktv. 8. § a)-e) pontjaiban meghatározott védett tulajdonságok megsértése minden esetben sérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelme esetén.

⁶³ MUSA Imre, *Az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatásban*, Humánpolitikai Szemle, 2012/6, 47-50.

⁶⁴ GURMAI Zita – BENEDEK Attila, *Egyenlő munkáért egyenlő bért? Egy aktuális kérdés európai vizsgálata*, Európai Tükör, 2009/4, 65-70.

keretei között megalkotásra került az ezt az elvet deklaráló és védelmi szabályait megfogalmazó EGK-irányelv.⁶⁵

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/2/2008. TT. sz. állásfoglalása⁶⁶ bontja ki az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv alapvető fontosságú kérdéseit az irányadó fogalmak és az egyenlő értékű munka megítélése kapcsán egyaránt. Mindenképpen szükséges az állásfoglalást az irányadó joggyakorlat körében áttekinteni, hiszen egyik oldalról az a joggyakorlatban felmerülő problémák orvoslására született meg, másik oldalról pedig érdemben alakítja, fejleszti az egyenlő díjazás területén a Hatóság gyakorlatát.

Az egyenlő bérezés szempontjait az állásfoglalás az akkor hatályos Alkotmány, Munka Törvénykönyve, illetve az európai uniós normák alapján határozza meg. Figyelemre méltó az állásfoglalás azon része, melyben a Tanácsadó Testület kifejti, hogy az egyenlő bérezés elvét a jogviszonyok lehető legszélesebb spektrumán szükséges alkalmazni, vagyis lényegében minden olyan jogviszonyban, amelyben bármilyen jellegű munkavégzés történik ellenszolgáltatás fejében.⁶⁷ Így a Testület tisztán analógia útján alkalmazni rendeli az elvet a polgári jog hatálya alá tartozó, a munkajogviszony belső logikájától érdemben különböző vállalkozási és megbízási jogviszonyokra egyaránt.⁶⁸ Utóbbi vonatkozásában hozzá kell tenni, hogy kiterjesztő értelmezéssel ez alapján az elvet valamennyi általánostól eltérő foglalkoztatási formában be kell tartani, így az atipikus munkaviszonyok⁶⁹ egyre bővülő katalógusának az egyik legfontosabb elvévé léptetve elő az egyenlő bánásmód követelményét.⁷⁰ Utóbbiak vonatkozásában az európai joggyakorlatban is kiemelt szerepe van a hátrányos megkülönböztetés tilalmának, különös tekintettel arra, hogy az ilyen

⁶⁵ 75/117/EGK irányelv.

⁶⁶ A korábban már említett 384/2/2008. TT. számú állásfoglalás az egyenlő munkáért egyenlő bér elv értelmezéséről.

⁶⁷ FREDMAN ehhez kapcsolódóan azt a kérdést teszi fel, hogy meddig tágítható az egyenlő díjazás elvének személyi hatóköre, illetve megfordítva: a munkáltatók el tudják-e kerülni az elvnek való megfelelést oly módon, hogy munkavállalóikat nem szorosán vett munkaviszonyban foglalkoztatják. Lásd: Sandra FREDMAN, *Marginalising Equal Pay Laws*, *Industrial Law Journal*, 2004/3, 281-282.

⁶⁸ Hasonlóképpen a bedolgozói munkára is, de mivel az a jelenleg hatályos szabályozás szerint az Mt. 198. §-a szerint atipikus munkaviszonynak minősül, ezért az nem tárgyalható egy kategóriában a megbízással és a vállalkozással.

⁶⁹ Szükséges megjegyezni, hogy az atipikus foglalkoztatási formák és az egyenlő bánásmód követelményének összefüggései jelen tanulmány keretei között nem kerülnek részletesen tárgyalásra, csak az egyes eseteknél utalok rájuk.

⁷⁰ BANKÓ Zoltán *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2010, 34-36.

jogviszonyokban a munkavállalói jogvédelem szintje a jogviszony rugalmasítása miatt⁷¹ az esetek többségében csökken a klasszikus módon foglalkoztatottakéhoz képest.⁷² Felhívom a figyelmet arra is, hogy a jogviszony sajátos, trianguláris jogi természete miatt diszkriminációs szempontból fokozottan kockázatos munkaerő-kölcsönzéssel összefüggésben⁷³ például az Mt. külön nevesíti az egyenlő bérezés alapvető követelményét.⁷⁴

Önmagában véve megkérdőjelezhető, hogy olyan jogviszonytípusok vonatkozásában, amelyeket nem a munkaviszony felépítése jellemez,⁷⁵ hogyan alkalmazható ez az elv, ugyanakkor a Tanácsadó Testület úgy látja, hogy a gyakorlatban a polgári jogi keretek között végzett munka azonos megítélés alá esik a munkaviszonnyal,⁷⁶ például bérezés tekintetében,⁷⁷ akkor is, ha az irányadó joggyakorlat szigorúan megköveteli, hogy az ilyen jogviszonyok elkülönüljenek a munkajogviszonytól,⁷⁸ elsődlegesen a visszaélések visszaszorítása miatt. Általános elv, hogy a munkavégzésért a munkát végzőnek ellenszolgáltatás jár,⁷⁹ márpedig ebből ez is következik, hogy az ellenszolgáltatásnak minden esetben meg kell felelnie a legalapvetőbb szociális követelményeknek, így például az egyenlő bérezés követelményének.⁸⁰

⁷¹ Lásd összegző jelleggel munkajog jövőjéről és korszerűsítéséről szóló Green Paper on Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century (2006) elveit, illetve: KISS György, *A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 7-31. és KÁRTYÁS Gábor, *A munkajog új kihívásai a XXI. század elején*, Munkaügyi Szemle, 2009/1, 42-47.

⁷² 831/2007. számú EBH határozat.

⁷³ HORVÁTH István, *Hazai kölcsönzés – európai szemmel, A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozása – európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire*, Habilitációs monográfia, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2014, 14., 22., 31. és KÁRTYÁS Gábor, *Bizonyos munkavállalók egyenlőbbek? A kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való joga*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1, 119-120.

⁷⁴ Mt. 219. §.

⁷⁵ KISS György, *A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében*, Jogtudományi Közlöny 2013/1, 1-14.

⁷⁶ Alapvetően nem az elnevezés a meghatározó, hanem az, hogy a munkát végző személy más irányítása alatt dolgozzon. Lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1, 10-13.

⁷⁷ GYULAVÁRI a magyar munkajogi jogharmonizáció kapcsán felhívja a figyelmet a munkaviszony definiálatlanságára, ami megnehezíti azt is, hogy a munkajogi és polgári jogi szabályanyag kapcsolatával összefüggésben egyértelműen állást lehessen foglalni, de a 2012. évi Mt. és a 2013. évi Ptk. az ezzel kapcsolatos kérdések jelentős részére választ ad – avagy nem ad. Lásd bővebben: GYULAVÁRI Tamás, *A magyar jogharmonizáció fogalmi készlete*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2010/1, 17-32.

⁷⁸ KENDERES György, *A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései*, Jogtudományi Közlöny 2001/2, 113-120.

⁷⁹ HAJDÚ József: *A munka díjazása*, in: HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.), *Munkajog I.*, Patrocínium, Budapest, 2012, 205-206.

⁸⁰ VICTORIA HOWES – ROLF WANK, *New Grounds for Anti-discrimination: The Roles of Equality Commissions in Law Enforcement in the UK and Germany*, International Journal of Comparative Labour Law, 2005/4, 571-590.

A tágan értelmezett munkaviszony és a polgári jogi – és más – jellegű jogviszonyok közötti meghatározó dogmatikai különbségekre tekintettel⁸¹ szinte lehetetlen volna ezt az elvet így alkalmazni, de e vonatkozásban a Tanácsadó Testülettel kell egyetértenem, hiszen még ha teljesen más jellegű munkaviszonyokban történik is az ellenszolgáltatás kifizetése, és még ha fogalmilag ez nem is minősül munkabérnek,⁸² ezek a kifizetések is „bérjellegűen” történnek, vagyis indokolt megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Érdeemes abba is belegondolni, hogy bár erről külön nem rendelkezik sem az Mt., sem pedig az Ebktv., de az elv kiterjesztő értelmezése különösen a megváltozott munkajogi környezetben⁸³ megkívánná azt, hogy a bírósági jogalkalmazásban is megjelenjen ez a fajta interpretáció. Hovatovább érdemes volna azt is végiggondolni, hogy annak ellenére, hogy az Mt-ben található munkabérfogalom kellően széleskörű, mégis átfogalmazható lenne úgy, hogy egyértelműen kiderüljön abból az említett jogviszonyok körében kapott ellenszolgáltatás munkabérjellege.⁸⁴ Megítélésem szerint ennek viszont nincs a jelenlegi jogi struktúrában realitása, ugyanis a tisztán magánjogi jogviszonyokban jelen lévő magánautonómiát,⁸⁵ nevezetesen azt, hogy a felek gyakorlatilag szabadon állapodhatnak meg az ellenszolgáltatás mértékében, nem lehetséges ilyen módon nyíltan áttörni, még akkor sem, ha ez az egyenlő bérezés vonatkozásában indokoltnak is tűnhetne.

Az állásfoglalás alapján a munkavégzés helye szerint történő bérezésbeli differenciálás jogi megítélése nem egyértelmű, hiszen önmagában véve a munkáltató eltérő telephelyein történő munkavégzés nem alapozhat meg jogszerű különbségtételt, de mindig az adott eset összes körülményei alapján dönthető csak el, hogy sérült-e az elv, vagy a megkülönböztetés indokolt volt-e. Jelen vannak ugyanis olyan esetek,⁸⁶ melyekben a munkáltató telephelyek szerint tesz különbséget a munkavállalók között, azonban mivel az eltérő munkavégzési hely jellemzően

⁸¹ RADNAY József, *Az új Ptk. tervezete és a munkajog*, Gazdaság és Jog, 2007/6-7., 28-32.

⁸² Hiszen akár az irányelvi, akár az ILO rendelkezéseit vesszük alapul, akkor is azt látjuk, hogy a felek között nem áll fenn munkaviszony, tehát az ellenszolgáltatás fogalmilag nem lehet munkabér. A jogviszonytípusokban irányadó elérő díjazással összefüggésben lásd: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *The Future of Labour Law: Insights From An Eastern European Country*, European Labour Law Journal, 2010/1, 33-43.

⁸³ GYULAVÁRI Tamás – HŐS Nikolett, *The road to flexibility? Lessons from the new Hungarian Labour Code*, European Labour Law Journal, 2012/4, 252-269.

⁸⁴ A munkabér fogalmával kapcsolatosan lásd: RADNAY József, *Munkajog*, Szent István Társulat, Budapest, 2008, 140-142. A bírói gyakorlat is következetes e tekintetben, hiszen a munkavállalónak kifizetett juttatások megítélése kapcsán az adott juttatás tényleges tartalmát és nem annak elnevezését rendeli vizsgálni (BH 36/2001).

⁸⁵ KISS György, *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007/1, 1-14.

⁸⁶ Lásd legtipikusabban az EBH 1980/2009. számú ítéletet.

nem tekinthető védett tulajdonságnak, ezért a jogalkalmazó keze nagyrészt meg van kötve az ilyen esetekben.

Emlékeztetni kell ugyanakkor arra is – és erre az állásfoglalás is kitér –, hogy mivel sem az Ebktv., sem pedig az Mt. nem határozza meg, hogy mely munkavállalókat kell összehasonlítható helyzetben lévőnek tekinteni, ezért az irányadó joggyakorlat szerint az ugyanazon munkáltatónál foglalkoztatottak vannak összehasonlítható helyzetben telephelytől vagy a munkavégzés helyétől függetlenül. Álláspontom szerint tehát amennyiben azonos munkáltatónál végeznek a vizsgált munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkát, de munkavégzési helyükre tekintettel a munkáltató eltérő bért fizet nekik, megállapítható az elv sérelme védett tulajdonság hiányában is. Mindez természetesen bíróság előtti eljárásban lesz érvényesíthető, hiszen a bíróság előtt nem kell védett tulajdonságot valószínűsíteni, de természetesen a hatósági eljárásában ez elengedhetetlen.⁸⁷

Az állásfoglalás röviden kitér a munkabér fogalmára, aminek meghatározása alapvető fontosságú az elv helyes alkalmazása szempontjából, hiszen kijelöli az anyagi juttatások azon körét, amelyben az elv irányadó.⁸⁸ Meg kell jegyezni ugyanis, hogy bár széles körben szükséges interpretálni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet, mégsem lehet parttalan ennek alkalmazása, ugyanis az elv célja az, hogy a munkavégzés ellenértékéért kifizetendő munkabér méltányos és diszkriminációtól mentes legyen.⁸⁹ Az állásfoglalás természetesen az akkor hatályos jogszabályoknak megfelelően határozza meg a fogalmat, alapul véve a Római Szerződést és az 1992-es Munka Törvénykönyvét.

A 2012. évi Mt. definíciója lényegében megegyezik a korábbi fogalommal, meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy a törvényben foglaltak szerint ez a fogalom csak az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv alkalmazásakor irányadó, ez pedig akár – a korábban kifejtettekkel összhangban – értelmezési nehézségekhez is vezethet akkor, amikor a bíróságok e fogalmat nem az egyenlő bánásmód elvével összefüggésben alkalmazzák. Megjegyzendő továbbá az is,

⁸⁷ Ez persze vezethet adott esetben ellentmondásokhoz, de ezért lenne annak nagy jelentősége, hogy az Mt. egyenlő díjazás elvét megfelelően szabályozza, a bíróságok pedig következetesen juttassák azt érvényre.

⁸⁸ Ezzel kapcsolatosan lásd a bírói gyakorlatban irányadó 251/2000. számú munkaügyi elvi határozatot.

⁸⁹ Az elv érvényesítése olyan beavatkozást jelent a felek szerződési akaratába, amely a munkadíjazás vonatkozásában gyakorlatilag kizárja a polgári jogi elvek alkalmazását. Lásd: RÁCZ Zoltán, *A polgári jogi elvek alkalmazhatósága a munkajog munkadíjazási szabályainak körében*, in: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit, *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2008, 367-368.

hogy bár az állásfoglalásában megjelenik az egyenlő munkáért egyenlő bér elv alkalmazhatósága a polgári jogi keretek között végzett munka kapcsán is, de amennyiben az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet az Mt-ben foglalt meghatározásra alkalmazzuk, akkor ebből a körből fogalmilag kiesnek a polgári jogi jogviszonyok keretei között teljesített ellenszolgáltatások.⁹⁰

Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés szintén az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvvel összefüggésben határozza meg a munkabér fogalmát, méghozzá a következőképpen: „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 (157. cikk (2) bekezdés).

Ezen fogalom kétségkívül tágabban értelmezi a díjazást, hiszen külön nevesíti az alap- vagy minimálbért is, sőt az illetményt is ide sorolja (ez a magyar joggyakorlatban is így van). Fontos továbbá az is, hogy a díjazást a munkáltatótól kell kapnia a munkavállalónak, hiszen nem elég csak az, hogy azt a munkaviszonnyal – vagyis a munkavégzéssel – összefüggésben kapja. Ennek magyarázata az, hogy nem kizárt, hogy a munkavállaló kötelezettségeinek teljesítése során olyan juttatásokban is részesülhet, amelyek nem a munkáltatótól származnak, mértékük pedig változó, az egészen alacsonytól a kifejezetten magas összegig terjedhetnek. Látszólag ezeket is számba kellene venni a munkabér kapcsán, ugyanis a munkavállaló valóban munkateljesítménye ellenszolgáltatásaként részesül ezekben a juttatásokban, viszont méltánytalan volna, ha az egyenlő bér elvét úgy alkalmaznánk két munkavállaló között, hogy csak az egyikőjük kap harmadik személytől juttatást, mert ebben az esetben nem lenne lehetséges az összehasonlítás sem. Jogdogmatikailag és gyakorlati szempontból is indokolt tehát ezeket nem a munkabér részének tekinteni, így értelemszerűen az elvégzett munkák és a bérek egyenlőségének vizsgálatakor is figyelmen kívül kell, hogy maradjanak.

III.2. A munka egyenlő értékűségének problematikájáról

⁹⁰ Az éles elhatárolás persze nem feltétlenül indokolt, de a jogviszonyok fogalmi körülhatárolása miatt az Mt-ben foglalt definíció nem alkalmazható a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok esetében. Az elhatárolással kapcsolatosan lásd: GYULAVÁRI Tamás, *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Pázmány Press, Budapest, 2014, 104-118.

Az 577/2013. szám alatt közzétett határozat szerint nem lehet jogszerű az olyan bérezésbeli különbség, ami gyakorlatilag azonos munkakörben dolgozók és azonos munkafeladatokat ellátók között merül fel,⁹¹ még akkor sem, ha a magasabb munkabérben részesülő munkavállalók eltérő, adott esetben magasabb képesítéssel, végzettséggel rendelkeznek, de ezen képesítések nem szükségesek a kérdéses munkakör betöltéséhez.⁹²

Továbbá önmagában véve a nagyobb munkatapasztalat, az adott munkáltatónál eltöltött több idő sem lehet jogszerű indoka a megkülönböztetésnek abban az esetben, ha ez nincs az előre meghatározott bérezési szempontok között. Márpedig ebben a konkrét esetben a munkáltató a kimentés körében érvelésében az eltérő – magasabb – végzettséget és nagyobb munkatapasztalatot emelte ki, miközben a különbség mindössze az ügyfelek számában nyilvánult meg a panaszos és a magasabb munkabérben részesülő két munkavállaló között, de ez nem volt érdemben kihatással a munkaköri feladatokra. A bérkülönbségek hosszabb időn keresztül és nagymértékben – több, mint másfélszer kapott több munkabért az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló – jelentkeztek, és az alacsonyabb munkabérben részesülő munkavállaló nő, míg két kollégája férfi volt. Erre tekintettel a Hatóság megállapította az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértését, ami nem alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában jelentkezett. Bár első ránézésre ez az eset akár iskolapéldának is tűnhet a diszkriminatív bérezés kapcsán, azonban fontos e határozat abból a szempontból is, hogy az egyenlő értékű munka fogalmát lényegében összhangban értelmezte az Mt. 12. §-ával, valamint az irányadó kúriai gyakorlattal.⁹³ Fontos megjegyezni továbbá, hogy a díjazás kapcsán a munkáltató lehetséges kimentését szűk körben engedi csak a Hatóság, hiszen – helyes módon – semmilyen olyan szempont alapján nem enged jogszerű megkülönböztetést, ami nem a betöltött munkakörből, annak betöltési feltételeiből, a munkatevékenység természetéből vagy annak mennyiségéből következik.⁹⁴

Az esetet részleteiben vizsgálva a következőt látjuk. A tényállás szerint a kérelmező (nő) 2001 óta állt a munkáltató alkalmazásában, 2010-ben új munkakörben kezdett dolgozni, és az

⁹¹ 384/2/2008. TT. sz. állásfoglalás az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről.

⁹² 395/2007. számú határozatában kifejtette az Egyenlő Bánásmód Hatóság, hogy a munkavállalók eltérő végzettsége – a fentebb részletezethez hasonló esetben – nem biztosít kellő alapot az egyenlőtlen díjazásra, elsősorban annak észszerűtlensége miatt.

⁹³ Lásd: EBH 2155/2010.

⁹⁴ Ez a megközelítés összhangban van az Ebktv. 21. § f) pontjának, illetve a 22. § (1) bekezdés a) pontjának együttes értelmezésével, tekintettel a speciális kimentési szabályokra.

új munkakörben – ugyanazokat a feladatokat végezve – dolgozott vele két férfi kolléga is, akiknek a nettó munkabére azonban kb. 100 000 Ft-tal több volt havonta, mint a kérelmezőé. A kérelmező ennek megfelelően sérelmesnek találta azt, hogy lényegében azonos munkakörben azonos feladatokat végző kollégák között nagymértékű bérbeli eltérés tapasztalható, aminek álláspontja szerint védett tulajdonsága – neme – volt az oka. Vagyis a munkáltató nemi alapú közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg azáltal, hogy az azonos munkafeladatokat végző női és férfi munkavállalók között bérezésbeli különbséget eszközölt.

Szükséges megjegyezni, hogy a kérelmező lényegében az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelmét hívta fel a munkáltatói jogsértés megállapításának alapjául, hiszen a munkaköri feladatok azonosak voltak, vagyis ebben az esetben nem feltétlenül egyenlő értékű munkáról, hanem – még inkább egyértelműbbé téve a hatósági és bírósági döntés helyességét – azonos munkáról beszélünk, márpedig ez alapján még az alapelv szűkebb körű értelmezése is alapot adhat a diszkrimináció megállapítására.

A munkavállaló természetesen sikerrel tudta valószínűsíteni védett tulajdonságát és az elszenvedett hátrányt, így a munkáltató kimentési bizonyítása érdemel több figyelmet. A munkáltató – és ez más, hasonló tárgyú jogesetben megfigyelhető⁹⁵ – nem tagadta az eltérő mértékű munkabér tényét, hiszen ezt objektíve nem tehetné volna meg, mivel igazolható, hogy a kérelmező kevesebb munkabérben részesült, mint férfi társai. Így ebben a körben a munkáltató gyakorlatilag csak az elszenvedett hátrány és a védett tulajdonság közötti ok-okozati összefüggés hiányának igazolására hagyatkozhatott, amit úgy igazolhatott (volna) sikeresen, hogy objektív módon alátámasztja az eltérő mértékű bérezés okait. Másként fogalmazva a munkáltatónak azt kell tudnia az ilyen típusú esetek többségében bizonyítania, hogy a ténylegesen elszenvedett hátrányt más ok, nem pedig a kérelmező védett tulajdonsága váltotta ki. Ezen a ponton érdemes megjegyezni, hogy mivel a kérelmezőnek nincs olyan kötelezettsége az Ebktv. értelmében, mely alapján az imént említett okozati összefüggést akár csak valószínűsítene kellene,⁹⁶ ezért ez gyakorlatilag azt is jelenti, hogy a munkáltatónak objektív, tényszerű módon – például számadatokkal, igazolásokkal, hivatalos dokumentumokkal, statisztikákkal – van lehetősége megdöntenie azt a diszkriminációval

⁹⁵ Lásd például a 449/2013. számú EBH határozatot és a Kúria 2014. M.8. számú elvi határozatát.

⁹⁶ GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész)*, Humán Szaldó, 2009/10, 263-265.

sújtott felet védő törvényi vélelmet, mely szerint a védett tulajdonság és a hátrány egyidejű fennállta diszkriminációt eredményez. E bizonyítási kötelezettségnek jelen esetben a következőképpen próbált eleget tenni az eljárás alá vont munkáltató.

A munkáltató számadatokkal – azaz objektív módon – tudta igazolni azt, hogy a fennálló bérkülönbségek folyamatos béremelésből származnak.⁹⁷ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság el is fogadta ezt, hiszen a munkáltató kimutatásai valóban ezt igazolták, azonban véleményem szerint ez még önmagában nem alapozza meg a munkáltató kimentését, ugyanis természetesen maga a béremelés⁹⁸ – annak időbeli eloszlása, módja, mértéke, feltételei, stb. – is vezethet diszkriminációhoz, vagyis az egyenlő munkáért egyenlő bér elvbe bele kell érteni a bérváltozást is.⁹⁹ A munkáltató e körben további bizonyítást adott elő kitérve arra, hogy az egyik férfi kolléga munkabére azért volt magasabb, mert a bérváltozások következtében az előző munkakörében megszerzett magasabb összegű munkabérét tartotta meg új – a kérelmezővel tehát egyező – munkakörében, illetőleg magasabb szintű végzettséggel, a munkáltatónál megszerzett több tapasztalattal, valamint vezető tapasztalattal is rendelkezik. A munkáltató álláspontja szerint minderre tekintettel nem diszkrimináció az, ha az ő munkabére eltér a kérelmezőétől az azonos munkafeladatok ellenére.

A másik férfi kolléga kapcsán pedig azt hangsúlyozta a munkáltató, hogy egyetemi végzettségére tekintettel – függetlenül a béremelésektől – eredendően magasabb alaphér került megállapításra részére, amire tekintettel ez a bérkülönbség – a változások következtében – jogszerűen nőtt tovább a jövőben. Vagyis végeredményben a munkáltató az eleve eltérő összegű alaphért jelölte meg olyan objektív módon igazolható tényként, ami okot ad az eltérő bérezésre a felek között; azonban nem szabad szem elől téveszteni azt a tény sem, hogy a magasabb kategóriába történő bérbesorolás indoka végeredményben – legalábbis a munkáltató nézőpontja szerint – az iskolai végzettség volt.

⁹⁷ Szükséges megjegyezni, hogy a bérbesorolással és a béremeléssel kapcsolatos diszkrimináció megjelenik az európai bírósági gyakorlatban is, és e körben mindenképpen meg kell említeni a C-17/05. B. F. Cadman kontra Health & Safety Executive [2006] ECR I-9583. számú ítéletet, amelyben a Bíróság részletesen értelmezte az egyenlő értékű munka fogalmát és az összehasonlítás szempontjait.

⁹⁸ Itt szükséges megjegyezni, hogy a nem számottevő mértékben eltérő bérfeljesztés nem jelenti az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértését a 809/2009. számú határozat szerint. Ezzel az állásponttal ugyanakkor lehet vitatkozni, hiszen önmagában a bérkülönbség mértéke nem lehetne kimentési ok.

⁹⁹ Lásd tipikusan a 100/2011., 700/2007. és 419/2006. számú EBH határozatokat és a Kúria BH 253/2008., Mfv.II.10.638/2013/7., Mfv.II.10.550/2013/5. számú ítéleteit.

Összefoglalva a munkáltatói kimentés körébe vonható indokokat azt látjuk, hogy a munkáltató gyakorlatilag az eltérő iskolai végzettség és munkatapasztalat alapján tett nyíltan jelentős mértékben különbséget a két férfi és a női kolléga munkabére között.¹⁰⁰

Ezen érvek tehát mindenképpen objektív alapokon nyugszanak, hiszen a munkáltató ezeket statisztikai alapon tudta igazolni.¹⁰¹ Azonban az a kérdés továbbra is feltehető, hogy a nagyobb tapasztalat, eleve eltérő alaphér és különböző iskolai végzettség elegendő-e ahhoz, hogy a munkáltató mentesüljön a nemi alapú közvetlen hátrányos megkülönböztetés alól? Álláspontom szerint nem, és az Egyenlő Bánásmód Hatóság – illetve később a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság is¹⁰² – így döntött a következők szerint.

Az egyik férfi kolléga eredendően magasabb alaphére mint kimentési ok véleményem szerint nem helytálló, ugyanis – éppen a fentebb, a béremelés diszkriminatív voltával kapcsolatban kifejtettek okán – irreleváns az, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók között eleve fennáll az indokolatlan bérkülönbség, vagy az csak később alakult ki bérmozgás következtében.¹⁰³ Értve ez alatt azt, hogy természetesen a magasabb munkabérrel díjazott munkavállaló előző munkakörében irányadó magasabb összegű munkabére nem vezet diszkriminációhoz a kérelmezővel szemben, hiszen az ő munkabérüket csak abban a kérdéses időszakban kell összehasonlítani, amelyben egyenlő értékű – ad absurdum azonos – munkát végeztek.¹⁰⁴ Éppen ezért nem zárja ki a diszkrimináció megvalósulását az a tény, hogy az eltérő nemű munkavállalók közötti indokolatlan bérkülönbségek egy korábbi állapotot (is) tükröznek, hiszen ebben az esetben vagy csökkenteni kellett volna a férfi kolléga munkabérét

¹⁰⁰ Ezen a ponton szükséges megjegyezni, hogy a munkáltató még egy érvet fel tudott hozni a díjazásbeli differenciák igazolására, ugyanis nézete szerint a kérelmező munkavállaló „munkához való hozzáállása” nem volt megfelelő – szemben a férfi kollégákéval –, amit viszont igazolni semmilyen formában nem tudott, azaz nem volt olyan kimutatás, teljesítményértékelés, amely alapján a vélt vagy valós munkához való negatív hozzáállás olyan mértékű lett volna, ami indokolta volna a bérkülönbségeket. Arról nem is beszélve, hogy sem a munkaszerződésben, sem pedig munkáltatói szabályzatban nem került az rögzítésre, hogy bércsökkentés alkalmazható egyfajta szankcióként például rossz munkateljesítmény esetén. Megjegyzendő az is, hogy a kérelmező munkavállaló munkavégzésére igazoltan nem volt kifogás a munkáltató részéről.

¹⁰¹ A statisztikai alapú kimentésre találunk további szemléletes példákat is a Hatóság gyakorlatában. Az 1115/2011. és a 144/2008. számú határozatok szerint a munkáltató igazolni tudta, hogy a fennálló bérkülönbségek ellenére azok nem a munkavállalók védett tulajdonságán alapultak, hiszen a védett tulajdonsággal nem rendelkezők között is kimutathatók voltak ugyanezen bérkülönbségek

¹⁰² Lásd a 22.K.33.683/2013/6. számú ítéletet.

¹⁰³ BIHARY – FARKAS – KÁRPÁTI – KÁDÁR, *i.m.*, 52.

¹⁰⁴ Ezt az Egyenlő Bánásmód Hatóság külön kiemeli e döntésében hangsúlyozva, hogy az összemért munka egyenlő értékének vizsgálata csak a szóban forgó időszakban volt lehetséges. Nyilvánvaló, hogy a férfi kolléga előző – a kérelmezőétől eltérő – munkakörében irányadó magasabb összegű munkabér indokolt lehet a munkakör és a munkafeladatok eltérőségére tekintettel.

az új munkakörben, vagy pedig a kérelmezőét kellett volna növelni ahhoz, hogy a munkáltató ne valósítson meg diszkriminációt.

Komplexebb jogi problémát jelöl az eltérő képzettség, végzettség és munkatapasztalat kérdése, ugyanis ezek alapvetően szolgálhatnak eltérő bérezés alapjául,¹⁰⁵ de csak abban az esetben, ha ezen szempontok kötelezően vizsgálандók az adott munkakör vonatkozásában (például a munkakör betöltésének előfeltétele az egyetemi végzettség). Akkor is szolgálhatnak eltérő bérezés alapjául, ha a munkaszerződés, kollektív szerződés, vagy munkáltatói szabályzat alapján egyfajta előmeneteli rendszert alkalmaz a munkáltató, amelyben szerepe van a kvalifikáltságnak és tapasztalatnak, és ez alapján nőhet a munkavállaló munkabére is. Vagyis ebben az esetben e szempontok alapján nem tehetett volna a munkáltatók jogszerűen különbséget a munkavállalók munkabére között, hiszen azonos munkakörben láttak el azonos feladatokat, és ebből a szempontból tehát irreleváns az, hogy valójában a béremelés okozta a különbségeket, mint ahogyan az is, hogy az egyik férfi kolléga egy másik munkakörben megszerzett magasabb alapbére is hozzájárult e különbség kialakulásához.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság nézőpontja szerint a munkáltatónak vagy azt kellett volna bizonyítania, hogy a két férfi kolléga munkája magasabb értékű volt – azaz nem beszélhetünk sem azonos, sem pedig egyenlő értékű munkáról –, vagy pedig azt, hogy nem feltétlenül nagyobb értékű, de mindenképpen eltérő munkát végeztek, akár eltérő munkakörben azon munkavállalók, akiknek munkabére magasabb volt a kérelmezőénél.¹⁰⁶ Előbbi kapcsán megállapítható volt, hogy az Mt. 12. §-a alapján az elvégzett munkák egyenértékűsége – tekintettel főként azok minőségére, mennyiségére, természetére, a munkavégzéssel járó felelősségre – megállapítható, így a munkáltató nem bizonyíthatta sikerrel azt, hogy a férfiak által végzett munka „értékesebb” volt, mint a kérelmező által végzett.¹⁰⁷ Az adott munkakörök és munkafeladatok különbözősége kapcsán pedig arra a következtetésre jutott az Egyenlő Bánásmód Hatóság – mintegy kiegészítve az előző gondolatot –, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megtartása szempontjából a vizsgált munkák érdeme az irányadó, vagyis kisebb, a munkavégzést, munkakört nem alapjaiban definiáló eltérések nem engednek

¹⁰⁵ Lásd tipikusan a Kúria EBH 2014. M.8. és Mfv.I.10.518/2011/4. számú ítéleteit.

¹⁰⁶ Hozzá kell azonban tenni, hogy szimplán a munkakör eltérő elnevezése nem lenne elegendő a munkáltató kimentéséhez, ugyanis a munkakörben végzett feladatokat, nem pedig a munkakör elnevezését kell vizsgálni ebben az esetben.

¹⁰⁷ Az eltérő végzettség, képzettség, munkatapasztalat e kontextusban irreleváns, így azt az Egyenlő Bánásmód Hatóság az egyenértékűségi szempontok körében már nem vizsgálta.

arra következtetni, hogy a munkák nem egyenértékűek. Megjegyzem, hogy az egyenlő értékű munka fogalma egyébként sem jelentheti semmilyen körülmények között a száz százalékgig megegyező munkavégzést.¹⁰⁸

Jelen jogeset kapcsán érdemes megjegyezni, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság az Ebktv. 21. és 22. §-át alkalmazta, tekintettel e szabályok speciális jellegére. A már hivatkozott bírósági felülvizsgálati ítéletben hasonló szempontok és vizsgálati módszerek jelennek meg, azonban érdekességképpen megemlítendő, hogy a munkáltató a bíróság előtt arra is hivatkozott, hogy az Mt. 12. §-a alapján egyik oldalról a munkavállalók munkája „nem összehasonlítható és azonos”, másik oldalról pedig a munkák egyenértékűsége az eltérő munkaerőpiaci szempontokra tekintettel nem állapítható meg. Látni kell ugyanakkor, hogy ezen érvek sem állhatnak meg, hiszen az összehasonlítható helyzet fennállt, és a bérbeli differenciálás a kérelmező neme alapján történt.

Tényállása és jogi mondanivalója egyaránt összetett a 155/2014. számú határozatnak, e helyütt azonban részletesen csak az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet érintő tények kerülnek vizsgálatra.

A munkavállaló panasza szerint nemi hovatartozása miatt munkabére alacsonyabb volt, mint az azonos munkakörben dolgozó öt férfi kollégáé, így álláspontja szerint a munkáltató közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg vele szemben. A munkavállalók munkakörüknél és az általuk végzett feladatoknál fogva összehasonlítható helyzetben voltak, a kérelmező munkabére azonban alacsonyabb volt a kollégáénál.

A munkavállaló a védett tulajdonságot (női nem) és a hátrányt (nyilvánvalóan alacsonyabb mértékű munkabér) sikerrel tudta valószínűsíteni, így a munkáltatónak kellett kimentenie magát. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság ezzel összefüggésben – helyesen – az Ebktv. 19. §-át, 21. § f) pontját és 22. § (1) bekezdés a) pontját alkalmazta arra fókuszálva tehát, hogy a munkáltató kimentési bizonyítása körében elő tud-e adni érdemben olyan tényeket, amelyekkel objektíve igazolhatóvá válnak a nyilvánvaló bérkülönbségek.

¹⁰⁸ EICHINGER, *i.m.*, 1-6.

Rögtön fel kell hívni arra a figyelmet, hogy a védett tulajdonság meglétét természetesen nem lehet vitatni, ugyanakkor a hátrány fennálltának problematikája már érdekes kérdéseket generál. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint valójában hátrányról sem beszélhetünk abban az esetben, ha a munkáltató – jellemzően statisztikai alapon – igazolni tudja a bérkülönbségek jogszerűségét. Így például nem áll fenn hátrány a panaszos munkavállaló oldalán akkor, ha a panaszolt bérkülönbség a munkáltatónál irányadó belső szabályzatban rögzített besorolási rendszeren alapszik, aminek működési elve a munkavállalók eltérő iskolai végzettségére épül.¹⁰⁹ Ezen analógia mentén érdemes felvetni ezt a jogértelmezési problémát a Hatóság esetjogában, ugyanis álláspontom szerint az Ebktv. helyes, következetes és progresszív alkalmazását alapjaiban nehezíti az meg, ha a bérezés körében nem tisztázott a hátrány fogalma. Szintén nem áll fenn hátrány akkor sem, ha a munkavállaló által megjelölt hátrány a prémium egyszeri megvonása a munkavállaló nem megfelelő teljesítménye miatt.¹¹⁰ Álláspontom szerint a hátrány fenn nem álltával kapcsolatban e megállapítás hasonló a statisztikai alapú kvázi kimentéssel összefüggésben feljebb említettéhez, és nézetem szerint hasonlóan vitatható is, mivel a hátrány a prémium megvonásával fogalmilag megvalósul.

Mindennek nyilvánvaló módon a munkáltatói kimentés körében van nagy jelentősége, ugyanis a fordított bizonyítási teher miatt szignifikánsan könnyebb helyzetbe kerülhetne a munkavállaló akkor, ha az iménti példában említett bérkülönbség alapja nem a hátrány kvázi „cáfolata”, hanem a munkáltatói kimentési bizonyítás alapja kellene, hogy legyen.

Alapvetően nem biztos, hogy az esetek többségében eltérő eredményre kellene jutnia a jogalkalmazónak az ilyen esetekben, arra érdemes tehát felhívni a figyelmet, hogy e tekintetben esetenként inkonzisztensnek tűnik a hatósági jogértelmezés. Véleményem szerint bárminemű, bármilyen forrásból származó igazolt, valós bérkülönbség hátránynak minősül,¹¹¹ hiszen a munkáltatónak lehetősége van ennek ellenkezőjének bizonyítására.

A konkrét esetben tehát utóbbi mellett foglalt állást az Egyenlő Bánásmód Hatóság, és a hátrány fennálltát is megalapozottnak találta. Ilyen módon – az Ebktv. 22. § a) pontja alapján – a munkáltatónak azt kellett tudnia igazolni a kimentési bizonyítás körében, hogy az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók bár összehasonlítható helyzetben voltak és

¹⁰⁹ Lásd analógia útján a 94/2014. számú EBH határozatot.

¹¹⁰ 322/2006. számú EBH határozat.

egyező feladatokat végeztek, a férfi munkavállalók munkabére jogszerűen, az egyenlő bánásmód elvét betartva került eltérő mértékben megállapításra. Erre nézve pedig arra kellett koncentrálnia a bizonyításnak, hogy az adott munkakör természete, legalapvetőbb sajátosságai szükségessé teszik az objektíve igazolható megkülönböztetést a munkavállalók díjazása körében.

A munkáltató hivatkozása szerint az összehasonlítható helyzetben lévő férfi kollégák nagyobb mértékű „releváns szakmai tapasztalattal” rendelkeztek, ami alapján – az egyező, de legalábbis egyenlő értékű munkafeladatok ellenére – jogszerűen, az egyenlő bánásmód elvét megtartva tett különbséget az érintett munkavállalók között. Álláspontja szerint az adott munkakörben különös jelentősége van a megszerzett szakmai tapasztalatnak, de ezen belül is csak a „releváns” tapasztalat számítható be, ilyennel pedig csak a jelzett – férfi – munkavállalók rendelkeztek, míg a panaszos nem. Véleményem szerint azonban amennyiben a munkáltató előzetesen nem közli, hogy az adott munkaköri besoroláson belül díjazásbeli előrelépésre van lehetőség a szakmai tapasztalat megszerzésével, úgy nem feltétlenül jogszerű az egyenlő munkáért egyenlő bér elv ilyen módon történő áttörése, ugyanis a végső kérdés ekkor is az, hogy az adott munkakörben, illetve az adott munkafeladatok kapcsán objektív módon alátámasztható-e az eltérés. Mindennek – az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján – az adott munka természetéből, minőségéből kellene adódnia, azonban véleményem szerint nagyon nehéz – szinte lehetetlen – az alapján megkülönböztetni az egyes munkaköröket és feladatokat, hogy melyek kapcsán bír különös relevanciával a meghatározott tartalmú és mértékű szakmai tapasztalat.

Vagyis alapvetően kiindulhatunk abból is, hogy valamennyi típusú munkavégzésben előnyt kell, hogy jelentsen a nagyobb mértékű szakmai tapasztalat, így viszont nem lehet objektív alapú különbséget tenni az egyes munkakörök és feladatok között. Következésképpen ezért lenne szükséges ezen elvárásokat, illetve előmeneteli lehetőségeket előzetesen – szerződésben, tájékoztatóban, szabályzatban – tisztázni, ugyanis nézetem szerint a „releváns szakmai tapasztalatra” történő kvázi generális hivatkozás nem lehet megfelelő kimentési ok; sem pedig annak alapja, hogy valójában nem áll fenn díjazásbeli hátrány a panaszos munkavállaló oldalán. Minderre tekintettel úgy is megközelíthető ez az eset, hogy a bérkülönbségek egy olyan, látszólag releváns – de legalábbis általánosságban szemlélve releváns – tényező alapján álltak elő, amely tényező egyebekben nem számottevő az adott

munkavégzés kapcsán, értve ez alatt azt, hogy a szakmai tapasztalatra nézve semmilyen rendelkezés vagy megállapodás nem született a felek között, így végeredményben a munkáltató egy olyan szempontra tudott csak hivatkozni a kimentés körében, amely szerepel ugyan az Mt. 12. § (3) bekezdésének exemplifikációjában, azonban az csak egy szempontként jelenik meg, így egyáltalán nem „garantálható” a munkáltatói kimentés sikeressége sem.

Ha ezt a – talán – nem csak látszólagos ellentmondást mintegy „képletszerűen” fel szeretnénk vázolni, akkor a következőt látjuk. A munkavállalók és elvégzett munkák összehasonlítása során az Egyenlő Bánásmód Hatóság arra jutott, hogy gyakorlatilag a munkavégzés valamennyi lényeges eleme – így tehát annak természete, mennyisége, minősége, stb. – megegyezik a vizsgált munkavállalók között, és csak a releváns szakmai tapasztalat mértékében mutatható ki egyértelmű eltérés közöttük. Így megállapítható, hogy az Mt. 12. § (3) bekezdésének „képletszerű” alkalmazásával arra a következtetésre kell jutnunk, hogy a vizsgált munkavállalók esetében egyértelmű többségben vannak azon egyenértékűségi szempontok, amelyek alapján megállapítható, hogy egyenlő értékű munkát végeztek, azokkal a szempontokkal szemben, amelyek alapján objektív alapon realizálhatók érdemi különbségek, hiszen utóbbi csoportba kizárólag a releváns szakmai tapasztalat ténye sorolható.¹¹²

Így véleményem szerint – mivel tehát a releváns szakmai tapasztalat valódi jelentősége nem nyert igazolást az ügyben – sérült az egyenlő munkáért egyenlő bér elv, egyben pedig jó példát szolgáltat az eset arra is, hogy milyen alapvető nehézségekbe ütközhetünk az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértésének vizsgálata során akkor, ha az Ebktv. különös – munkaviszony-specifikus – kimentési szabályait is alkalmazzuk egyidejűleg, hiszen az Mt. 12. § (3) bekezdése szerinti vizsgálati szempontok nem biztos, hogy összhangot mutatnak az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjában megfogalmazottakkal. Ez alatt azt értem elsődlegesen, hogy míg – nézetem szerint – az Mt. 12. § (3) bekezdése alapján e konkrét esetben megsértette a munkáltató az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet a panaszossal szemben, addig – bár ez csak hipotetikus felvetés ebben a formában – a munka természete, alapvető jellege kapcsán igazolhatta volna azt, hogy az említett releváns szakmai tapasztalat alapján

¹¹² Azzal a megjegyzéssel, hogy az erre történő munkáltatói hivatkozás álláspontom szerint látszólag önkényes és alaptalan, hiszen semmilyen formában nem került előzetesen rögzítésre ezen szempont mint a díjazásbeli előrelépés alapja. Analógia útján idézhető a Kúria EBH 2014. M.8. számú ítélete, amelyben hasonló végkövetkeztetésre jutott a Kúria a munkavállalók képzettsége és iskolai végzettsége kapcsán.

annak ellenére indokolt eltérően díjazni a munkavállalókat, hogy az elvégzett munkák kétségkívül egyenlő értékűek.¹¹³

Eme utóbbi gondolatsor persze két további, részben jogalkotási, részben jogértelmezési problémát is generál, hiszen egyik oldalról az Ebktv. bonyolult, és nem feltétlenül a gyakorlati szempontokra fókuszáló kimentési rendszere áll e probléma hátterében,¹¹⁴ másik oldalról pedig megkerülhetetlen ismét aláhúzni az egyenlő munkáért egyenlő bér elv már tárgyalt¹¹⁵ szabályozási sajátosságai alapján azt, hogy a foglalkozási diszkrimináció e területe némiképp speciális nézőpontot feltételez, de legalábbis az Mt. és az Ebktv. fokozott együttalkalmazását, ami nem feltétlenül valósul meg a gyakorlatban.¹¹⁶

Mindent egybevetve önmagában egy előre nem rögzített szempont alapján történő különbségtétel véleményem szerint nem lehet az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kimentési ok, azonban természetesen az Mt. 12. § (3) bekezdés alapján azt – vagyis jelen esetben a releváns szakmai tapasztalatot – mindenképpen értékelni kell a többi egyenértékűségi szemponttal együtt, azokkal egyenlő súllyal.

Egyenlő értékűnek kell tekinteni a munkát a munkavállaló hosszabb távolléte utáni munkahelyre történő visszatérése esetén még akkor is, ha a munkakörök nem azonosak, de a feladatok igen (835/2010. számú EBH határozat), illetve akkor is, ha munkaszerződés-módosítás következtében a munkafeladatok nem változnak, de a munkáltató a korábbiaknál kedvezőtlenebbül sorolja be a munkavállalót, és emiatt csökken távolléti díjának összege (32/2008. számú határozat). E határozatok jó példát szolgáltatnak arra, hogy az egyenlő értékűség fogalmát kiterjesztően, és nem kizárólag egy adott munkavállalóra, vagy szempontra tekintettel kell vizsgálni.

¹¹³ Legalábbis a tényállásból erre lehet következtetni.

¹¹⁴ Az Ebktv. kimentési rendszerének szabályozási és gyakorlati ellentmondásai kapcsán lásd: GYULAVÁRI Tamás, *A kimentési szabályok harmonizációja: elveszett jelentés?*, Csak a húszéveseké a világ? Az életkoron alapuló diszkrimináció tilalma a magyar és az uniós jogban (Conference), Nemzetközi Tudományos Konferencia az Osztrák-Magyar Akció Alapítvány támogatásával és a Magyar Munkajogi Társaság szakmai támogatásával, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest, 2014. december 11.

¹¹⁵ Értve ez alatt elsődlegesen a II.1. számú alfejezetben az Mt. 12. §-ának tartalmi sajátosságaival kapcsolatban leírtakat.

¹¹⁶ Jó példa lehet erre a Kúria EBH 2014. M.8. és EBH 2014. M.19. számú elvi határozatainak egymásnak ellentmondó végkövetkeztetése.

Egyenlő értékű a munka akkor is, ha a munkavállalók nem teljes mértékben megegyező munkafeladatokat látnak el, de beosztásuk, munkatapasztalatuk azonos (117/2010. számú határozat). Vagyis ebben az esetben akár eltérő munkavégzések is összehasonlíthatóvá és egyenlő értékűvé válhatnak, éppen a már többször idézett Mt. 12. § (3) bekezdésére tekintettel.

Hasonló következtetésre kell jutnunk abban az esetben, ha a munkavállalók azonos munkavégzési folyamatban végeznek munkát, de az adott munkafolyamat eltérő szakaszaiért tartoznak felelősséggel (1395/2009. számú határozat). Ebben az esetben a munka egyenértékűsége kétségtelenül fennáll, és a munkáltató arra alapított kimentése, mely szerint a munkát végző személyek bizonyos tekintetben különböznek – például teljesítmény, munkához való hozzáállás, magatartás –, eredménytelen kell, hogy legyen, ugyanis a munkáltató kimentési bizonyításának lényegében nem erre kell fókuszálnia. A nyilvánvaló egyezőség esetén ugyanis azt bizonyíthatná a munkáltató, hogy objektív alapon tesz különbséget a munkavállalók között, de ez – éppen amiatt, mert a kimentésnek nem a munkát végzők személyére, hanem az elvégzett munkára kell koncentrálnia – nem lehetséges az elvégzett munkákra vonatkozó érdemi bizonyítás nélkül.

Még inkább hangsúlyozandók ezen aspektusok megegyező munkafeladatok esetén a 234/2009. számú határozat szerint.¹¹⁷

III.3. Ellenérték? Bér? Díjazás? Az egyenlő díjazás elvének fogalmi behatároltsága

Az atipikus munkaviszonyok körében gyakori diszkrimináció-forrásnak tekinthető a határozott időtartamú munkaviszony keretei között történő foglalkoztatás, amely körülmény védett tulajdonságként nominát formában meg is jelenik az Ebktvv-ben, méghozzá a 8. § r) pontjában. A diszkrimináció tilalmára nézve a logika hasonló a munkaerő-kölcsönzésnél kifejtettekhez, és e vonatkozásban is kifejezetten gyakori az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértése.¹¹⁸

¹¹⁷ Lásd továbbá: 45/2009. és 1277/2008. számú EBH határozatok.

¹¹⁸ A munkaerő-kölcsönzés európai uniós jogi garanciáit a 2008/104/EK irányelv tartalmazza, és ezen szabályok – többek között éppen az egyenlő bánásmóddal összefüggésben – megfelelően jelennek meg az Mt-ben.

A 307/2014. számú határozatban azt állapította meg az Egyenlő Bánásmód Hatóság, hogy nem sérül az egyenlő munkáért egyenlő bér elv akkor, ha a határozott időtartamban foglalkoztatott munkavállaló nem részesül vezetői prémiumban annak ellenére, hogy a munkáltatói szabályzat szerint arra jogosult lehet. Ebben az esetben arra a következtetésre jutott a Hatóság, hogy mivel a kérelmező munkavállaló munkaviszonya a felek közös megegyezésével megszűnt, ezért valójában abból keletkezett a hátrány – vagyis a prémiumjogosultság elvesztése – az oldalán, hogy a munkáltatóval elhatározták a munkajogviszony megszüntetését, e tény pedig független attól, hogy milyen típusú munkaviszony keretei között került foglalkoztatásra a kérelmező.

Az eset körülményeihez hozzátartozik, hogy a munkavállaló munkaköre humánpolitikai vezető volt, amely pozícióra nézve a munkáltatói szabályzat megállapította a prémiumfeladat kitűzésének lehetőségét. Így első kérdésként felmerül annak eldöntése, hogy a prémium – illetőleg akár már annak kitűzése, vagyis a prémiumfeladat – beletartozik-e az Mt. 12. § (2) bekezdés szerinti díjazás-fogalomba, hiszen az egyenlő munkáért egyenlő bér elv csak ebben az esetben alkalmazandó.¹¹⁹ Bár a prémium jogi természetének megítélése a joggyakorlatban sajátos,¹²⁰ mégis rögzítenünk kell, hogy azt a munkavállaló a munkáltatótól kaphatja munkavégzésére tekintettel a munkaviszony keretei között, vagyis mindenképpen ide kell sorolnunk a prémiumot.¹²¹ Ugyanakkor annak opcionális jellege – eltérően tipikusan az alaptól – további kérdéseket vet fel, hiszen jelen esetben a munkáltató egyoldalúan vállalta előzetesen a prémiumfeladat-kitűzés lehetőségét, és a munkavállaló vélt vagy valós sérelme éppen e kitűzés elmaradásából adódott. Tehát a prémiumot és annak kitűzését egyaránt az Mt. 12. § (2) bekezdésének hatálya alá kell sorolni.

Vezetői prémiumot tehát valamennyi vezetőnek kitűzött a munkáltató, csak a kérelmezőnek nem, aki szerint ez határozott időtartamú munkavállalói státuszára volt visszavezethető. Ez alapján az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonsággal egyértelműen rendelkezett a munkavállaló, a döntés szerint azonban hátrány nem keletkezett az oldalán, mivel

¹¹⁹ A 106/2009. számú határozat szerint a prémium besorolandó e fogalmi körbe.

¹²⁰ Értve ez alatt elsősorban a prémiumra való jogosultság megszerzésének és érvényesítésének lehetőségeit a bírói gyakorlat alapján, végeredményben azt a kérdést feltéve, hogy az jogi természete alapján mennyiben minősül munkabérnek. Lásd: EBH 2014. M.12., EBH 2342/2011, EBH 2155/2010, BH 257/1997.

¹²¹ EBH 2155/2010.

munkaviszonya megszüntetésre került. Ezt az támasztja alá, hogy a kérelmező prémiumigényét arra az időszakra fogalmazta meg, amelyben munkaviszonya már megszűnt, és ezzel párhuzamosan az Mt-nek megfelelően el is számolt a munkáltatóval. A panaszos a kérdéses időszakban ténylegesen munkát már nem végzett, mindössze besegített alkalmanként, de álláspontja szerint neki ekkor is járt volna a prémium.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság álláspontja szerint hátrány tehát nem keletkezett, de e mellett az ok-okozati összefüggés is hiányzik, amit szintén az támaszt alá, hogy a közös megegyezéses munkajogviszony-megszüntetéssel a munkavállaló gyakorlatilag önként „lemondott” az esetleges jövőbeli prémiumról. Ezzel mindenképpen egyet kell érteni, azonban a Hatóság megalapozottnak látta a munkáltató kimentését az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont alapján is, viszont véleményem szerint ebben az esetben nem beszélhetünk a munka természetéből adódó objektív körülményről, hiszen végeredményben nem végzett munkát a kérelmező.

Összességében tehát a prémium az egyenlő munkáért egyenlő bér elv hatókörébe tartozik, ugyanakkor nem következik be hátrány a munkavállaló oldalán akkor, ha olyan bérelemet jelöl meg az elv megsértésének alapjaként, amelyre valójában nem jogosult; az pedig, hogy korábbi munkavállalói státusza alapján erre jogosult lett volna, irrelevánsnak tekinthető.

A 45/2013. számú határozat alapján olyan természetbeni juttatások is az egyenlő munkáért egyenlő bér elv körébe vonhatók, amelyek alapján a munkáltató munkavállalóinak munkásszállón biztosít elhelyezést. A természetbeni juttatások kérdése bonyolult egyébiránt,¹²² azonban az ilyen típusú juttatások kétségtől minősülhetnek díjazásnak az Mt. 12. § (2) bekezdése alapján. Ugyanakkor nem valósít meg diszkriminációt a munkáltató akkor, ha a munkavégzés helyétől nem messze lakó munkavállaló számára nem biztosít elszállásolást arra tekintettel, hogy számottevő hátrány nélkül tud munkába járni a munkavállaló saját lakóhelyéről is. A panaszos munkavállaló alaptalanul hivatkozik arra, hogy a munkáltató más, szintén nem messze lakó munkavállalóknak viszont biztosít szálláslehetőséget, neki pedig érdekképviselőhez tartozása miatt nem, hiszen a munkáltató bizonyítani tudta az eljárás során, hogy objektív szempontok alapján mérlegelt döntése során.

¹²² Lásd: EBH 1980/2009.

A munkavállaló oldalán így ebben az esetben sem keletkezett hátrány, mert munkába járása nem vált nehezebbé ilyen módon.

Érdekességképpen megjegyzendő, hogy a munkáltató eredetileg a munkavállaló nem megfelelő munkateljesítményével is indokolta a juttatás megvonását, azonban ennek – objektív szempontokon alapuló mérlegelés alapján – nem volt valódi relevanciája a döntésben.

A díjazás fogalmi körébe vonható bérelemekkel összefüggésben szükséges megjegyezni, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság 133/2013. számú határozatában a jutalmat is e körbe tartozó bérelemnek minősítette, ami lényegében következetesen jelen lévő szegmense a releváns joggyakorlatnak.¹²³ Ugyanakkor a prémiummal ellentétben¹²⁴ a jutalomfizetés kapcsán nagyobb tere van a munkáltató mérlegelésének, azonban az objektív igazolhatósági szempontok ez esetben is fontos szerepet játszanak, így mind az Mt. 12. §-ára, mind pedig az Ebktv. 21. § f) pontjára tekintettel kell lennie a munkáltatónak a jutalmazás során.

Tovább elemezhető a díjazás fogalma a 122/2012. számú határozat alapján, ugyanis az Egyenlő Bánásmód Hatóság e döntésében – az eddigi tapasztalatok alapján – tipikus bérelemek vonatkozásában kellett, hogy döntést hozzon. A döntésből kiderül, hogy a munkavállalónak járó minőségi bérpótlék,¹²⁵ illetve a már többször szóba került jutalom egyaránt a díjazás fogalmi körébe tartozik, ilyen módon az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet alkalmazni kell ezekre.¹²⁶ Az egyenlőség szempontjai gyakorlatilag az eddig tárgyalt esetek közé besorolhatók, így a panaszos munkavállaló a munkaszerződés, illetve a munkáltató belső szabályzata alapján szerzett ezekre jogosultságot, és a munkáltató – érintve a kimentés kérdéskörét – a munkavállaló rossz munkavégzésére és nem megfelelő magatartására hivatkozott az eljárás során. Megjegyzem, hogy amellet, hogy ezek a tények nem nyertek bizonyítást az eljárásban, sikeres kimentéshez még valóságuk sem vezethetne, hiszen a munkavállaló nyilvánvalóan teljesítette az előírt követelményeket, így az egyes díjazásokra jogosultságot szerzett.

¹²³ Lásd: EBH 2014. M.12., EBH 2342/2011, EBH 2155/2010, BH 257/1997.

¹²⁴ Lásd tipikusan a Kúria 2155/2010. számú elvi határozatát.

¹²⁵ Minőségi bérpótlékban a munkavállaló megfelelő, illetve magas színvonalú munkavégzés esetén részesülhetett.

¹²⁶ Hasonló következtetést fogalmaz meg – álláspontom szerint helytállóan – az Egyenlő Bánásmód Hatóság 177/2009. számú határozatában a jutalom kapcsán.

Hasonló végkövetkeztetése miatt csak röviden említem meg a 785/2010. sorszámon közzétett határozatot, amelyben a Hatóság ismételten rögzíti, hogy a cafetéria-juttatások és az ajándékutalványok az egyenlő munkáért egyenlő bér elv vonatkozásában a díjazás fogalmi körébe tartoznak. A Hatóság szinte evidensnek veszi ebben a döntésében, hogy a munkabért – értve ez alatt az alapbért és az Mt. alapján járó további bérelemeket, tipikusan pótlékokat – kiegészítő, jogi értelemben azon kívüli juttatások is ebbe a körbe tartoznak, hiszen végeredményben illeszkednek az Mt. 12. § (2) bekezdés szerinti fogalomba. Álláspontom szerint ez helyes megközelítésnek tekinthető, ugyanis a munkavállaló – hasonlóan az alapbérhez – ezeket is munkavégzésére tekintettel kapja a munkáltatótól.¹²⁷

III.4. „Tipikusan atipikus” – a munkaerő-kölcsönzés

Külön szükséges megemlíteni az atipikus munkaviszonyok közül a munkaerő-kölcsönzést, hiszen lényegében ez az a formája a munkavégzésnek, mely kapcsán különösen ki vannak téve hátrányos megkülönböztetésnek a munkavállalók.¹²⁸ Ennek megfelelően az Mt. az általános elven túl külön rögzíti azokat a kérdéseket, melyek kapcsán meg kell tartani az egyenlő bánásmód elvét a kölcsönzött és a nem kölcsönzött munkavállalók között.¹²⁹ Ezek közé tartozik természetesen az egyenlő munkáért egyenlő bér elv is, amellyel kapcsolatosan tartalmaz fontos rendelkezéseket a Hatóság 449/2013. számú határozata. A kölcsönzött munkavállalók más módon és más értékben kapták munkabérüket, mint a kölcsönvevő saját munkavállalói. A kölcsönvevő munkáltató kimentése keretei között arra hivatkozott, hogy a kölcsönzött munkavállalók más jellegű, „kevésbé fontos” munkákat látnak el, ráadásul eltérő munkakörben.¹³⁰ A munkafeladatok alapján bizonyítást nyert, hogy a két munkavállalói csoport azonos munkát végzett, vagyis a kölcsönzött munkavállalók egyértelműen hátrányba kerültek védett tulajdonságukra tekintettel. A Hatóság ugyanis elfogadta a kölcsönzött munkavállalói státuszt védett tulajdonságként, aminek oka elsősorban az lehet, hogy ez

¹²⁷ A határozatban a Hatóság azt is kifejti, hogy megsérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet a munkáltató abban az esetben, ha a terheltség miatt távollévő munkavállalótól megvonja ezeket; ez ugyanis nem észszerű különbségtétel még akkor sem, ha álláspontja szerint ilyen típusú juttatásokban tipikusan a ténylegesen munkát végzők részesülnek.

¹²⁸ KÁRTYÁS Gábor, *Bizonyos munkavállalók...*, 119-124.

¹²⁹ Mt. 219. §. Ezen belül 219. § (2) bekezdés c) és d) pontja szerint a munkabérre és annak védelmére, illetve az egyenlő bánásmód elvére nézve különösen biztosítani kell a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevőnél foglalkoztatottakra vonatkozó foglalkoztatási feltételeket.

¹³⁰ Álláspontja szerint a munkáltató saját munkavállalói raktárkezelő, míg a kölcsönzött munkavállalók rakodómunkás munkakört töltöttek be.

alapján egyértelműen homogén csoportot képeztek.¹³¹ Mivel a kölcsönvevő munkáltató nem tudta magát kimenteni, ezért a Hatóság megállapította a közvetlen hátrányos megkülönböztetés bekövetkeztét.

Utóbbi eset kapcsán röviden meg kell említeni az Európai Unió Bíróságának Lawrence¹³²- és Allonby-ítéletét,¹³³ ezekben ugyanis azt vizsgálta a Bíróság, hogy az egyenlő értékű munkát végző, de eltérő munkáltatónál munkát végzők összehasonlítható helyzetben vannak-e, és köztük is meg kell-e tartani az egyenlő díjazás elvét. A Bíróság kimondta, hogy a munka egyenértékűsége esetén meg kell tartani az elvet, de csak akkor, ha a bérkülönbség azonos forrásból származik.¹³⁴ A munkaerő-kölcsönzés kapcsán az Allonby-ítéletben kiemelte a Bíróság, hogy nem azonos forrásból származnak a bérkülönbségek, ilyen módon nem kell megtartani az egyenlő bánásmód elvét a kölcsönzött és a munkáltató saját munkavállalói között, hiszen bár ugyanazt a tevékenységet végzik, de mivel eltér a munkáltatójuk, ezért az dönthet másként a bérezésről is.¹³⁵ Vagyis álláspontom szerint ténylegesen összehasonlítható munkavállaló hiányában mintegy hipotetikus alanyként szolgálhat az összehasonlítás alapjául a más munkáltatónál munkát végző munkavállaló, azonban az elvet a Bíróság nem értelmezi e vonatkozásban túlságosan kiterjesztően, az ugyanis ahhoz vezethetne, hogy lényegében – az egyenlő értékű munkákért – valamennyi munkáltatónak azonos bért kellene fizetnie, ez pedig utópisztikus elvárásnak tűnik. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság e tekintetben nem követi tehát teljes mértékben a Bíróság által kimondottakat.

Amennyiben tehát lényegesen kevesebb a munkaerő-kölcsönzés keretei között foglalkoztatott munkavállaló munkabére azonos munkakörben, vagy azonos munkafeladatok esetén, mint a hagyományos munkaviszony keretei között dolgozóké, úgy a munkáltató hátrányos megkülönböztetést valósít meg. Jelen esetben tehát mind a kölcsönzött munkavállalók munkabére, mind pedig a munkáltatótól kapott egyéb juttatásaik jelentős mértékben alacsonyabb összegűek voltak, mint a többi munkavállalóé. Az eset jogi megítélése minderre tekintettel egyszerűnek tűnik első megközelítésben.

¹³¹ Ez az értelmezés összhangban áll az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület egyéb helyzet értelmezésével összefüggésben megalkotott 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalásában kimondottakkal.

¹³² C-320/00. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd [2002] ECR I-7325.

¹³³ C-256/01 Debra Allonby kontra Accrington and Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional és Secretary of State for Education and Employment [2004] ECR I-00873.

¹³⁴ KÁRTYÁS, *Bizonyos munkavállalók...*, 121.

¹³⁵ KÁRTYÁS, *Bizonyos munkavállalók...*, 122.

Ugyanakkor a munkáltató kimentési bizonyítása körében hangsúlyozta, hogy olyan munkakörben, amelyben a kölcsönzött munkavállalók dolgoztak, nem dolgozott „saját” munkavállaló, így összehasonlítható helyzetről nem beszélhetünk, vagyis fogalmilag nem áll fenn diszkrimináció. A munkáltató ezt azzal kívánta alátámasztani, hogy a panaszos kölcsönzött munkavállaló munkaköre rakodómunkás, míg a hagyományos munkaviszonyban dolgozók munkaköre raktárkezelő volt, és a munkáltató – állítása szerint – eleve csak rakodómunkás munkakör betöltésére keresett munkavállalókat, akikkel tehát be is töltötte ezeket a pozíciókat. A bérezésbeli nyilvánvaló és jelentős mértékű eltérés legfőbb indoka a munkáltató szerint a munkavállalók eltérő munkaköre, illetőleg ebből adódóan az eltérő feladatok, munkavégzési tevékenység volt.

Figyelemre méltó tehát a kimentési bizonyítás azon momentuma, mely szerint munkaköri egyezőség hiányában nem beszélhetünk az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértéséről, hiszen eltérő munkakörben lehetséges eltérő munkabért fizetni. A valódi kérdés így a ténylegesen végzett munkafeladatok kapcsán merül fel, mint ahogyan vizsgálni kellett a munkaköri besorolás valóságát és indokoltságát is.¹³⁶

Az eddig tárgyalt jogesetek többségéhez hasonló logika mentén a munkáltató kimentési bizonyításának arra kellett fókuszálnia, hogy igazolható legyen az, hogy az összehasonlított munkavállalók valóban eltérő munkafeladatokat láttak el, méghozzá oly mértékben, hogy a bérezésük akár nagyarányú eltérést is mutathasson. Itt rögtön meg kell jegyezni, hogy a munkáltató – a következetes jogértelmezésnek megfelelően – természetesen nem menthette ki magát szimplán arra történő hivatkozással, hogy a kölcsönzött munkavállalók eltérő munkakörben kerültek foglalkoztatásra, ugyanis nem a munkakör elnevezése, hanem a végzett munkafeladatok mennyisége, minősége, természete, stb. bír elsődleges fontossággal az egyenlő munkáért egyenlő bér elv alkalmazása esetén.¹³⁷

¹³⁶ Értve ez alatt azt, hogy a munkáltató hátrányos megkülönböztetést valósít meg akkor, ha a kölcsönzött munkavállalók számára lényegében létrehoz egy alacsonyabb bérbesorolású munkakört, amelyben így – látszólag – jogszerűen foglalkoztathatja a kölcsönzött munkavállalókat az „eredeti” munkakörhöz képest alacsonyabb munkabérért.

¹³⁷ Lásd az Mt. 12. § (3) bekezdésében foglaltakat.

A munkáltató egyik oldalról – a korábbiakban már volt erről szó – hivatkozott arra, hogy a munkakörök különbözősége következik abból is, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkakörének betöltésére keresett kizárólag munkavállalókat, így fel sem merülhet az egyezés. Másik oldalról pedig azzal érvelt, hogy az ellátott feladatok között vannak különbségek, amit pedig azzal kívánt alátámasztani, hogy – függetlenül a munkakörtől – ő valóban kizárólag ezen eltérő feladatok ellátására keresett alkalmazottakat, akik tehát eltérő feladatokat láttak el, azaz díjazhatta őket eltérően.¹³⁸

Ez alapján elmondható, hogy bár a kölcsönzött munkavállalók csak látszólag végeztek eltérő feladatokat a munkáltató „saját” munkavállalóihoz képest – vagyis valóban csak azon tevékenységeket végezték volna, amelyekre a munkáltató igényelte őket a munkaerő-kölcsönzés keretei között –, úgy a munkáltató kimenthette volna magát, ugyanis ebben az esetben az Mt. 12. § (3) bekezdés szerinti szempontok alapján az elvégzett munkák egyenértékűsége nem lett volna megállapítható. És e vonatkozásban a munkakör elnevezésének nyilván nem lett volna jelentősége.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság azáltal látta megalapozottnak a kölcsönzött munkavállaló panaszát, hogy az említett „eltérő” feladatokon túl egyértelműen végeztek a rakodómunkások a raktárkezelők feladatkörébe tartozó munkafeladatokat is, vagyis – az elvégzett munkák egyértelmű hasonlósága, de semmiképpen sem azonossága miatt¹³⁹ – munkájuk egyenértékű volt. Márpedig egyenlő értékű munka esetén a munkáltatónak meg kell tartania ez egyenlő díjazás követelményét, így arra a következtetésre juthatunk, hogy a bérezésbeli eltérések oka az atipikus munkavállalói státusz volt.

Az Ebktv. 22. § (1) a) pontját kellett alkalmazni jelen esetben az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerint, azonban a munkáltató nem tudott olyan objektív módon igazolható, a munka természetéből adódó körülményeket bizonyítani, amelyek – az elvégzett munkák részleges megegyezősége ellenére – indokoltá tehetnék az eltérő bérezést. Ki kell emelni, hogy az Mt. 219. §-a explicit módon mondja ki az egyenlő bánásmód követelményét a kölcsönzött munkavállalók tekintetében, és ezt az Egyenlő Bánásmód Hatóság meg is erősíti olyan módon, hogy ezt a kölcsönvevő kötelezettségeként rögzíti.

¹³⁸ Itt kell megjegyezni, hogy a munkáltató utóbbi állítással véleményem szerint implicit módon elismerte azt, hogy a munkakör elnevezésének valóban nincs jelentősége az egyenlő munkáért egyenlő bér alkalmazása esetén.

¹³⁹ MCCRUDDEN, *i.m.*, 197-199.

Vagyis az eset újabb példát szolgáltat egy felől arra, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv alkalmazása szempontjából a betöltött munkakörnek – pontosabban annak elnevezésének – nincs valódi jelentősége, másfelől arra is, hogy az egyenlő értékű munka fogalmába beletartoznak az olyan összehasonlított munkák is, amelyek érdemben megegyeznek, ugyanakkor bizonyos – módszerbeli, időbeli, beosztásbeli, stb. – olyan különbségek is áthatják ezeket, amelyek alapján akár arra is lehet következtetni, hogy az egyenlő értékűség nem áll fenn.¹⁴⁰ Így álláspontom szerint különös jelentősége van az Mt. 12. § (3) bekezdésének, valamint az Ebktv. 22. § (1) a) pontjának együttértelmezésének, ugyanis az Ebktv. szerinti speciális kimentési ok megléte lényegében azt eredményezheti, hogy az Mt. szerinti szempontok alapján nem állapítható meg az egyenlő értékűség, így az egyenlő díjazás elvét sem kell megtartani az adott esetben. Végeredményben a munkaerő-kölcsönzés keretei között foglalkoztatottakra nézve azonos módon kell alkalmazni az elvet.

Utóbbi kapcsán érdemes néhány szót szólni a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság felülvizsgálati ítéletéről,¹⁴¹ amelyben a bíróság osztja az Egyenlő Bánásmód Hatóság álláspontját, azonban azt ki is egészíti néhány, jelen jogeset kapcsán releváns további momentummal. A bíróság abból indul ki, hogy az egyenlő bánásmód követelményét szükségszerűen megszorítóan kell értelmezni a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan, ennek magyarázata elsősorban a kölcsönvevő munkáltató alapvető gazdasági érdekeinek védelme lehet. Azonban – az Mt. 219. §-ból következően – az egyenlő bánásmód elvének magában kell foglalnia az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, amelyek közé tartozik a munka díjazása is, ilyen módon az Mt. 12. § és az Ebktv. 21. § f) pontja maradéktalanul irányadó. Ezzel a megállapítással mindenképpen egyet kell értenünk, ugyanakkor a bíróság megközelítése jól tükrözi a bírósági és hatósági eljárás közötti szemléletbeli különbséget is, hiszen a bíróság úgy fogalmaz, hogy az egyenlő bánásmód követelményét kizárólag az alapvető munkafeltételek tekintetében kell megtartani.

A bírósági döntésből ki kell emelni továbbá azt is, hogy a jogerős ítélet szerint azt is vizsgálni kell, hogy az adott bérelem, juttatás, kifizetés beletartozik-e az Mt. 12. § (2) bekezdés szerinti

¹⁴⁰ Mert például a munkák eltérő részei akár külön munkakörökben is végezhetők lennének; ez az eset állhat elő akkor is, ha az egyes összehasonlított munkafeladatok különböző munkakörökben (is) irányadóak, de az összehasonlított munkavállalók is végzik azokat.

¹⁴¹ 20.K.33887/2013. számú ítélet.

díjazás-fogalomba. Ennek vizsgálata azért bír különös jelentőséggel, mert az Mt. 12. § (1) bekezdése szerinti alapelvet – amely magában foglalja nevesítve a díjazást is – csak a (2) bekezdés szerinti fogalom hatálya alá tartozó bérelemek, juttatások tekintetében kell alkalmazni, vagyis, ha nem tartozna a fogalom hatálya alá a kölcsönzött munkavállalók munkabére, akkor az egyenlő bánásmód elvét sem kellene betartani eme összefüggésben.¹⁴² Így tehát számolnunk kell azzal az alapvető ellentmondással, amely a munkaerő-kölcsönzés jogi természetéből adódik,¹⁴³ nevezetesen azzal, hogy ebben a speciális háromoldalú munkaviszonyban valójában kit és milyen módon kell munkáltatónak tekinteni. Ugyanis a kölcsönzött munkavállaló munkáltatója kétségkívül a kölcsönadó, hiszen vele köt munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződést a munkavállaló,¹⁴⁴ vagyis ily módon a kölcsönvevőtől kapott díjazás nem feltétlenül tartozik az Mt. 12. § (2) bekezdés hatálya alá. Azonban az ítélet is kiemeli, hogy éppen ezért ezt a fogalmat kiterjesztően kell értelmezni, és álláspontom szerint ez éppen az Mt. 219. §-ában foglalt szabállyal támasztható alá, amelynek tehát különös jelentősége van az ilyen típusú esetekben.

Megemlítendő, hogy 273/2011. számú határozatában megerősíti az Egyenlő Bánásmód Hatóság, hogy munkaerő-kölcsönzés esetén is az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet a munkavállalókat megillető munkabér mellett a cafetéria-juttatásokra is alkalmazni kell, hiszen így garantálható a tényleges diszkriminációmentesség a díjazás vonatkozásában. Ebben az értelemben a Hatóság ismét kiterjesztően értelmezi az Mt. díjazás-fogalmát, amivel nézetem szerint egyet kell értenünk az egyenlő díjazás munkajogi alapelvének rendeltetése miatt.

III.5. A munkáltató kimentési lehetőségei, különös tekintettel a differenciált munkaerőpiaci szempontokra

Nem vonható az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének hatókörébe az olyan vélt vagy valós sérelem, amely egy, az adott munkáltatónál általában véve igazságtalan és egyenlőtlen bérstruktúra alapján valósul meg.¹⁴⁵ Ebben a konkrét esetben a munkavállaló véleménye szerint a szakszervezeti dolgozók – így az ő – munkabére is alacsonyabb volt, mint azoké,

¹⁴² Hozzá kell tenni azonban, hogy az Ebktv-re tekintettel akkor sem valósíthatna meg a kölcsönvevő munkáltató diszkriminációt.

¹⁴³ HORVÁTH, *i.m.*, 14. és 22.

¹⁴⁴ Mt. 214. § (1) a) pont és Mt. 217. § (1) bekezdés.

¹⁴⁵ 94/2014. számú EBH határozat.

akik nem tartoznak érdekképviselési szervhez. Erre tekintettel érdekképviselési hovatartozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést panaszolt a kérelmező, mivel úgy látta, hogy „néhány kolléga alapbére magasabb, amit semmi nem indokol”, és ez a „néhány kolléga” nem tartozott érdekképviselési szervhez. Az eset érdekessége az, hogy panaszára reagálva sem a szakszervezet, sem pedig a munkáltató nem tudott számára egyértelmű választ adni a vonatkozásban, hogy mi lehet ezen eltérések oka. Ugyanakkor a munkáltató kimentési bizonyítási körében előadta, hogy a munkavállaló kérdése túlságosan általános volt, és nem kifejezetten egyes munkakörökhöz, beosztásokhoz tartozó munkabérek vizsgálatára irányult.

E mellett annak is jelentősége volt az ügyben, hogy a munkáltató eredeti válaszában kifejtette, hogy az alapbérek olyan rendszerben kerülnek meghatározásra, amelyek egy differenciált munkakör-besorolási rendszerre épülnek, amely alapja az egyes munkavállalók végzettsége. Vagyis a munkáltató álláspontja szerint a nyilvánvaló bérkülönbségek a munkavállalók végzettségén alapuló munkaköri besorolási rendszeren alapulnak, ami önmagában véve nem diszkriminatív.¹⁴⁶

A kérelmező munkavállaló azonban nem fogadta el ezt a választ, hiszen úgy gondolta, hogy maga a rendszer rejt magában diszkriminációt, és kérelmében a munkáltatónál meglévő bérkülönbségeket általánosságban panaszolta, vagyis – jelen tanulmány témájához kötődően – az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét a munkáltató általában véve sértette meg, nem pedig meghatározott munkakörök, munkavállalók relevanciájában. Minderre tekintettel az Egyenlő Bánásmód Hatóság azt állapította meg, hogy bár védett tulajdonsága kétségkívül fennáll, de hátrány nem keletkezett az oldalán, mivel az eljárás alá vont munkáltatónál alkalmazott bérstruktúra egyik oldalról valóban a végzettségre épül, másik oldalról pedig – statisztikai alapon – a szakszervezeti tag munkavállalók bére nem tért el olyan mértékben másokétól – sőt, egyeseké akár magasabb is volt –, hogy abból arra lehessen következtetni, hogy csak a nevezett védett tulajdonsággal rendelkezők kaptak „igazságtalanul” alacsony bért. A panaszolt bérkülönbségek nem is voltak egyértelműen kimutathatók az irányadó tényállás szerint.

Az eset kapcsán levonható néhány következtetés az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét érintő esetekben a hátrány fogalmára nézve. Egyik oldalról a hátrány hiánya gyakorlatilag azt

¹⁴⁶ EBH 2014. M.8.

jelenti, hogy az adott bérelem, juttatás nem vonható az egyenlő munkáért egyenlő bér elv hatókörébe, tekintettel arra, hogy az adott bérelem kapcsán nem kell megtartania a munkáltatónak az egyenlő díjazás elvét. Jelen esetben ez azt jelenti, hogy önmagában az aránytalan, igazságtalannak tűnő bérezés nem vezethet az egyenlő díjazás elvének megsértéséhez.

Másik oldalról az Egyenlő Bánásmód Hatóság kizárja az olyan munkabér tekintetében a diszkrimináció megállapítását, amely eltérő mértékű ugyan, de az egyébként összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók között olyan meglévő különbségek alapján tesz a munkáltató különbséget, amely objektíve igazolható.¹⁴⁷ Vagyis ez alapján az eltérő bérbesorolás alapulhat a munkavállalók iskolai végzettségén, olyan módon, hogy a munkáltató csak az elvárt minimumot határozza meg, és az egyes eltérő fizetési sávok a munkavállalók iskolai végzettségétől függ. Érdeemes arra is felhívni a figyelmet, hogy ebben az esetben a munkáltatónak gyakorlatilag még kimentési bizonyítást sem kell sikeresen lefolytatnia, hiszen az Egyenlő Bánásmód Hatóság döntése szerint nem áll fenn hátrány, ez pedig statisztikai alapon is igazolható volt ebben az esetben a releváns bérkimutatók alapján.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 574/2014. számú határozatában – utalással a Kúria Mfv.I.10.563/2013. számú ítéletére – megerősíti, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértése nem állapítható meg védett tulajdonság hiányában.¹⁴⁸ Az egyéb helyzetre történő hivatkozás pedig önmagában nem jelenti az Ebktv. 19. § (1) bekezdés szerinti sikeres valószínűsítést, így mivel a kérelmező nem jelölt meg konkrét tulajdonságot, ezért a díjazásbeli diszkrimináció nem volt megállapítható. A Hatóság által hivatkozott kúriai ítélet szerint „védett tulajdonság és hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelme sem állapítható meg.” A Kúria ezen megállapítása – amelyet tehát az Egyenlő Bánásmód Hatóság is beépít joggyakorlatába – abból vezethető le, hogy az egyenlő bánásmód elvének sérelme általánosan sem állapítható meg az említett tényállási elemek egyidejű valószínűsítése nélkül, így ezt az elvet kifejezetten az Ebktv. 21. § f) pontja vonatkozásában is alkalmazni kell. Mindez persze levezethető az Ebktv. 19. § (1) bekezdéséből, azonban a hatósági joggyakorlatban is indokolt ezt megerősíteni.

¹⁴⁷ Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont alapján.

¹⁴⁸ Ez az szabály megerősítést nyer a következő határozatokban is: 809/2009., 1318/2008., 877/2008., 747/2006. és 560/2006. számú EBH határozatok.

Így az is levonható konklúzióként, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvére történő generális tartalmú hivatkozás – nevezetesen a munkavállaló úgy gondolta, hogy azonos munkakörben kevesebb a munkabére kollégáinál – nem teszi lehetővé a diszkrimináció megállapítását, ezt pedig legegységesebben a védett tulajdonság hiányával lehet alátámasztani.

A munkáltató kimentési lehetőségei kapcsán fontos megállapításokat találunk az 1618/2010. számú határozatban, kimondja ugyanis az Egyenlő Bánásmód Hatóság, hogy objektív alapon nem igazolható és észszerűtlen – azaz diszkriminatív – a munkáltató azon intézkedése, amellyel a bónuszra való jogosultság feltételeit úgy határozza meg, hogy azokat a betegség miatt igazoltan távol lévő munkavállalók gyakorlatilag ne tudják megszerezni. Bár a munkáltatónak természetesen joga van az ilyen típusú díjazási feltételeket egyoldalúan meghatározni, de a Hatóság álláspontja szerint amennyiben nagyobb részben diszkriminatív szempontok kerülnek megfogalmazásra, úgy a munkáltató nem tudja magát arra hivatkozással kimenteni, hogy bónuszt csak bizonyos munkahelyi jelenlét mellett fizet. Vagyis ebből az következik, hogy az Ebktv. 22. § (1) bekezdése szerinti kimentési okot megszorítóan kell értelmezni, és az adott okot nem lehet kizárólag egy szempont alapján megítélni.¹⁴⁹

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdése szerinti objektív, a munka természetével összefüggő sajátosságok értelmezésére szolgáltató példát az 1363/2009. számú határozat, amelyben kimondja a Hatóság, hogy nem objektív az olyan különbségtétel a munkavállalók között, amely alapján a munkáltató az azonos iskolai végzettség ellenére eltérően sorolja be a munkavállalókat, még akkor sem, ha az eltérő besorolás alapja – látszólag – a munkavállalók közötti nyelvtudásbeli különbség, valamint a nem azonos mértékű munkatapasztalat. Többször utaltam már arra, hogy az ilyen típusú körülmények milyen esetekben eredményezhetik a munkáltató sikeres kimentését, de jól látható, hogy végeredményben a besorolás „szabálytalansága” éppen elegendő indok arra, hogy a munkáltató ne tudja sikeresen bizonyítani azt, hogy objektív és észszerű a megkülönböztetés. Véleményem szerint ez a fajta jogértelmezés jól mutatja, hogy a kimentési okok körében nem elegendő egy,

¹⁴⁹ Ez alatt azt értem, hogy természetesen indokolt lehet bizonyos juttatásokat vagy előnyöket munkahelyi jelenléthez kötni, de ekkor is be kell tartani az egyenlő bánásmód elvét, vagyis nem határozhatja meg például a munkahelyi jelenlétet kizárólagos, vagy legalábbis meghatározó feltételként a munkáltató.

csupán látszólag objektív indokot vizsgálni. Célszerű lenne ezt a fajta megközelítést követni a jövőben is.¹⁵⁰

Az észszerűség kritériuma és a sikeres munkáltatói kimentés kapcsán szükséges megemlíteni a 3/2011. sorszámú határozatot, amely kiegészíti az Ebktv. 22. § (1) bekezdésében foglalt munkáltatói kimentés gyakorlati értelmezését. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság álláspontja szerint eredményes a munkáltató kimentése abban az esetben, ha a panaszos munkavállaló bérhátránya abból keletkezik, hogy látássérültként csak alacsonyabb bérbesorolású munkakört tud ellátni abban az esetben, ha a munkáltató bizonyíthatóan eleget tett az Mt. 51. § (5) bekezdésében és az Ebktv-ben foglalt észszerű alkalmazkodás elősegítésére vonatkozó kötelezettségének. A határozat szerint az a tény, hogy a munkáltató létrehozott olyan munkakört, amelyben a látássérült munkavállalót lehetősége van foglalkoztatni, és valóban alkalmazta is az adott munkakörben a látássérült panaszost, arra mutat, hogy a munkáltató valójában az elvégzett munka természete alapján, objektív alapon tett különbséget a díjazásban. Vagyis a bérkülönbség abból adódott ugyan, hogy a munkavállaló nem tudott teljes értékű munkát végezni, de a munkáltató a munkaviszony-specifikus kimentési szabályok alapján sikerrel menthette ki magát, ugyanis azt kellett vizsgálni, hogy valójában mi a fennálló bérkülönbség forrása.

Érdemes külön is megemlíteni az Mt. 12. § (3) bekezdésében szereplő munkaerőpiaci szempontokat mint a munka egyenlő értékének egyik vizsgálati szempontját, ugyanis azzal kapcsolatosan több megközelítés is helyálló lehet. Hangsúlyoznunk kell azonban, hogy mivel ez a szempont csak a 2012. évi Mt. hatályba lépésével vált vizsgálандó szemponttá, ezért a joggyakorlatban ezidáig tényleges vizsgálat tárgyává téve nem jelent meg. Azonban véleményem szerint ez egy olyan eleme e rendszernek, amely implicit módon eddig is része volt annak, így – bár nagyrészt hipotetikusán, de – célszerű átgondolni értelmezési és alkalmazási lehetőségeit.

Felmerülhet problémaként ezen aspektus túlságosan kiterjesztő értelmezése, ugyanis munkaerőpiaci szempont lényegében bármi lehet, ami a munka világát érinti. Ilyen módon –

¹⁵⁰ Másként megfogalmazva: a munkáltató nem tudja magát sikerrel kimenteni, ha a fennálló bérkülönbség és a panaszos munkavállaló védett tulajdonsága közötti ok-okozati összefüggést nem tudja az Ebktv. 19. §-a szerinti bizonyítással megcáfolni, akár az említetthez hasonló objektív(nak látszó) indokok igazolásával (419/2007. számú határozat).

mint ahogyan erre korábban hivatkozás is történt – akár a női munkavállalók eltérő munkaerőpiaci, foglalkoztatási helyzete is minősülhet ilyennek, de mindenképpen helytelen volna úgy tekinteni erre a szempontra, mint amely legitimálhatja például a nemi alapú diszkriminációt a díjazás tekintetében.

Életszerűbbnek tűnik a regionális foglalkoztatási, gazdasági és bérkülönbségek vonatkozásában vizsgálni, ugyanis a munkáltatói kimentés körében véleményem szerint könnyebben megalapozhatja az objektív alapú kimentést az a jogértelmezés, amely lehetővé teszi például a regionális szempontok és sajátosságok figyelembe vételét. Vagyis ha elfogadjuk, hogy a munkáltatónak lehetősége van áttörni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet az elvégzett munka természetére, mennyiségére, minőségére, stb. tekintettel, úgy azt is el kell fogadnunk, hogy ilyen további szempont lehet akár az adott foglalkoztatási helyzet is. Ugyanakkor véleményem szerint ez a megközelítés is veszélyes lehet, hiszen egy adott munkáltatót nehéz kiragadni abból a koordináta-rendszerből, amelybe jellemzően regionális vagy gazdasági szempontból tartozik, márpedig így túlzottan megnőhetnek az Mt. szerint jogszerű bérkülönbségek a munkáltató egyéni szempontjainak figyelembe vételével. Vagyis nem biztos, hogy a munkaerő-piaci szempontok azok – feltételezhető – eredeti rendeltetésével összefüggésben, azaz szimplán a regionális bérkülönbségek vonatkozásában játszhatnak kulcsszerepet a munkáltató kimentése körében, hanem akár olyan további objektív tényeket is képezhetnek, amelyek leegyszerűsíthetik a munkáltató sikeres kimentési bizonyítását. Értve ez alatt azt, hogy – alapul véve csak a jelen tanulmányban részletes vizsgált határozatokat – az Mt. 12. § (3) bekezdésében foglalt többi szempont alapján kifejezetten nehéz helyzetbe kerül a munkáltató a kimentés során, míg a munkaerőpiaci szempontok – talán éppen azok jelentős fogalmi kiterjedése miatt – mintegy „felülírhatják” a többi egyenértékűségi szempontot, márpedig ez téves jogalkalmazáshoz vezetne mint az Mt., mind pedig az Ebktv. viszonylatában.

Hangsúlyozni szükséges egy másik lehetséges értelmezést, méghozzá a 2000/78/EK keretirányelvben foglaltak alapján,¹⁵¹ hiszen e szerint munkaerő-piaci szempontból nem lesz például minden esetben jogszerűtlen az olyan hátrányos megkülönböztetés az idősebb munkavállalók oldalán, amely a fiatal – jellemzően pályakezdő – dolgozni tudó és akaró munkavállalók oldalán előnyben részesítésként jelenik meg. Így a munkaerő-piaci helyzet –

¹⁵¹ Az analógia indokait lásd jelen tanulmány II.1. számú alfejezetében.

követve a 2000/78/EK irányelvben foglaltakat – lényegében kimentési ok lehet a munkáltató oldalán,¹⁵² hiszen az abban meglévő különbségekkel igazolhatja az eltérő bánásmódot.¹⁵³ Mindezzel együtt napjainkban egyre elterjedtebb és veszélyesebb jelenség a munkaerőpiacon az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés.¹⁵⁴

Természetesen ebben az esetben sem léphető túl a sokszor vitatott indokoltági, szükségességi és objektivitási mérce. A különbségtétel továbbá ekkor sem lehet önkényes. A munkaerő-piaci szempontok esetleges figyelembe vétele nem mentesíteni kívánja a jogalkotót, a jogalkalmazót vagy a munkáltatókat az egyenlő bánásmód követelményének megtartása alól, mindössze a kritériumrendszer egyik biztos pontjává vált azáltal, hogy a 2000/78/EK irányelv külön nevesíti ezt mint lehetséges szociális szempontot. Fontos továbbá azért is, mert így sokkal könnyebben elhatárolhatók egymástól a különbségtétel jogszerű és jogszerűtlen indokai.

Összegzésképpen megállapítható, hogy a jövőbeli jogalkalmazásban nem lenne célszerű kiemelt szerephez juttatni ezt a szempontot, még akkor sem, ha annak elsődleges alkalmazása akár kézenfekvőnek is tűnhet a munkáltatói kimentési bizonyítás körében. Más kérdés ugyanakkor, hogy hogyan lehet megítélni az olyan helyzeteket, amelyekben az egyenlő értékűség fennáll a „klasszikus” szempontok alapján, azonban a munkaerőpiaci szempontok viszont megengednék a nem egyenlő bérezést a munkavállalók között. A kérdésfeltevés egyelőre hipotetikus, a válasz pedig képlékeny; nézetem szerint az egyre inkább kikristályosodni látszó egyenlő értékűségi mércébe csak óvatosan, a többi szempont megfelelő súlyú figyelembe vételével lehet implementálni a munkaerőpiaci szempontokat.

IV. Kitekintés az irányadó bírói gyakorlatra

¹⁵² Ezzel megteremtve mesterségesen az egyensúlyt az életkori diszkrimináció tilalma és a közérdek között, de eme egyensúly fenntartása pedig a Bíróság feladata. Lásd: Lisa RODGERS, *Labour Law and the „Public Interest”: Discrimination and Beyond*, European Labour Law Journal, 2011/4, 302-303. és Aaron BAKER, *A Tale of Two Projects: Emerging Tension Between Public and Private Aspects of Employment Discrimination Law*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2005/4, 591-627.

¹⁵³ Lásd: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 122-127.

¹⁵⁴ Monika SCHLACHTER, *Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2011/3, 287-299.

A következtetések levonása előtt célszerűnek tartom az egyenlő munkáért egyenlő bér elvvel összefüggésben kimunkált bírói gyakorlat néhány elemét áttekinteni, ugyanis a joggyakorlat elemzése csak így lehet teljes. Így rávilágíthatunk azon elemekre a joggyakorlatban, amelyek nem egységesek, és emiatt további finomítást igényelnek.

Bár nem jelenthető ki általánosságban, hogy a kúriai ítélkezési gyakorlat szemlélete, módszere, jogi megoldásai alapjaiban különböznenek az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogától, mégis úgy tűnik, hogy az ennek felmerülő különbségek az esetek nagy részében szignifikánsak. A terjedelmi korlátok és a kutatási téma lehatároltságára tekintettel azonban a kúria gyakorlat rövid összefoglalása mellett olyan ítéletek kerülnek megemlítésre, amelyek további gondolkodásra ösztönözhetnek a jogértelmezés fejlesztése során.

IV.1. „Nehéz esetek”

Elsőként tehát néhány olyan kúriai ítéletet tekintek át, amelyek bár jellemzően eltérő következtetéseket fogalmaznak meg az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozataihoz képest, de a két joggyakorlat közötti szükségszerű kölcsönhatás miatt mindenképpen számolnunk kell ezen elemekkel is az egyenlő díjazás elvét értelmező joggyakorlat vizsgálata során.

Sajátos értelmezését adta a munkaköri besorolással kapcsolatos egyenlő bérezésnek a Kúria az EBH 2343/2011. számú elvi bírósági határozatban a következők szerint. Alapelvként rögzíti, hogy egy adott munkakör jellemzői mellett legalább ilyen fontos megvizsgálni azt is, hogy annak betöltéséhez milyen feltételek fennállta – végzettség, képzettség, gyakorlat, stb. – szükségesek, mert amennyiben ezek alapján indokolt a különbségtétel, akkor ebben az esetben nem sérül az egyenlő bérezés elve.¹⁵⁵ Kérdés azonban, hogy abban az esetben mi a helyes jogi következtetés, amikor valakit a munkáltató kifejezetten valamilyen feltétel hiányában alkalmaz azért, mert az érintett személyt alkalmasnak tartja a munkakör ellátására.¹⁵⁶ Így ugyanis helyzete összehasonlítható lesz a feltételnek megfelelőkével, és lényegében az Mt. 12. § (3) bekezdése által meghatározott szempontok közül szinte az összes a munka egyenértékűségének irányába mutat. A Kúria ebben a döntésben azt mondta ki, hogy egyenlő bérré valóban csak akkor lehet jogosult az érintett munkavállaló, ha ténylegesen rendelkezik

¹⁵⁵ Hasonló következtetésre jutott a Kúria BH 47/2012 és BH 269/2012 számon közzétett ítéleteiben.

¹⁵⁶ BH 103/2013, BH 298/2012.

az előírt szakképesítéssel, más esetben sérülne az egyenlő bánásmód elve, hiszen az Mt. maga is megemlíti a munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget mint a munka egyenértékűségének megállapítására szolgáló egyik szempontot.

Hasonlóan ellentmondásos, és szintén a munkaköri sajátosságokhoz kötődő díjazásbeli diszkriminációról szól az EBH 1980/2009. számú elvi bírósági határozat. A Kúria ezen döntésében deklarálja, hogy a munkavállalók között a munkavégzés helyére tekintettel nyújtott eltérő összegű és felhasználású természetbeni juttatás nem diszkriminatív. A hátránnyal sújtott munkavállalók hivatkoztak az egyenlő bánásmód követelményének, illetve az egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelmére arra tekintettel, hogy a munkáltató a székhelyén dolgozók részére lényegében kétszeres összegű természetbeni juttatást nyújtott, mint azoknak, akik ezt a szolgáltatást – meleg étkezési utalvány – nem tudták a székhelyen igénybe venni, mert ők fele értékben kaptak hideg étkezési utalványt. Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság elutasította a keresetet, ugyanakkor érdemben nem indokolta, hogy miért nem érte hátrányos megkülönböztetés a munkavállalókat. Érveléséből az tűnik ki, hogy az ilyen mértékű különbség, ami mindössze abban nyilvánul meg, hogy a biztosított étkezési lehetőség meleg vagy hideg ételre vonatkozik-e, jelentéktelen, és nem szolgálhat diszkrimináció alapjául.¹⁵⁷

A másodfokon eljáró bíróság kimondta, hogy a munkáltató jogszerűen és indokoltan differenciált a munkavégzés helye alapján, ugyanis jelen körülmények között lehetetlen lett volna teljes mértékben azonos természetbeni juttatásban részesíteni a feleket.¹⁵⁸ Az eset egyik érdekessége éppen az, hogy amennyiben a hátrányos megkülönböztetés megvalósulását vesszük alapul az Ebktv. alapján, akkor védett tulajdonság hiányában valóban alaptalannak tűnik a munkavállalók igénye, a jogi helyzet azonban ennél árnyaltabb. Egyik oldalról a bíróságok ezt a kérdést érdemben nem vizsgálták, vagyis nem abból vonták le azt a következtetést, hogy nem történt diszkrimináció, hogy a felperesek nem rendelkeznek az

¹⁵⁷ Utóbbi érvek véleményem szerint felületesek és megkérdőjelezhetők, ugyanis egyik oldalról a munkavégzéssel összefüggésben az Ebktv. maga is mindennemű hátrányos megkülönböztetést tilt, függetlenül annak „mértékétől”, súlyától, másik oldalról pedig az egyenlő bérezés elvének lényege éppen az lenne, hogy a munkáltatót visszatartsa bármilyen indokolatlan különbségtételtől a munkavállalók között, függetlenül attól, hogy ez a differencia hogyan nyilvánul meg ténylegesen. Lásd: NACSA Beáta, *Jogharmonizáció: diszkrimináció helyett egyenlő esélyek az EU-ban és a Munka Törvénykönyvében*, Cég és Jog, 2001/6, 41-45.

¹⁵⁸ Az indokoltság vonatkozásában lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, Café Babel, 2004/47-48., 111-129.

Ebktv. szerinti védett tulajdonsággal.¹⁵⁹ Ez mindenképpen az ítéleti indokolások hiányossága. Ezen felül pedig azt is látni kell, hogy az Mt. 12. §-a alapján védett tulajdonság hiányában is megvalósulhat az egyenlő díjazás elvének sérelme, vagyis a munkavállalónak nem kell védett tulajdonságot megjelölnie, mindössze a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókat.¹⁶⁰ Amennyiben különbözik az összehasonlítottak munkabére, és a munkáltató nem valamilyen objektív szempont alapján tett különbséget, abban az esetben alapos lehet a felperes keresete.

A Kúria gyakorlatilag teljes mértékben osztotta a jogerős ítéletben foglaltakat és annak indokolását annak ellenére, hogy a munkavállalók érvei meggyőzőnek tűntek. A munkáltató ugyanis a természetbeni juttatásra való jogosultság feltételeként kizárólagosan a felek között fennálló munkaviszonyt jelölte meg, vagyis semmilyen olyan többletkötelezettséget nem nevesített, amely teljesítése alapján a természetbeni juttatásban részesülhetnek a munkavállalók.¹⁶¹ Így szerintük a különbségtétel nem arányos, illetve az indok nem lényeges és jogszerű. A Kúria nem ítélte összehasonlíthatónak a munkavállalók helyzetét, méghozzá a munkavégzés helyére tekintettel, és lényegében ugyanezt az okot a jogszerű különbségtétel alapjaként is megjelölte.

Tehát összességében elmondható, hogy az ítélet szerint az egyenlő bérezés követelménye nem sérül a munkavégzés helyére tekintettel megvalósuló eltérő mértékű díjazással, mivel azt a Kúria a munkaviszony olyan meghatározó tartalmi elemének tekintette, amelyre alapítva önmagában véve nem lesznek összehasonlíthatók a munkavállalók, még akkor sem, ha munkaviszonyuk gyakorlatilag valamennyi további lényeges elemében megegyezik.

Nem számít egyenlő értékű munkának, ilyen módon nem sérülhet az egyenlő díjazás elve a Kúria szerint abban az esetben, ha az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók feladatainak nagy része megegyezik, azonban a munkáltató magasabb összegű munkabért fizet azon munkavállalónak, aki e feladatok mellett vezetői vagy vezetői jellegű feladatokat is ellát (Mfv.II.10.061/2014/4.). Az igazolt eltérő bánásmód tehát annak ellenére megállapítható

¹⁵⁹ Ebben az esetben helyes lenne mind a döntés, mind pedig annak indokolása.

¹⁶⁰ Ez nem feltétlenül tűnik ki a kúriai joggyakorlatból, azonban az egyenlő értékű munka fogalmát kellően széles körben tárgyaló EBH 2155/2010. számú ítélet szerint védett tulajdonság hiányában is meg lehet állapítani a bérezésbeli diszkriminációt. Álláspontom szerint a bírói gyakorlatnak utóbbi irányt kellene követnie.

¹⁶¹ Nyilván más lett volna a jogi helyzet abban az esetben, ha a munkáltató ilyen további feltételt megjelöl. Lásd e körben: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 122-127.

ilyen esetben a bírói gyakorlat szerint, hogy az Mt. 12. § (3) bekezdése alapján valóban összemérhető és jellemzően egyező feladatokat látnak el a munkavállalók.

A díjazással összefüggésben fontos megállapításokat tesz a Kúria az EBH 2155/2010. számú elvi bírósági határozatban, amelyben alapvetően az összehasonlíthatósági kritérium kapcsán az egyenlő helyzet meghatározása a fő kérdés. A Kúria azért nem tekintette összehasonlíthatónak a munkavállalók helyzetét, mert bár a munkavállalók munkaköre alapvetően azonos volt, és az ellátott feladatok sem különböztek érdemben, de a munkakör betöltéséhez szükséges képzettség vonatkozásában mégis eltérés mutatkozott. Ennek ellenére a munkaviszony fennállása során a munkáltató a megfelelő végzettséggel rendelkezőkkel azonos módon sorolta be, illetve osztotta be a felperest, de később a bérezésükben mégis eltérés mutatkozott. Az elsőfokú bíróság azonban arra mutatott rá, hogy mivel egy kifejezetten nagy munkáltatóról van szó országszerte több telephellyel, és mivel a munkaköri feladatok sem teljesen azonosak, ezért nem lehet az az összehasonlítás fő szempontja, hogy a felperes munkabére indokolatlanul alacsonyabb volt néhány társáénál. Ebből kifolyólag nem vizsgálta azt, hogy a hivatkozott egyéb helyzet alapján megvalósult-e bérezésbeli diszkrimináció.

A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a bérezésbeli hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben nem lehet szűkítően és túlságosan szigorúan értelmezni az Ebktv-t és az Mt-t, mivel az egyenlő bérezés elvét az Alkotmány is konkrét szabállyal védi.¹⁶² Így nem lehet kizárólagosan azt vizsgálni, hogy a felperes rendelkezik-e a megjelölt tulajdonsággal, különösen, hogy az egyéb helyzetet ebben az esetben úgy kell helyesen értelmezni, hogy az a munkavállaló foglalkoztatási körülményeivel függ össze szorosan. A Kúria jogkövetkeztetése ezek alapján az, hogy az egyéni munkaszerződésben foglalt bérezési és bérfejlesztési feltételek alapvetően igazodnak a munkáltatónál hatályos kollektív szerződésben foglaltakhoz, vagyis a szociális partnerek alkufolyamatainak eredményeképpen kerültek ezek

¹⁶² Ez a rendelkezés a korábban kifejtetteknek megfelelően hiányzik az Alaptörvényből, de a hazai joggyakorlatból és az európai és nemzetközi munkajogi elvekből persze továbbra is levezethető, vagyis álláspontom szerint továbbra is kiemelt szerepe van az egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek, csakúgy, mint az uniós jogban. Lásd: Sabine BERGHAHN, *The Influence of European Union legislation on labour market equality for women*, in: Janet ZOLLINGER GIELE – Elke HOLST (szerk.), *Changing Life Pattenrs in Western Industrial Societies*, Advances in Life Course Research Volume 8, Elsevier, Oxford, 2004, 212-214.

meghatározásra.¹⁶³ Fontos megjegyezni azonban, hogy egy ilyen, sok munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál alapvető elvárás lenne az, hogy az egyenlő bánásmód követelményéről részletesen rendelkezzenek a felek, mint ahogyan ez az Európai Unió más tagállamaiban bevett gyakorlatnak számít,¹⁶⁴ azonban erre jelen esetben nem került sor.

Összességében a Kúria véleménye szerint a felperes átsorolása folytán nem keletkezett jogszerűtlen hátrány az ő oldalán, hiszen munkabére besorolása alapján nem lehetett volna magasabb mértékű. Álláspontom szerint irreleváns a Kúria azon érve, mely szerint a felperessel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló alapbére nem azért emelkedett, mert neki erre jogszabály, kollektív szerződés vagy munkáltatói szabályzat alapján alanyi – szerzett – joga lett volna, hanem azért, mert a munkáltató diszkrecionális jogkörével élve a szokásosnál magasabb munkabért állapított meg neki. Ennek az érvnek ugyanis végeredményben az lehet az üzenete, hogy a munkáltató lényegében bármilyen módon át tudja törni az egyenlő bérezés korlátját, ha arra hivatkozik, hogy a bérezési döntés száz százalékig saját mérlegelésén alapszik.¹⁶⁵

Jelen ítélet értelmében az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvet csak egyenlő helyzetben lévő munkavállalók között kell megtartani.¹⁶⁶ Ráadásul indokolatlannak tűnik valamennyi „azonos helyzetű” munkavállaló vizsgálata e vonatkozásban, hiszen a végzett munka természete, jellege, minősége, mennyisége alapján álláspontom szerint ez az összehasonlítás elvégezhető lett volna. Véleményem szerint túlságosan szűkítő ez a fajta interpretáció, ugyanis semmilyen olyan szabály nincs, mely alapján szükséges volna a hátrányt szenvedett munkavállalót valamennyi érintett vonatkozásában vizsgálni, hiszen jelen esetben is egyértelmű volt, hogy a hátrány valóban indokolatlan megkülönböztetésből származik. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének lényege éppen az, hogy a munkavállaló alapos és valós ok nélkül ne részesülhessen alacsonyabb munkabérben, mint az egyenlő értékű munkát

¹⁶³ Amiben a felek természetesen eltérhetnek a törvénytől, de diszkriminatív rendelkezéseket nem alkalmazhatnak. A kérdés elméleti háttérével kapcsolatosan lásd: KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok (I)*, Jura, 2003/1, 79-94. és KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok (II)*, Jura, 2003/9, 59-77.

¹⁶⁴ Alain SUPIOT, *Beyond Employment*, Oxford University Press, Oxford, 2005, 174-189. Megjegyzem, hogy a német példából kiindulva az üzemi tanácsok szerepe is fontos lehet az egyenlő díjazással kapcsolatos szabályok, eljárások kialakításának folyamatában. Lásd: Jo SHAW, *Works Councils in German Enterprises and Article 119 E.C.*, *European Law Review*, 1997, 256-262.

¹⁶⁵ KISS Gy., *Az egyenlőségi jogok...*, 48-60.

¹⁶⁶ Ez a felfogás nincs összhangban az Európai Unió Bíróságának jogértelmezésével, ugyanis az egyenlő díjazás elvét az egyenlő vagy egyenlő értékű munkák vonatkozásában kell megtartani. Ezzel összefüggésben lásd: GYULAVÁRI – KÁDÁR, *i.m.*, 111-117.

végzők, még akkor sem, ha az adott munkakörben a munkáltató működésére tekintettel jelentős bérkülönbségek mutatkoznak is.¹⁶⁷

Mfv.II.10.291/2011/4. számú ítéletében érdekes álláspontra helyezkedett a Kúria azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy mely munkavállalók bére összehasonlítható. A Kúria azt vizsgálta, hogy az összehasonlítható helyzet korlátozható-e aszerint, hogy a vizsgált munkavállalók eltérő munkáltatóknál kerülnek foglalkoztatásra. Ebben a vonatkozásban szükségesnek tűnik az elvet nem kizárólag azonos munkáltatónál dolgozóakra alkalmazni,¹⁶⁸ hiszen tartalmi szempontból sem maga az egyenlő munkáért egyenlő bér elv, sem pedig az összehasonlíthatósági kritérium nem korlátozható arra tekintettel, hogy nem azonos munkáltatóknál dolgozó munkavállalók munkabérét hasonlítják össze. A Kúria abból indult ki, hogy az eltérő munkáltatók ellenére a munkavállalók kiküldetési helye, a bérelszámolási rendszer és a munkabérfizetés módja elegendő alap a munkavállalók összehasonlításához. A felperes munkáltatója ennek megfelelően – az elsőfokú ítélet szerint – megsértette az egyenlő díjazás elvét, ugyanis a felperesnek fizetett munkabér jelentős mértékben eltért az összehasonlítható helyzetben lévő kollégáktól. A másodfokú bíróság ezzel ellentétesen – álláspontom szerint tévesen – utalt az Ebktv. 21. § f) pontjára, hangsúlyozva, hogy az egyenlő díjazás elvét kizárólag a munkáltató és a munkavállaló viszonyában kell megtartani. Kifejtette továbbá, hogy mivel a magasabb munkabérben részesülő kollégákra vonatkozó belső szabályzatban szerepel a bérszámítás eltérősége, ezért eleve nem lehet diszkriminatív a díjazás.

Utóbbi érv kapcsán meg kell említeni, hogy önmagában véve a munkáltató egyoldalú tájékoztatása, utasítása nem adhat igazolt okot eltérő munkabérfizetésre akkor, ha az eltérés diszkriminációt valósít meg.¹⁶⁹ Még érdekesebb azonban az előbbi érv, ugyanis álláspontom szerint az Ebktv. 21. §-ából nem következik, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet csak egy adott munkaviszonyra vonatkozóan kell megtartani, ebből adódóan pedig az

¹⁶⁷ Tanja OLSSON BLANDY, *The Europeanisation of gender equality – The unexpected case of Sweden*, Edita Västra Aros, Västerås, 2010, 65-68.

¹⁶⁸ Lásd: C-320/00. A. G. Lawrence és társai kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd [2002] ECR I-7325. és C-256/01 Debra Allonby kontra Accrington and Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional és Secretary of State for Education and Employment [2004] ECR I-00873.

¹⁶⁹ Legalábbis a BH 74/2012. számú ítélet alapján.

összehasonlítást sem lehet az adott munkáltatóra korlátozni.¹⁷⁰ Tekintettel a munkavállalók azonos munkafadataira, munkakörülményeire és díjazásuk nagyfokú hasonlóságára, álláspontom szerint az elvet meg kell tartani, és az összehasonlítás érdemben elvégezhető ezen munkavállalók között. Mindez alátámasztható a már tárgyalt Allonby-ítélettel, legalábbis az összehasonlíthatóság tekintetében. Persze akár a magyar szabályozás, akár pedig a joggyakorlat alapján nehéz az ilyen típusú követelés jogalapját meghatározni.

Véleményem szerint összességében azért vont le téves jogkövetkeztetést a Kúria, mert bár az egyenlő díjazás elvét valóban nem lehet kiterjesztően értelmezni, ebben az esetben a Kúriának mégis fel kellett volna ismernie az összehasonlíthatósági kritérium fontosságát, és azt az Mt. 12. § (3) bekezdésének megfelelően alkalmazni. Az elv ugyanakkor nem korlátozható olyan módon, hogy a jogalkalmazó limitálja az összehasonlítás alanyainak körét abban az esetben, ha a munka egyenértékűsége egyébként alappal vizsgálható.¹⁷¹

Megjegyzendő, hogy a Kúria EBD 2014. M.22. számú döntvényéből arra lehet következtetni, hogy jutalomfizetés tekintetében – amennyiben a munkavállalók közötti differenciálás szabadsága adott a munkáltató oldalán – az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet nem kell alkalmazni, de legalábbis nem túl szigorúan. Ennek az a magyarázata, hogy mivel a jutalom gyakorlatilag egy, a munkáltatói diszkréciótól függő olyan juttatás, amire a munkavállaló nem formálhat alanyi jogot,¹⁷² ezért az Mt. 12. § (3) szerinti szempontok is nehezen értékelhetők, hiszen a munkáltató egyáltalán nem biztos, hogy ezen szempontokat veszi alapul jutalmazásnál. Ugyanakkor a figyelembe vett szempontok objektív jellegére tekintettel nem diszkriminálhatja egyes munkavállalóit, vagyis e tekintetben alkalmazni kell az elvet, de amennyiben a munkáltató az objektív szempontok mellett valamilyen okból mégis kizár valakit a jutalmazásból, még akkor sem biztos, hogy hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

Sajátos értelmezését adta a Kúria az Ebktv. szerinti kimentési szabályoknak Mfv.I.10.480/2012/4. számú döntésében, ugyanis álláspontja szerint abban az esetben, ha az

¹⁷⁰ A 21. §-szal összefüggésben lásd továbbá: EBH 1349/2006.

¹⁷¹ Megjegyzendő, hogy az Mfv.II.10.471/2011/4. ítéletben a Kúria összehasonlíthatónak ítélte azon munkavállaló helyzetét, aki a tárgyidőszakban ténylegesen nem végzett munkát, ugyanakkor a munkaköre és feladatai megegyeznek kollégáival. A Kúria tehát ebben a vonatkozásban kellően körültekintően és széles körben értelmezte az egyenlő vagy egyenlő értékű munka fogalmát.

¹⁷² BH 283/2013.

egyenlő munkáért egyenlő bér elv sérelmét panaszoló munkavállaló és az általa megjelölt kolléga vagy kollégák helyzete nem azonos, akkor a munkáltató fogalmilag nem sértheti meg az elvet. Ez az eltérés abból adódott, hogy az érintett munkavállalók munkaviszonya eltérő időpontban szűnt meg, márpedig ebből az következik az ítélet szerint, hogy a munkavállalók nem hasonlíthatók össze, pontosabban helyzetük nem azonos. Következésképpen a Kúria ebben a döntésében azt mondta ki, hogy az egyenlő díjazás elvét csak azonos helyzetben lévő munkavállalók vonatkozásában kell megtartani, vagyis az elvet annak korábbi, szűkítőbb formájában értelmezi a Kúria. Az egyenlő díjazás elvének alapját ugyanis nem az azonos helyzet megjelölése és fennállása, hanem az összehasonlítható helyzet valószínűsítése jelenti. Vagyis álláspontom szerint az ítélettel szemben kritika gyakorolható arra tekintettel, hogy az elv hatókörét túlságosan szűken vonta meg a Kúria, erre tekintettel pedig nem végzett érdemi összehasonlítást, így nem kellően megalapozott a munkáltató kimentése sem. Önmagában az, hogy a munkavállalók jogviszonya nem azonos időpontban szűnik meg, adhatna alapot az eltérő bánásmódra, de ebben az esetben sem lehetséges azonos helyzetet vizsgálni összehasonlítható helyett.

IV.2 A kúriai joggyakorlat összegzése

Összességében megállapítható, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezése az egyenlő díjazás elvének széles körben történő alkalmazását fogadja el, és különös figyelmet fordít az atipikus munkaviszonyokkal összefüggésben is az elv megtartására.¹⁷³ Látszik, hogy a munka egyenértékűségének szempontjait – ebből adódóan pedig a munkavállalók összehasonlítható helyzetét – következetesen vizsgálja a Hatóság. Ebből adódóan az elv megsértését jellemzően akkor nem állapítja meg, amikor a munkáltató objektív, a munkavégzéshez kötődő szempont alapján – például eltérő besorolás, eltérő jellegű munkavégzés, munkaviszonyban eltöltött idő, stb. – tesz különbséget a munkavállalók munkabérében, illetve akkor, ha a munkavállaló nem tudja azt valószínűsíteni, hogy védett tulajdonsággal rendelkezik. Utóbbi szempont irreleváns a bírói gyakorlatban, azonban csak az utóbbi három-négy évben tapasztalható az,¹⁷⁴ hogy a Kúria az elvet nem szűkítően, hanem az egyenlő értékű munkára kiterjedően is alkalmazza, márpedig ezt a fajta gyakorlatot célszerű lenne állandósítani, és tovább fejleszteni. Természetesen alapvető különbség van egyenlő és

¹⁷³ Jó példa erre a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan a 173/2015. és 449/2013. számú EBH határozat.

¹⁷⁴ Gyakorlatilag az EBH 2155/2010. és KGD 5/2013. számú ítéletek megszületése óta.

egyenlő értékű munka fogalma között, hiszen előbbi lényegében az elvégzett munkák száz százalékos egyezését kívánja meg, míg utóbbinál éppen az Mt. 12. § (3) bekezdése szerinti szempontok alapján történő összehasonlítás bír relevanciával. A bírói gyakorlat – az újabb irányvonalak szerint tehát egyezően az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezésével – egyre inkább arra igyekszik fókuszálni, hogy az összehasonlított munkavállalók által végzett tényleges munkatevékenységek alapján történjen az az összemérés, amelynek eredményeképpen eldönthető, hogy történt-e bérezésbeli diszkrimináció. Ennek megállapítása tehát kellő körültekintést igényel a jogalkalmazótól, azonban eme joggyakorlat bővítése és finomítása alapvető elvárás lehet a magyar jogi környezetben.

V. Következtetések

A tanulmány zárásaként érdemes a jogesetek és jogszabályhelyek feldolgozásával kinyert tudományos, egyben gyakorlati eredményeket rendszerezni, ezzel is kiemelve jelen kutatás komplexitását, illetve eredeti céljait.

A következtetések körében egyaránt találunk olyanokat, amelyek már valamilyen formában megjelentek jelen munkában, de olyanokat is, amelyek további gondolkodásra, jogfejlesztő diskurzusra ösztönöznek, sőt – ha lehet így fogalmazni –, tudományos kutatás révén tisztán elméleti konzekvenciákat is megfogalmazok.

Szintén általánosságban igaz, hogy a következtetések lényegében a kutatási eredményekből és a tudományos-gyakorlati feldolgozásból adódnak, és találunk közöttük kifejezetten a jelen kutatás és pályamunka tematikájába szorosan illeszkedőket, azonban olyanokat is, amelyek adott esetben az egyenlő bánásmód elvére nézve általános jellegűek, vagy éppen a bírói gyakorlat a kiindulópontjuk.

Mindezek alapján elsőként érdemes néhány szót szólni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet definiáló és behatároló jogszabályi környezetről. Önmagában a jogszabályi környezet sajátos kettőzöttsége – Mt. 12. § és Ebktv. 21. § f) pont – eredményezi azt, hogy a törvényi szabályok nem kellően letisztultak, kissé „vázlatosak”, és alkotmányos szempontból kritizálhatók. Bár kétségekívül igaz, hogy az Mt-ben szereplő szabály látszólag követi az előző munkajogi

szabályozásban foglaltakat, azonban éppen az egyenlő munkáért egyenlő bér nyílt, egyértelmű deklarációjától és alkotmányos szinten történő rögzítésétől tekint el a jogalkotó, amelyek fontos pillérei voltak a korábbi szabályozásnak. Mindemellett azt is látni kell, hogy a munkabér – vagy díjazás – fogalmi köre kellően szélesnek mondható, azonban elgondolkodtató az is, hogy mind az Európai Unió jogában, mind pedig a nemzetközi munkajogban részletesebb fogalom került meghatározásra.¹⁷⁵

Önmagában nem a túlzott részletesség és tételeesség hiánya a felmerülő problémák forrása, hanem talán éppen az, hogy a jogalkotó szinte teljes mértékben „magukra hagyja” a jogalkalmazókat és jogértelmezőket egyaránt, és éppen a kifejezetten tág fogalmi kör okozhatja a nem kellően egységes értelmezést. Ebben a vonatkozásban az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlata előremutatóbb, mint a bíróságoké, hiszen előbbi tipikusan csak az adott juttatás „forrását” – vagyis a munkaviszonyt – veszi alapul, utóbbi azonban nem ritkán tekintettel van az adott bérelem jogi kvalifikációra is.¹⁷⁶

Regulatív szinten a munkaerőpiaci szempontok Mt-be történő beépítése vitatható még, e mellett pedig célszerűtlennek tűnik az egyenlő munkáért egyenlő bér elv Mt-ben és Ebktv-ben történő egyidejű és egyező tartalmú szerepeltetése is. Bár ha az Mt-ben foglaltakra szigorúan értelmezett munkajogi alapelvként tekintünk, utóbbira pedig az egyenlő bánásmód biztosításának egy speciális, kiemelten fontos területként, akkor nyilvánvalóan megindokolható ez a kettősség, de a gyakorlatban – tipikusan a munkáltatói kimentés kapcsán – gyakran éppen ezek elkülönítése okoz nehézséget. Véleményem szerint vagy indokolatlannak kell tekintenünk ezt a megkettőzést, vagy elfogadjuk azt, hogy az Mt. alapján az Ebktv. figyelmen kívül hagyásával önmagában az Mt. 12. §-ának bíróság előtti felhívásával érvényesíthető a diszkriminatív bérezés miatt felmerülő elmaradt munkabér iránti munkavállalói igény, de az újabb kúriai gyakorlat nem ebbe az irányba mutat.¹⁷⁷

A szabályozási kérdéseken túl a következtetések leginkább a hatósági esetjog értékelésére, a bírói gyakorlatban jelen lévő tipikus eltérésekre és a jövőbeli fejlesztési irányokra vonatkoznak. Álláspontom szerint mindent egybevetve túl nagy az az eltérés, ami az elv törvényi (túl)szabályozottsága és a joggyakorlati tapasztalatok között figyelhető meg, ugyanis

¹⁷⁵ Lásd az EUMSZ 157. cikkét és az ILO 100. számú egyezményét.

¹⁷⁶ Lásd a cafetéria-juttatások, a jutalom vagy a prémium korábban elemzett problematikáját.

¹⁷⁷ Lásd a Kúria már említett EBH 2014. M.19. számú elvi határozatát.

a bírói gyakorlat az elvet még mindig gyakran egyenlő munkáért egyenlő bér elvként kezeli, figyelmen kívül hagyva az egyenlő értékű munka fogalmát. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezése egyértelműen az egyenlő értékűség kulcsfogalmára fókuszál, azonban megjegyezhető, hogy az így kimunkált jogértelmezésnek az esetek kisebb részében van csak érdemi hatása a kúriai ítélkezési gyakorlatra.¹⁷⁸ Véleményem szerint mindenképpen indokolt lenne a bírói gyakorlatnak bátrabban merítenie az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogából, többek között a diszkriminációs panaszok jobban fókuszált elbírálására.

A munkabér egyenlőségének szempontjai nem egységesek a magyar joggyakorlatban, ugyanis míg az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalásából kitűnik, hogy mely bérelemeket kell a vizsgálat során alapul venni, és mik a munkabér egyenlőségének tényleges szempontjai, addig a bírósági gyakorlat ezekre az elemekre többnyire nincs tekintettel, és gyakran következtelenül, túlságosan általánosan tekint a munkabér egyenlőségének elvére.¹⁷⁹ Megítélésem szerint ezen a tendencián némileg javított az Ebktv. hatályba lépését követő időszak jogértelmezése,¹⁸⁰ de az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatában kifejtettektől egyelőre távol van a hazai jogalkalmazás.

Az összehasonlíthatósági kritérium alkalmazása kapcsán az esetek körülbelül felében a bíróságok szinte teljes mértékben figyelmen kívül hagyják az összehasonlíthatósági szempontokat oly módon, hogy előbb vizsgálja a védett tulajdonság fennállását és a különbségtétel okát, így jóformán szükségtelenné téve az összehasonlítható helyzet elemzését.¹⁸¹ Ez a gyakorlat ellentétes az európai bírósági gyakorlattal.¹⁸² Jóval pozitívabb és előremutatóbb a helyzet az esetek kisebbik felében, ugyanis a Kúria újabb ítéleteiben¹⁸³ kifejezetten széles spektrumon interpretálja az összehasonlíthatósági követelményt,

¹⁷⁸ Ugyanakkor jó és követendő példaként említhetjük a KGD 5/2013. számú kúriai döntést, amelyben a Kúria lényegében az Egyenlő Bánásmód Hatóság által kifejtetteket követi.

¹⁷⁹ Lásd: EBH 1899/2008, BH 210/1997, de a KGD 5/2013-ban ennél előremutatóbb, összetettebb meghatározás szerepel, kiemelve, hogy nem a juttatás jogcíme, hanem a munkaviszonnyal összefüggés, illetve az esetlegesen felmerülő eltérések a fontosak.

¹⁸⁰ EBH 2103/2009, BH 74/2012, BH 250/2008, BH 423/2007, KGD 5/2013. Érdekesképpen jegyzem meg, hogy BH 423/2007. számú ítéletében a Kúria úgy állapította meg az egyenlő díjazás elvének megsértését, hogy azt a munkavállaló védett tulajdonságára vezette vissza, azonban hangsúlyozta, hogy önmagában az objektív módon nem igazolható bérkülönbség is ahhoz vezet egyenlő munka esetén.

¹⁸¹ EBH 1980/2009.

¹⁸² Lásd: Kristina KOLDINSKÁ, *Case law of the European Court of Justice on sex discrimination 2006-2011*, *Common Market Law Review*, 2011/5, 1599-1638.

¹⁸³ M. 12 Munkaügyi elvi határozat (EBH 2424/2011), EBH 2103/2009, BH 74/2012, BH 52/2008 és KGD 5/2013.

olyannyira, hogy akár már a munkakör azonosságát is – legyen az csak elnevezésbeli is¹⁸⁴ - elegendőnek tekinti az egyenlő helyzet megállapításához. A magam részéről helyesebbnek tartom ezt a megoldást, habár az uniós jogi tendenciák szerint jobban kellene árnyalni ennek a vizsgálatnak a szempontrendszerét, és így nem kizárólag az összehasonlíthatóság „klasszikus” szempontjaira tekintettel lenni.

A kúriai ítélkezési gyakorlat jellemzően jogszerűnek ítéli a különbségtételt a munkabér vonatkozásában akkor, ha a különbség nem az alapbérre¹⁸⁵ vonatkozik,¹⁸⁶ ha annak a munkáltató olyan módon indokát tudja adni, hogy legalább saját diszkrecionális jogkörére hivatkozik,¹⁸⁷ és akkor is, ha a megkülönböztetést látszólag több szempont is indokolja,¹⁸⁸ illetve ha a munkavállaló nem tudja minden kétséget kizáróan megjelölni azt a tulajdonságát, amelyen a diszkrimináció alapszik.¹⁸⁹ Az így kialakított elvek sokszor következtetlenül kerülnek alkalmazásra, hiszen a bíróságoknak éppen az lenne a feladatuk, hogy a jogszabályban foglaltakat megfelelően alkalmazzák, és mivel mind az Ebktv., mind pedig az Mt. releváns szabályai egyaránt uniós kötelezettségeknek való megfelelést szolgálnak, ezért a jövőben mindenképpen célszerű lenne e tekintetben is mind az európai bírósági esetjogot, mind az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogfejlesztő gyakorlatát a munkaügyben ítélkező bíróságoknak figyelembe venniük, ugyanis a foglalkozási egyenlőség kapcsán általában igaz, hogy a jogszerű megkülönböztetést nem lehet kiterjesztően értelmezni, és az annak alapjául szolgáló szempontoknak valóságoknak és lényegeseknek, de legfőképpen arányosoknak kell lenniük.¹⁹⁰

Zárszóként pedig szerepeljen itt néhány gondolat az egyenlő munkáért egyenlő bér elv jövőbeli értelmezésére, alkalmazására nézve. Jelen tanulmányban megkíséreltem bemutatni eme alapvető fontosságú munkajogi elv alapkérdéseit, valamint a hatósági – és kisebb részben a bírósági – joggyakorlatban megjelenő értelmezését is, így jutva olyan következtetésekre, amelyek egyszerre összegző, elemző célzatúak, egyben a hiányosságok feltárására fókuszálva kritikai élűek is. Az alapvető problémát abban látom, hogy a két eltérő megközelítésű

¹⁸⁴ EBH 2343/2011, BH 74/2012.

¹⁸⁵ 2012. július 1-je előtt személyi alapbérre.

¹⁸⁶ EBH 2175/2010, EBH 1899/2008, BH 103/2013 és BH 610/1998.

¹⁸⁷ M. 12 Munkaügyi elvi határozat (EBH 2424/2011), EBH 2155/2010.

¹⁸⁸ EBH 2343/2011, EBH 2155/2010, EBH 1980/2009.

¹⁸⁹ EBH 2155/2010, EBH 1980/2009, BH 103/2013, KGD 10/2011.

¹⁹⁰ Aaron BAKER, *Proportionality and Employment Discrimination in the UK*, *Industrial Law Journal*, 2008/4, 305-328.

joggyakorlati irány közötti összhang nincs meg teljes mértékben, pedig ez a munkavállalók érdekeit és jogait kellene hogy szolgálja, azokat védje a lehető legnagyobb mértékben. Ez úgy lenne elérhető, ha a bírói gyakorlat direkt módon többet merítene az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogából. Bár az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjoga sem mondható feltétlenül egységesnek az összes vizsgált kérdés tekintetében, a legtöbb releváns vonatkozásban a jogértelmezés irányvonalai tisztán látszanak, még akkor is, ha bizonyos fogalmi kérdésekben¹⁹¹ és a munkáltatói kimentés lehetőségei kapcsán¹⁹² álláspontom szerint finomításra szorul a jogértelmezés. Különösen fontosnak tartom azt is, hogy az atipikus munkaviszonyok között is a legtöbb problémát okozó munkaerő-kölcsönzés esetében szigorúan érvényesítésre kerüljön az elv, mint ahogyan alapvető fontosságú lenne a díjazás fogalmának lehető legszélesebb körű értelmezése is. Végeredményben pedig azért lenne szükséges a vonatkozó joggyakorlatot tovább fejleszteni, mert az egyenlő munkáért egyenlő bér elv még mindig nem tud megfelelően érvényre jutni, pedig a munkavállalói jogok között az egyik legalapvetőbb a jelentős szociális tartalommal is bíró munkabérhez való jog, amely gyakorlatilag valamennyi, a jelen tanulmányban bemutatott típusú ügyben sérül, de legalábbis veszélybe kerül. Márpedig mind a stabil munkajogi struktúra és munkaerőpiaci viszonyok kialakítása, mind pedig az egyenlőséghez való jog alapvető emberi jog garantálása szempontjából ez nem megengedhető, és a jogsértések megelőzésében kulcsszerepe lehet az egységes, szigorú, következetes jogértelmezésre épülő joggyakorlatnak.

¹⁹¹ Lásd a hátrány kapcsán a 307/2014. és 322/2006. számú EBH határozatokat.

¹⁹² Lásd a munkáltató kimentési lehetőségei kapcsán a 155/2014. számú EBH határozatban kifejtetteket.