

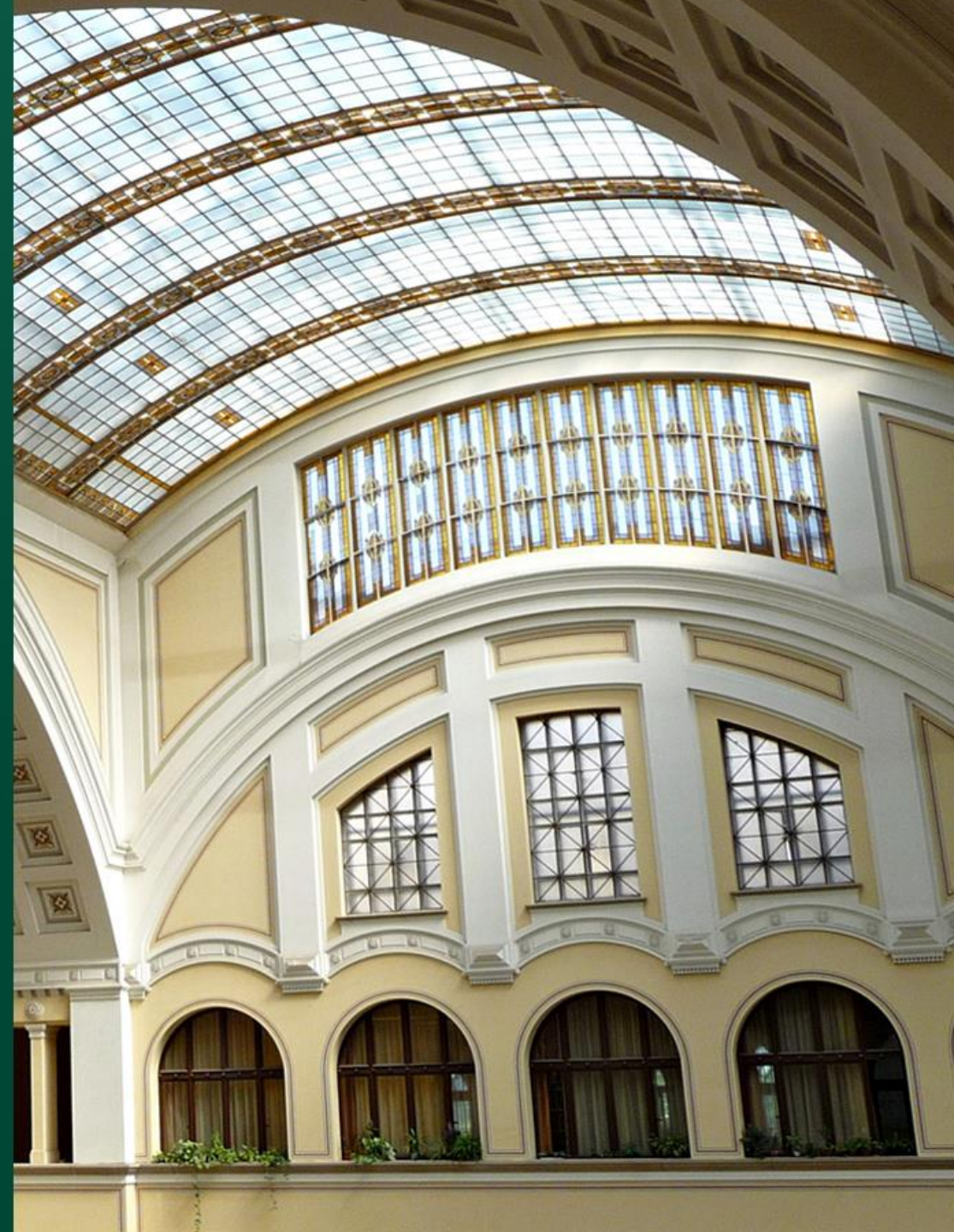
Üvegseb a munkahelyen? Új EU irányelv a bérek átláthatóságáról

XXII. Magyar Munkajogi Konferencia
Thermal Hotel Visegrád, Visegrád,
2025.10.15.

Zaccaria Márton Leó
Habilitált egyetemi docens



DEBRECENI
EGYETEM



A téma elé

- A vizsgált kérdések nagy része egy „örök” munkajogi témakör részét képezi
- Sokszor úgy tűnik, hogy már a helyes kérdésfeltevés is nehéz (pl. milyen az ideális szabályozás?)
- A potenciális válaszok sokszínűsége és a téma aktualitása indokoltá teszi az elemzést
- Állandó bizonytalanság: jogi és jogon túli eszközök kettőssége



DEBRECENI
EGYETEM

Kiindulási pont – lépéskényszerben az uniós szociálpolitika

- „A nemek közötti bérkülönbség az Unióban továbbra is fennáll, – az egyes tagállamok közötti jelentős eltérések mellett – 2020-ban elérte a 13 %-ot, az elmúlt tíz évben pedig csak minimális mértékben csökkent. A nemek közötti bérkülönbséget különböző tényezők okozzák, így például a nemi sztereotípiák, az „üvegplafon” és a „ragadós padló” állandósulása, (...). A nemek közötti bérkülönbséget továbbá részben a nemi alapú közvetlen és közvetett bérdiszkrimináció okozza. Az említett elemek olyan strukturális akadályokat képeznek, amelyek összetett kihívásokat jelentenek a jó minőségű munkahelyek és az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elérése tekintetében, és olyan hosszú távú következményekkel járnak, mint a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség és a szegénység feminizációja.” (preambulum (15) bek.)



DEBRECENI
EGYETEM

Az előadás áttekintése

- Problémafelvetés és kutatósmódszertani alapok
- A bértranszparencia összefüggései az egyenlő bánásmóddal
- Az (EU) 2023/970 irányelv alapkérdései (pl. időszerűség)
- A diszkriminációtól mentes munkadíjazás mint alapvető elvárás
- Az új irányelvi szabályok vizsgálata
- A magyar implementáció kihívásai
- Konklúzió



DEBRECENI
EGYETEM

Problémafelvetés

- A nemek közötti bérszakadék felszámolása újra (?) előtérbe került (pl. a COVID-19 világjárvány nyomán)
- A korábbi kísérletek „eredménytelensége” új szabályozást hívott életre az EU-ban
- Kulcskérdés a bérek átláthatósága, ami egy sajátos információs aszimmetria orvoslásának eszközévé válhat
- A transzparencia mellett további fontos új, kifejezetten munkajogi szabályok is szükségesek (pl. jogvédelmi eszközök)
- Várható tagállami hatások: bizonytalanság és eltérő jogalkotási szemlélet



DEBRECENI
EGYETEM

A vizsgálat módszertana

- Problémaközpontú megközelítés és hipotézisalkotás – (újra)szabályozási háttér és annak tárgya, az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér mint esszenciális munkajogi követelmény, az irányelv újdonságai, jogdogmatikai kérdések a magyar implementációt érintően
- Célkitűzés: jogdogmatikai tisztaság, újraszabályozási indokok rendszerbe foglalása, érdemi újdonságok kiszűrése (pl. átláthatóság a foglalkoztatás előtt)
- Textuális értelmezés és deskriptív módszer alkalmazása, részleges jogösszehasonlítás, antidiszkriminációs keretek beemelése, joggyakorlati fragmentumok

A munkabérek átláthatóságának összefüggése az egyenlő bánásmóddal

- A bérezésbeli – elsősorban nemi – egyenlőtlenségek egyik forrása a hiányos munkáltatói tájékoztatás és kommunikáció
- Az egyenlő bérezés feltételrendszerének megteremtése kizárólag a munkáltató felelőssége, ehhez nagyobb „áldozatot” kell hozni, mint eddig
- Hatás és ellenhatás – nem kizárólag a nemi diszkrimináció leküzdése terén releváns a bértranszparencia, de elméleti alapja ahhoz kötődik



DEBRECENI
EGYETEM

Az új irányelv időszerűségének vizsgálata

- Némileg félrevezető lehet maga az új keretrendszer – tényleg valódi revízió történik?
- Fontos az uniós szociálpolitikai (munkajogi) kontextus (pl. munka és magánélet egyensúlyának szabályozása)
- „Most vagy soha” – bár a nemek közötti bérkülönbségek csökkennek, a közel évszázados (legalább hét évtizedes) probléma tényleges megoldása nem várhat tovább



DEBRECENI
EGYETEM

A szabályozási tárgy dilemmája – új alapokra helyezés vagy túl szélesre tárt kapuk?

- Mit kell szabályozni? Érdemi újdonságok dilemmája az egyenlő bánásmód terén
- A munkabérek átláthatósága a szabályozás központi eleme, ami egy teljes mértékben új terület (de: munkafeltételek átláthatósága)
- A jogalkotási cél kettős: a már meglévő szabályok pontosítása (pl. bizonyítási teher) és az egyenlő bérezés kiterjesztése
- A cél szentesíti az eszközt (?) – munkáltatói mozgástér problematikája



DEBRECENI
EGYETEM

Az új szabályoktól várt eredmények

- Információs aszimmetria leküzdése a munkadíjazás terén
- Munkavállalói jogok előtérbe kerülése
- Munkáltatói szemléletváltás
- Tagállami aktivitás a valódi egyenlőség elérése terén
- Az egyenlő díjazás követelményének szélesebb körben történő alkalmazása
- Végző cél: kézzel fogható jogi garanciák kialakítása a diszkriminációtól mentes bérezés eléréseért



DEBRECENI
EGYETEM

A nemi alapú bérdiszkrimináció leküzdésének lehetősége – ideák és realitás között

- Az irányelvi szabályok bár egy reális élethelyzetből indulnak ki, kizárólag a „hagyományos” társadalmi és piaci problémákat tekintik kiváltó oknak
- Az új szabályok szemléletmódja egyszerre hat archaikusnak és naprakésznek
- Néhány esetben csupán hangsúlyozza, elismétli a már ismert szabályok és jogelvek fontosságát
- A bérek átláthatósága lehet a töréspont – valóban segíti a munkavállalókat, de veszélyeztetheti a munkáltató gazdasági érdekeit



DEBRECENI
EGYETEM

Az elméleti háttéről dióhéjban

- Általában: eltérő helyzetek eltérően kezelése és egyenlő helyzetek egyenlően kezelése
- Egyenlő és egyenlő értékű munka elhatárolása – mikortól beszélünk hátrányos megkülönböztetésről?
- Megosztott (fordított) bizonyítási teher – munkavállalói kedvezmény
- Közvetlen és közvetett diszkrimináció (látszólagos semlegesség)
- A bérezéshez kötődő további diszkriminációs tényállások (pl. állásinterjú)
- Munkáltatói kimentés – csak közvetett diszkrimináció esetén (?)



DEBRECENI
EGYETEM

Az új szabályozás kulcskérdései 1. – az alapfogalmak pontosítása

- Díjazás – kiterjesztő értelmezés az EUB esetjoga alapján (pl. nyugdíj)
- Bérszint – átlagos bérszintek közötti differencia, a kiindulás a férfiak bérszintje (viszonyítás)
- Bérsávkvartilis – bérszint szerinti csoportba sorolás
- Egy fontos kiegészítés – a „megkülönböztetés” fogalmának pontosítása (zaklatás, munkáltatói utasítás, interszekcionalitás)



DEBRECENI
EGYETEM

Az új szabályozás kulcskérdései 2. – az egyenlő értékűség kibővített szempontrendszerre

- Nem lehet elvárás a teljes azonosság, egyfajta arányosítás szükséges (objektív összemérés)
- Elvárás a munkavállalók nemsemleges kategorizálása (cél: közvetett hátrányos megkülönböztetés elkerülése)
- Egyenlő értékű munka – „nemi szempontból semleges kritériumok” szerepe (3. cikk (1) bek. g) és h) pont)
- Az egyenlő díjazás követelményének megfelelő bérstruktúra kialakítása mint explicit munkáltatói kötelezettség (4. cikk)
- Az egyenlő értékűség szempontjai – összehasonlítható helyzet, nemsemleges értékelési szempontok (képesség, erőfeszítés, felelősség, munkafeltételek, egyéb releváns tényezők – 4. cikk (4) bek.)



DEBRECENI
EGYETEM

Az új szabályozás kulcskérdései 3. – transzparencia foglalkoztatás előtt és alatt

- Küzdelem a nőkkel szembeni diszkrimináció valamennyi formája ellen (indokok: információs aszimmetria, hallgatólagos diszkrimináció)
- Álláspályázat esetén konkrét jog a díjazás objektív szempontrendszerének megismeréséhez (5. cikk (1) bek.)
- Explicit tilalom a korábbi bérezésről történő érdeklődésre nézve az állásinterjún (5. cikk (2) bek.)
- Nemsemleges munkakör-meghatározás kötelezettsége (5. cikk (3) bek.)



DEBRECENI
EGYETEM

Az új szabályozás kulcskérdései 4. – az antidiszkriminációs jogvédelem megerősítése

- Alapprobléma: sok esetben csupán névleges, nem kellően hatékony jogvédelem (ha hatékony lenne, nem kellene új szabályokat alkotni)
- Munkavállalók védelme általában – a jogérvényesítés „megkönnyítése” (14-15. cikk)
- Munkáltatói kártérítési felelősség – felső korlát nélküli, in integrum restitutio elvű felelősség (16. cikk és 21. cikk)
- A bizonyítási teher megfordítása – „állítási” kötelezettség és hipotetikus komparator (18-20. cikk)



DEBRECENI
EGYETEM

A sorok között olvasva – interszekcionális diszkrimináció és egyenlő bérezés „mindenkinek”

- Figyelemre méltó fejlemény a hagyományos értelemben vett nemi alapú hátrányos megkülönböztetés kereteinek kiszélesítése
- A védett tulajdonságokon átívelő diszkrimináció problematikája pl. roma vagy fiatal nők esetében (preambulum (25) és (32) bek.)
- Az egyenlő díjazás kiterjesztése minden védett tulajdonságra (3. cikk (2) bek.) e) pont)
- Ugyanakkor továbbra is két nemben gondolkodik a jogalkotó, ideértve a nemváltoztatást (preambulum (5) és (6) bek.)



DEBRECENI
EGYETEM

A magyar implementáció elé 1. – beszélhetünk-e jogalkotási kényszerről?

- Sajátos kettősség – kisebb részben jogi probléma megoldása jogi eszközökkel (pl. munkáltatói attitűd)
- Nem beszélhetünk nagymennyiségű módosítandó jogszabálytömegről, de az esetleges változások érdemiek lehetnek
- Strukturális kérdések és magyar jogi sajátosságok implikációja – Ebktv. és Mt. viszonya
- A legnagyobb kérdés – valóban megújítható az egyenlő díjazás követelménye?



DEBRECENI
EGYETEM

A magyar implementáció elé 2. – az Ebktv. felfrissítése

- Elsődlegesen érintett szabályok – Ebktv. 8. § és 19. §
- Másodlagosan érintett szabályok – Ebktv. 7. §, 21. § és 22. §
- A hipotetikus komparator „új” koncepciója és a bizonyítási teher pontosítása a két kulcskérdés
- Az új irányelvi szabályok leginkább a „Foglalkoztatás” fejezetet érintik
- „...miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.” (Ebktv. 8. §)



DEBRECENI
EGYETEM

A magyar implementáció elé 3. – az Mt. szerepe a diszkriminációmentes díjazás terén

- Több probléma együttes kezelésének igénye – munkáltatói tájékoztatás és kiterjesztett egyenlő díjazás
- Munkáltatói kötelezettségek a munkaviszony létesítése előtt
- Nemsemleges munkakör-meghatározás mint explicit kötelezettség (állásinterjúra, alkalmazási feltételekre és bérpolitikára nézve)
- Mt. 12. § – a keretszabály konkretizálása szükségessé válhat
- Mt. 46. § – új tájékoztatási elemek
- Mt. 262. § és 264. § – üzemi tanács információs feladatai



DEBRECENI
EGYETEM

Következtetések 1.

- Nem csak nemi diszkrimináció tilalma – pl. tilalom a korábbi bérezésről való érdeklődésről – általában is az objektivitást támogatja
- Érdekes dualitás – mintha egyszerre lenne egyfajta összegzés és magyarázat, illetve előremutató, a tényleges egyenlőség elérését célzó normaanyag
- Ez utóbbi egyelőre túl nagy feladatnak tűnik
- Még mindig sok az általánosság, de egyre több a nehezen végrehajtható konkrét szabály is
- Lényegi új szabályok alkalmazási problémája az Mt. és az Ebktv. hatálya okán
- Fontos fejlemény a kártérítéshez való jog – eredeti állapot helyreállítása, felső határ nélkül, bizonyítási teher (kiegészítve a sérelemdíjjal)



DEBRECENI
EGYETEM

Következtetések 2.

- A jogértelmezési problémák egyik forrása – definiálható az összehasonlítható helyzet?
- Érdemes megbontani az Ebktv. sok tekintetben mai napig bizonytalan struktúráját?
- Hipotetikus komparator alkalmazásának meghonosítása jogalkotás nélkül (?)
- Esetleges kiegészítés – „...részesülne, ha létezne vele összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállaló” (Ebktv. 8. §)
- Esetleges kiegészítés – „...különösen a díjazás tekintetében, aminek előfeltétele a nemsemleges munkakör-meghatározás a munkáltató részéről.” (Mt. 12. § (1) bek.)
- A konkrét munkáltatói kötelezettségek megjelenítése (Mt. 51. §)
- Az antidiszkriminációs jog végső ellentmondása – (munka)jogi eszközökkel folytatott küzdelem a jogon túli problémákkal



DEBRECENI
EGYETEM