

# JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

**„Az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének bemutatása, különös tekintettel az Európai Unió vonatkozó irányelveire és jogeseteire”**

**Készítette: Lukács Nikolett**  
IV.évfolyam, nappali tagozat  
DE-ÁJK

**Konzulens: Dr.Nádasné Dr.Rab Henriett**

**Debrecen**  
**2008.április 22.**

## Előszó:

Dolgozatomban az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének alakulását szeretném bemutatni. Az egyenlőség elve azt jelenti, hogy a hasonló helyzetben lévő személyeket azonos módon kell kezelni, az eltérő helyzeteket pedig különbözőképpen kell szabályozni (Kardos 1997, 45). A diszkrimináció megállapítása során két kérdést kell feltenni: a helyzetek összehasonlíthatóak-e, illetve indokolható-e a különbségtétel. Az egyenlőség elvét a közösségi jog három tekintetben is korlátozta. Egyfelől csak az EU-tagállamok polgáraival szembeni megkülönböztetés tilos. Másodszor a faj, kor, vallás stb. szerinti belső jogban elmaradhatatlan tilalmak évtizedekig, egészen az Amszterdami Szerződés elfogadásáig hiányoztak az EU repertoárjából. Harmadszor, a tagállamok polgárai közötti különbségtétel tilalma is csak szigorúan körülírt gazdasági-szociális összefüggésekben és korántsem korlátlanul érvényesül. Az egyenlő bánásmód alkalmazására vonatkozó korlátokat a közösségi másodlagos jog szabja meg.

Először az Európai Unió szerződéseinek erre vonatkozó szabályozását, majd a jelentős irányelvek, ajánlások, a jelentősebb jogesetek és törvények ismertetése és táblázatokkal való illusztrálása következik. A magyar vonatkozások ismertetése után egy elgondolkodtató eset, majd az Egyenlő Munkáért Munkacsoport tevékenységének bemutatása, az erre hozott Szabályzat ismertetése és a legutóbbi Vilniusban megtartott nemzetközi konferencia eseményeinek tudósítása következik.

Dolgozatom célja, hogy összefoglaljam ennek a problémának a kialakulását, fejlődését, felvázolva a megfelelő megoldásokat.

## 1. Az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének európai jogi szabályozástörténete

Dolgozatom első részében, mint már fentebb említettem az egyenlő munkáért egyenlő bért elvére vonatkozó európai jogi szabályozás kialakulását és fejlődését szeretném bemutatni. Előjáróban meg kell jegyeznünk, hogy az egyenlőség közösségi alapelvből következően a nemek közötti megkülönböztetés tilalma bekerült ugyan a Római Szerződésbe, de annak korlátai miatt csak az egyenlő bérezéssel összefüggésben, a 141. cikkben:

*“Minden tagállam az első szakasztól biztosítja és a továbbiakban is fenntartja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő bért kapjanak.”*

A Bíróság első alkalommal a **Defrenne v. Sabena** esetben<sup>1</sup> /melyet később részletesen tárgyalok majd/ (43/75 (No.2) [1976] ECR 455) tárgyalta az elvet és mondta ki, hogy a 141. [119.] cikk valójában a Szerződés szociális rendelkezései közé tartozik. Ezen eset lényege az volt, hogy egy stewardess férfi társainál hátrányosabban bíráltak el mind a fizetés és járadékai, mind az alkalmazás megszűnése tekintetében. A kérdés csak az volt, hogy a 141.cikk közvetlenül hatályos-e? A belga kormány azzal érvelt, hogy a 141. cikknek kizárólag gazdasági célja van, a Bíróság azonban

---

<sup>1</sup> VÁRNAY Ernő-PAPP Mónika: *Európa jog*, Budapest, KJK-Kerszöv, 2006, 252. oldal

viSSzaútasította a 141. cikk ilyen értelmű megközelítését. Az ítélet értelmében a 141. cikk egyfelől valóban az egyenlő versenyfeltételek biztosítására irányul. Másfelől azonban *“a Közösség szociális célját képezi, hiszen az nem csupán gazdasági, hanem egyben olyan közösség, amely közös akciókkal törekszik a szociális fejlődés előmozdítására, valamint polgárai élet- és munkafeltételeinek javítására”* (Barnard 1995, 173)<sup>2</sup>. A Bíróság kimondta, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve *“a Közösség alapjának része”*, és közvetlenül hatályos. Ez azt jelenti, hogy az elv nem csupán a hatóságokat köti, hanem az egyének, jogi személyek közötti szerződéses viszonyokra is vonatkozik, és az egyén sérelme ilyen összefüggésben is peresíthető. Így bárki közvetlenül hivatkozhat az egyenlő munkáért egyenlő bér elvére saját nemzeti bírósága előtt, de csak az ítélet napja (1976. április 8.) utáni ügyekben, függetlenül attól, hogy az adott tagállam átültette-e az elvet a nemzeti jogba.

A kettős célkitűzés miatt a nemek szerinti megkülönböztetés tilalma - eltérően az EK-jog más területeitől - nem csupán a bevándorló munkavállalók tekintetében ró kötelezettséget a tagállamokra, hanem a „belső állampolgárokkal”szemben is. Ez a jogterület ezért elüt a közösségi jog többi részétől, hiszen azokban diszkrimináción általában a nemzeti hovatartozás alapján való különbségtételt értik. Az ugyanazon állam különböző nemű polgárai közötti különbségtétel tilalma azonban csak szigorúan gazdasági összefüggésekben és korántsem korlátlanul érvényesül.

A Római Szerződés megfogalmazásakor az volt az uralkodó felfogás, hogy a fenti területeket szabályozó szociális jog és munkajog tipikusan belső jogi kérdés. Ezt az elgondolást erősítette, hogy a tagállamok belső jogrendszereiben soha nem látott intenzitású jogalkotás bontakozott ki a munkavállalói jogok és szociális juttatások terén. Végeredményben a fenti rendelkezések a versenyfeltételek kiegyenlítését, a különbségek kiiktatását szolgálták. Ezen felfogás miatt hiányoztak a Közösség politikájából ebben a kezdeti időszakban mind a szélesebb értelemben vett szociálpolitikai célok, mind pedig az azok megvalósításához szükséges mechanizmusok.

Most vizsgáljuk meg részletesebben az EGK 4 fő elvét, melyeken keresztül megvilágítható az elv kialakulása is. A munkaerő szabad mozgása - az áruk, a szolgáltatások és a tőke szabad mozgása mellett - az EGK alapelve. A szabad mozgás elvének a gyakorlatba történő átültetését szolgálták a Római Szerződés 39-42. [48-51.] cikkei. Ezekről a rendelkezésektől azt remélték az alapítók, hogy hozzájárulnak a keresetek növekedéséhez, mivel általában ott a legnagyobb a munkaerő iránti kereslet, ahol a legalacsonyabbak a bérek. Feltételezésük szerint a befektetők majd oda áramlanak, ahol alacsony a bérszínvonal, befektetésükkel hosszabb távon előidézve a munkavállalók jövedelmeinek automatikus növekedését és ezen keresztül a versenyfeltételek kiegyenlítését.<sup>3</sup> Ezután nem meglepő, hogy számtalan tárgyalás kezdődött meg ezzel kapcsolatban, melynek eredményeképpen tizenegy - az Egyesült Királyság kivételével valamennyi - tagállam 1989 decemberében Strassbourgban elfogadta a *“Közösségi Charta a munkavállalók alapvető szociális jogairól”* című dokumentumot.<sup>4</sup>

<sup>2</sup>GYULAVÁRI Tamás - Kiss Róbert - Lévai Katalin (szerk.):

VegeSváltó, Pillanatképek nőkről, férfiakról. Egyenlő Esélyek Alapítvány, Budapest 1999, 58. oldal

<sup>3</sup>VÁRNAY Ernő-PAPP Mónika: *Európa jog*, Budapest, KJK-Kerszöv, 2006, 17-23. oldal

<sup>4</sup> Továbbiakban: Charta

A Charta alapvető szociális jogokat (szabad mozgás, szociális védelem, **nemek közötti megkülönböztetés tilalma/melybe az egyenlő munkáért egyenlő bért elve is beletartozik többek között/**, gyülekezési szabadság) és célokat (az élet- és munkafeltételek, a szakmai továbbképzés, az idősek és sérültek támogatásának fejlesztése) tartalmaz. A Charta 12 fejezetbe sorolta a Közösség által elismert szociális jogokat.<sup>5</sup> Szociálpolitikai céljai és elvei olyan nemzetközi dokumentumokon alapulnak, mint az Európa Tanács Szociális Kartája és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) konvenciói. A Közösségi Charta tartalmazza mindazokat az elveket is, amelyeket maga az EK dolgozott ki az 1970-es évektől. Az Európai Unió számára készített javaslatukban neves szakértők<sup>6</sup> a Charta legnagyobb hibájának azt tartották, hogy a valamennyi európai demokrácia által elismert jogokat olyan specifikus szociálpolitikai területekkel vegyíti, amelyek természetüknél fogva az adott állam társadalmi, gazdasági fejlettségétől, viszonyaitól függenek. Mindenesetre a Delors vezette Bizottság komoly sikerét jelentette, hogy példátlanul rövid idő alatt sikerült elfogadtatni a Chartát.

A következő jelentős dokumentum szintén a szociális kérdésekhez áll közel. A szociálpolitikáról szóló Fehér Könyvet<sup>7</sup> azért adta ki a Bizottság 1994 júliusában, hogy meghatározza az elkövetkező évekre a közösségi szociálpolitika fejlődési irányát, "cselekvési programját". Ennek megfelelően a Fehér Könyv az alábbi tíz fejezetre tagolódik:

1. Munkahelyek - az első számú prioritás
2. Befektetés a világszínvonalú munkaerő-kínálat érdekében
3. A magas színvonalú munkaerőpiaci előírások mint a versenyképes Európa egyik összetevője
4. Az európai munkaerőpiac kiépítése
- 5. A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség**
6. Szociálpolitika és szociális védelem - egy mindenkiről gondoskodó társadalom
7. Cselekvés a közegészségügy területén
8. Szakszervezetek, munkáltatói szervezetek
9. Nemzetközi együttműködés - az európai szociálpolitika szerepe
10. Az európai jog hatékonyabb alkalmazása

A következő jelentős változást az **Amszterdami Szerződés** jelentette. Rendelkezéseinek egyik "vezérelve" az emberi jogok feltétlen tisztelete.

A további fejlődés eredményeként pedig **a diszkrimináció valamennyi formája elleni küzdelem jegyében végre bekerült a Római Szerződésbe a megkülönböztetését tiltó rendelkezés 13. [6a.] cikk:**

*"A Tanács egyhangú szavazással, a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel történt konzultációt követően, megteszi a szükséges intézkedéseket a nem, származás, faj, etnikai*

<sup>5</sup> A Chartában foglalt jogcsoportok a következők: szabad mozgás joga (1-3. cikk), foglalkoztatás, bérezés (4-6. cikk), az élet- és munkakörülmények javítása (7-9. cikk), szociális védelemhez való jog (10. cikk), a társulás és kollektív szerződés szabadsága (11-14. cikk), szakképzéshez való jog (15. cikk), férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód (16. cikk), a munkavállalók joga a tájékoztatásra, a konzultációra és a részvételre (17-18. cikk), munkahelyi egészség- és biztonságvédelemhez való jog (19. cikk), a gyermekek és fiatalok védelme (20-23. cikk), időskorúak jogai (24-25. cikk), fogyatékosok jogai (26. cikk).

<sup>6</sup> (Blainpain-Hepple-Sciarra-Weiss 1996, 8)

<sup>7</sup> European Social Policy: A way forward for the Union COM(94)333 of 27 July 1994.

*hovatartozás, vallás vagy más meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális orientáció alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében.”*

A Római Szerződés 2. cikkének módosítása az EK céljainak sorába emeli a nemek közötti megkülönböztetés tilalmát, ami szimbolikus változtatás, mivel az 1970-es és 1980-as évek jogalkotása révén ez vált a közösségi jog egyik legkidolgozottabb területévé. Mindenesetre azt mutatja, hogy a nők és férfiak közötti megkülönböztetés elleni küzdelem még fokozottabb mértékben az EK prioritása. Ez pedig előrevetíti, hogy további irányelvek születnek majd ezen a területen.

A 141. [119.] cikk (3) bekezdésének a Szociálpolitikai Megállapodásban szereplő szövege csak azt engedte meg, hogy a tagállamok intézkedéseikkel a nők számára megkönnyítsék egyes foglalkozások gyakorlását, védjék őket a munkaerőpiacon felmerülő hátrányoktól.<sup>8</sup> Az új szöveg megszünteti ezt a korlátozást. Mostantól ugyanis a tagállamok a férfiak érdekében is megtehetik ezeket az intézkedéseket. Ez a módosítás szimbolikus jelentőségű, hiszen szinte kizárólag a nőket sújtják pl. nemük miatt a hátrányos megkülönböztetés különböző formái, a munkaerőpiaci szegregáció, az alacsonyabb bérek, stb. Az új (4) bekezdés felhatalmazza a tagállamokat, hogy olyan intézkedéseket fogantossítsanak, amelyek megkönnyítik az alulreprzentált nemhez tartozók szakmai érvényesülését, valamint megakadályozzák, illetve kompenzálják a karrierjüket gátló hátrányokat. Ezzel a rendelkezéssel az olyan jogi megoldásokat kívánják bátorítani, amelyek a pozitív diszkrimináció eszközével lépnek fel a nők esélyegyenlőségének biztosítása érdekében. Az 1990-es években több tagállamban (például Németországban, Svédországban) olyan jogszabályokat fogadtak el, amelyek a szakmai előmeneteli rendszerben, a vezető állások betöltésénél azonos értékű pályázatok esetén a nők előnyben részesítését írták elő. A 141. cikk (4) bekezdésének alkalmazásával kapcsolatban ugyanis hangsúlyozza, hogy a “pozitív diszkriminációra” irányuló intézkedéseknek a célja elsődlegesen a nők munkaerőpiaci helyzetének a javítása kell legyen. Bár a pozitív diszkrimináció kifejezést sehol nem használják, mégis erről van szó. A 141. cikk (1) bekezdésének szövegébe végre bekerült az “egyenlő értékű munka” kifejezés, amely fogalom az Európai Bíróság esetjogában már korábban részletesen kimunkálásra került, ezért végeredményben a Római Szerződésben csak jóváhagyták a már létező joggyakorlatot.<sup>9</sup>

A Tanács elnökségi összefoglalójának második részében elfogadta az 1998. évre szóló foglalkoztatási irányvonalakat. Az irányvonalak négy pillérre támaszkodnak, melynek 4. pillére képezi az esélyegyenlőség javítását a munkaerőpiacon.

Mint azt már érzékeltette, az esélyegyenlőség érvényesítése a Közösség egyik legfontosabb célkitűzésévé vált. Ennek megfelelően az esélyegyenlőség ügye a foglalkoztatási irányelvekben is központi helyet foglal el. Ebben a pontban tulajdonképpen visszaköszönnek a már jól ismert alapelvek. A tagállamoknak így *növelniük kell a nők foglalkoztatási arányát*, mivel az még mindig jelentősen elmarad a férfiak foglalkoztatási szintjétől. Ennek érdekében lépéseket kell tenniük a munkanélküliségi rátában megmutatkozó, nemek közötti különbségek csökkentésére. Külön

<sup>8</sup> VÁRNAY Ernő-PAPP Mónika, *Európa jog*, Budapest, KJK- Kerszöv, 2006., 305. oldal

<sup>9</sup> További változások: a 138. [118a.], 139. [118b.] és 140. [118c.] cikkekbe szó szerint átemelték a Szociálpolitikai Megállapodás 3., 4., illetve 5. cikkét, azokhoz képest nincs szövetségű változás. A 143.[120.] cikk lett a 142.[119a.] cikk, mivel a 143.[120.] cikk a megállapodás 7. cikkét tartalmazza.

figyelmet kell szentelni az egyes szektorok közötti aránytalanságok, a *munkaerőpiaci szegregáció leküzdésére*. Ennek érdekében a tagállamok specifikus intézkedésekkel növelik a nők foglalkoztatottságát, illetve megakadályozzák, hogy egyes ágazatokban a nők aránya kiugróan alacsony, másokban pedig kiugróan magas legyen. Ez tulajdonképpen a "kvótarendszer" valamely formájának meghonosítását jelentheti Európa-szerte, amire már korábban is voltak kísérletek egyes tagállamokban. A karrier és a családi élet összeegyeztetése érdekében előre kell lépni a szülői szabadságra, gyermekgondozási szabadságra, részmunkaidőre vonatkozó irányelvek és megállapodások végrehajtása terén. Biztosítani kell a megfelelő *gyermekgondozási szolgáltatásokat*, illetve az eltartott családtagok gondozását annak érdekében, hogy a nők (és itt érdekes módon a férfiakat is megemlítik) beléphessenek, visszatérhessenek a munkaerőpiacra, illetve folyamatosan ott tudjanak maradni. Az irányvonalak szövege - Svédország kezdeményezésére - egyetlen ponton túllép a nemek közötti esélyegyenlőségen, és a hátrányos helyzetet tágabban értelmezi. Eszerint különös figyelmet kell fordítani azokra a problémákra, amelyekkel a hátrányos helyzetű munkavállalók találkoznak a munkaerőpiacon Ennek a politikának a jegyében fogadták el a tagállamok kormányfői a bécsi Európai Tanács 1999. február 22-i ülésén a Tanács által javasolt formájában, változtatás nélkül az 1999. évre szóló foglalkoztatási irányvonalakat.<sup>10</sup> A 22 foglalkoztatási irányvonalban jelent meg a *nők és férfiak esélyegyenlőségének érvényesítése az összes irányvonalban ( ez a „mainstreaming” elve)*.

Itt kell szólnunk a közösségi konzultáció jelentőségéről. A konzultáció azt jelentette, hogy a közösség intézményes lehetőségeket biztosított az európai szociális partnereknek, hogy elmondhassák véleményüket az éppen terítéken lévő kérdésekkel kapcsolatban. A közösségi szintű konzultáció során az Európai Bizottság képviselői ismertetik jogalkotási tervüket, intézkedési elképzeléseiket az érintett szociális partnerekkel, akik arról véleményt nyilváníthatnak. A párbeszéd természetesen a másik irányba is működik, azaz a partnerek információval látják el az adott kérdéssel kapcsolatban az Európai Bizottság illetékes tisztviselőit. A konzultáció terepét 1957 óta a különböző bizottságok jelentik. A tanácsadó bizottságok<sup>11</sup> tagjai a közösség képviselői mellett a munkáltatók és munkavállalók képviselői (tripartit bizottság). A ma működő hat tanácsadó bizottság mindegyike egy olyan meghatározott témakörre koncentrál, mint például a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség, a személyek szabad mozgása, az Európai Szociális Alap működése vagy a szakképzés. Ezek a fórumok tehát a közösségi intézmények politikaformáló, jogalkotó, jogalkalmazó munkáját segítik.

Emellett szólnunk kell az ágazati közös bizottságokról is. Ezen bizottságok (továbbiakban: **Közös Bizottság**)<sup>12</sup> abban különböznek a tanácsadó bizottságoktól, hogy egyfelől nem tripartit, hanem bipartit felépítésűek<sup>13</sup>, másfelől meghatározott ágazatok problémáival foglalkoznak. Ráadásul - az **1999. január 1-jéig működő**, majd átalakuló - 9 közös bizottság célja a szociális partnerek véleményének meghallgatásán túl az is, hogy elősegítsék maguk a szociális partnerek közötti párbeszédet.

---

<sup>10</sup> Council Resolution on the 1999 Employment Guidelines, 5530/99.

<sup>11</sup> Advisory Committee.

<sup>12</sup> Joint Committee.

<sup>13</sup> A tárgyalások tehát kétoldalúak, azaz a munkaadók és munkavállalók szervezeti között zajlik.

Végezetül ismertetném az **Amszterdami Szerződés** által lefektetett szabályokat. Az Amszterdami Szerződés 141. cikke (korábban a Római Szerződés 119. cikke) kimondja, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell a férfi és női dolgozók egyenlő munkájáért vagy egyenlő értékű munkájáért az egyenlő bérezés elvének alkalmazását. Az egyenlő bérezés irányelv<sup>14</sup> kifejti, hogyan kell az egyenlő bérezés elvét a gyakorlatban alkalmazni, vagyis megszüntetni a nemek közti megkülönböztetést a bérezési rendszerekben. Az európai jogszabályok az alábbiak szerint határozzák meg a bért:

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

Mindezen szerződések mellett **1975-ben** született meg a legjelentősebb irányelv **75/117/EGK** (1975. február 10.) **irányelv** a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami szabályok közelítéséről, valamint a 1976-ban készített /1976.február.9./ **76/207-es EGK irányelv** a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról. A következő részben ezeket szeretném részletesen bemutatni.

---

<sup>14</sup> Az Európai Tanács 75/117/EGK irányelve.



## 2. Következő lépés: A Tanács irányelvei

### a.) Az 1975/117. irányelv:

Az irányelv bevezetője a következőket állapítja meg:

-Mivel a Szerződés 119. cikkében rögzített, a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének végrehajtása a közös piac létrehozásának és működésének nélkülözhetetlen része és a tagállamok felelőssége ezen elv alkalmazásának a biztosítása a megfelelő törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések alkalmazásával.

- A Tanács 1974. január 21-i állásfoglalása a szociális cselekvési programra vonatkozóan [3], kimondja, hogy lehetővé kell tenni az élet- és munkahelyi feltételeknek a harmonizálását a fejlődés egyidejű fenntartásával, valamint megvalósítani a Közösség kiegyensúlyozott szociális és gazdasági fejlődését, illetve a munkavállalás és a szakképzés, előmenetel, valamint a díjazást is magában foglaló munkahelyi feltételek tekintetében a nők érdekében hozott intézkedéseknek kell elsőbbséget adni.

Majd megemlíti az 1961. december 30-án a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elvéről a tagállamok részvételével megtartott konferencia állásfoglalásait, melyeknek alkalmazása érdekében tett erőfeszítések ellenére is még mindig vannak különbségek a tagállamok között, és ezért az egyenlő díjazás elvének alkalmazása tekintetében a nemzeti rendelkezéseket közelíteni kell egymáshoz.

Ezután következik a legfontosabb megállapítás, hogy mi is az egyenlő munkáért egyenlő bér elve: „a Szerződés 119. cikkében felvázolt, a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elve (a továbbiakban: egyenlő díjazás elve) azt jelenti, hogy ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetés minden fajtáját.

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

Ezt követően kinyilatkoztatják a tagállami szintű bírói igényérvényesítés jogát, miután az esetleges jogorvoslati lehetőségeket az illetékes hatóságoknál már kimerítette, majd a tagállamok vállalják, hogy megszüntetnek minden törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekből származó megkülönböztetést a férfiak és a nők között, amely ellentétben áll az egyenlő díjazás elvével. Fontos rendelkezés továbbá, hogy tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a kollektív szerződéseknek, bértarifáknak, bérmegállapodásoknak vagy az egyéni munkaszerződéseknek az egyenlő díjazás elvével ellentétes rendelkezéseit semmisnek nyilvánítsák vagy nyilváníthassák, illetve módosíthassák.

A tagállamokat megilleti továbbá az intézkedés joga azon alkalmazottak elbocsátása ellen, akik az egyenlő díjazás elvének betartása érdekében a vállalkozáson belül panaszt tettek vagy más jogi eszközzel éltek. Külön kiemelik emellett a közösségi jogharmonizációt, s hogy

hatásos eszközöknek kell fennállnia az elv betartásának biztosítására. Az alkalmazottakat megilleti a tájékoztatás joga is.

A tagállamoknak ezeket a rendelkezéseket 1 éven belül hatályba kell léptetniük és erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot. A tájékoztatás joga a Bizottságot is megilleti. A tagállamok a fent említett egyéves időtartam lejártától számított két éven belül minden szükséges információt a Bizottság rendelkezésére bocsátanak annak érdekében, hogy a Bizottság az irányelv alkalmazásáról szóló jelentését a Tanács elé történő terjesztés céljából elkészíthesse.

**b.: Az 1976/207-es irányelv:**

Ez az irányelv már nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel az anyaságot és a terhességet. Célja az egyenlő bánásmód elvének biztosítása, mely nem tűri sem a közvetett, sem a közvetlen diszkriminációt. A további rendelkezések elég erőteljesen hasonlítanak az 197/117/EGK irányelv rendelkezéseihez, azaz a tájékoztatás, a jogérvényesítés, a rendelkezése hatályba lépésének és a betartási kötelezettségnek a szempontjából. A tagállamoknak mindezek mellett éves felülvizsgálati és ellenőrzési kötelezettségük van, melyről a Bizottságot folyamatosan tájékoztatni kötelesek. A többi rendelkezést már fentebb tárgyaltuk.

### 3. „Mérőkövek az Unióban” -A legfontosabb irányelvek, ajánlások

A Tanács 84/635/EGK ajánlása<sup>15</sup> kifejezetten a nőket támogató pozitív intézkedésekről szól:

*“Az egyenlő bánásmódra vonatkozó jogi rendelkezések... nem alkalmasak az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, ha a kormányok, a szociális partnerek és az egyéb érintett szervezetek nem tesznek ezzel párhuzamosan intézkedéseket a nőket társadalmi attitűdökből, szemléletből és magatartásból eredő, a munkavállalással kapcsolatosan ért hátrányok ellensúlyozására.”*

A Bizottság 87/567/EGK ajánlása<sup>16</sup> arra irányítja rá a tagállamok figyelmét, hogy olyan belső politikát alakítsanak ki, amely elősegítheti a nők szakmai továbbképzését a Tanács 76/207/EGK irányelvének végrehajtása szellemében. A Bizottság megfogalmazta azokat az ajánlott intézkedéseket, amelyek révén a tagállamok megkönnyíthetik a nők szakmai továbbképzésekben való részvételét.

A pozitív programoktól meg kell különböztetnünk a jogi értelemben vett pozitív diszkrimináció kérdéskörét. Pozitív diszkrimináció alkalmazására a Tanács 76/207/EGK irányelv 2. cikkének (4) bekezdése ad felhatalmazást a tagállamoknak:

*“Ez az irányelv nem áll ellentétben a nők és férfiak esélyegyenlőségét elősegítő intézkedésekkel...”*

A Tanács 96/694/EK ajánlása<sup>17</sup> a nők és férfiak kiegyensúlyozott részvételét rögzíti a döntéshozatali eljárásban. Az ajánlás olyan pozitív intézkedésekre sarkallja a tagállamokat, amelyek elősegíthetik a nők fokozottabb részvételét a döntéshozatalban. Ennek keretében átfogó, integrált stratégia kidolgozását javasolják, különös tekintettel az oktatásra, a tájékoztatásra, a statisztikai rendszerre, a tudományos háttérre, valamint a helyi önkormányzatok működésére.

---

<sup>15</sup> Council Recommendation of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women.

<sup>16</sup> Commission Recommendation 87/567/EEC of 24 November 1987 on vocational training for women.

<sup>17</sup> Council Recommendation of 2 December 1996 on the balanced participation of women and men in the decision-making process.

#### 4.A személyek szabad mozgása-munkabér, munkavállaló és munkaidő

Fontosnak éreztem még tisztázni azt a kérdést is, hogy a **munkavállaló**, a **munkavégzés** és egyáltalán a **szabad mozgás** és a munkavállalás fogalma mit jelent az uniós jog szempontjából. Bár a **személyek szabad mozgását** eredetileg tisztán gazdasági megfontolásból biztosították, a szabad mozgás elve túlmutat a gazdasági kérdések szabályozásán. Az alapítók által megálmodott egységes európai munkaerőpiac - ahol minden közösségi polgár egyenlő esélyekkel rendelkezik - jelentős mértékben kihat a munkavállalók szociális helyzetére. Az alapítók politikai célja az volt, hogy a szabad mozgás elve egyúttal a tagállamok népeinek egyre szorosabb kapcsolatát is szolgálja. A személyek szabad mozgásának elve szerint a tagországok állampolgárai munkát vállalhatnak vagy vállalkozási tevékenységet folytathatnak a Közösségen belül bárhol, egyenlő bánásmódban részesülve minden más tagállam polgáraival és bármiféle, az állampolgárságon alapuló diszkriminációtól mentesen. A Római Szerződés a szabad mozgás elvéről a szociálpolitikai rendelkezésektől eltérően a Második rész III. címe alatt rendelkezik. A Római Szerződés ugyanis a szociális vonatkozású rendelkezéseket "Szociálpolitika" cím alatt a 136-151. [117-128.] cikkekben, míg a személyek szabad mozgásának elvét a 39-42. [48-51.] cikkekben "A személyek szabad mozgása, a szolgáltatások és a tőke mozgás szabadsága" cím alatt tartalmazza.

A személyek szabad mozgásának jelentéséhez a 39. [48.] cikk visz bennünket közelebb:

*"(1) A személyek szabad mozgása a Közösségen belül legkésőbb az átmeneti időszak végéig (1969. december 31-ig) megvalósul."*

*(2) Ez a szabad mozgás magában foglalja a tagállamok munkavállalói között az állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetés eltörlését a foglalkoztatás, a bérezés, valamint minden más munka- és foglalkoztatási feltétel tekintetében."*

A Római Szerződés nem ad választ arra a kérdésre, hogy **ki a munkavállaló**. Ugyanakkor az Európai Bíróság fontosnak vélte, hogy a munkavállaló kifejezés egységes közösségi jelentéssel bírjon, s közösségi fogalomná váljon, mivel csak így tartható a közösségi intézmények ellenőrzése alatt a szabad mozgás elvének érvényesítése. A közösségi jog a **Levin-ügy** kapcsán (53/81 [1982] ECR 1035) megalkotta a "közösségi munkavállaló" fogalmát. Levin asszony Hollandiában szeretett volna letelepedni dél-afrikai férjével, és ott részmunkaidőben akart dolgozni. Keresete azonban nem érte el a holland minimálbér összegét, ezért a holland hatóságok elutasították tartózkodási engedély iránti kérelmét.<sup>18</sup> A Bíróság ítéletében kimondta, hogy a részmunkaidőben munkát vállaló is a "munkavállalók" jogait élvezzi, amennyiben munkája "tényleges és hatékony gazdasági tevékenység". Az sem akadály, ha a részmunkaidős munkavállaló bére kevesebb a minimálbérnél, az azonban nem lehet a megélhetési költségekhez képest jelképes összegű, mellékes bevétel. A **Lawrie-Blum ügyben** (66/85 [1986] ECR 2121) a Bíróság úgy rendelkezett, hogy a munkavállaló fogalmát objektív kritériumok - jogok és kötelezettségek - alapján kell meghatározni. Munkaviszonynak az a kapcsolat minősül, amelyben "egy személy meghatározott ideig szolgáltatást

<sup>18</sup> A tartózkodási engedély iránti kérelmét a Római Szerződés 39. [48.] cikkre alapozta.

nyújt egy másik személy részére annak irányítása alatt, amiért díjazásban részesül”. Mindezen szempontok alapján az ügyben érintett gyakorló tanár munkavállalónak minősült. A **Kempf ügyben** (139/85 [1986] ECR 1741) egy német zenetanár heti 12 órát tanított Hollandiában. Jövedelme még a létminimumot sem érte el, ezért ott szociális támogatásban részesült. Arra hivatkozva tagadták meg tőle a tartózkodási engedélyt, hogy alacsony jövedelme miatt nem jogosult a munkavállalónak járó kedvezményekre. Ezzel szemben a Bíróság kimondta: ha egyszer már megállapítást nyert a tényleges munkaviszony fennállása, akkor az már lényegtelen, hogy a munkavállaló a munkabéréből meg tud-e élni, vagy pedig szociális segélyre szorul. A szabad mozgás jogát, mint minden szabadságjogot, a Bíróság rendkívül tágan értelmezi.

## 5.A stewardestől a zongoratanárnőig- Néhány eset az EU történetéből

Az Európai Unióban az Amszterdami Szerződés elfogadásáig az egyenlő bánásmód elve kizárólag a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását jelentette. A nemek közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma ugyanis az európai integráció alapítása óta a közösség egyik “alapköve”, alapvető jelentőségű szabálya. Az alapítók kettős cél vezérelte, amikor már a Római Szerződés “vékonyka” szociális fejezetében is külön cikket szenteltek az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének. Egyrészt gazdasági céljuk az volt, hogy azok a tagországok, amelyekben már akkor mindennapos gyakorlat volt a nemek közötti egyenlőség, ne szenvedjenek a versenyben hátrányt azon tagállamokkal szemben, ahol az még nem vált valósággá. Végeredményben a **141. [119.] cikk** is az egyenlő versenyfeltételek biztosítására irányult. Másfelől azonban a 1970-es évek közepétől a nemek közötti esélyegyenlőség biztosítása *“a Közösség szociális célját képezi, hiszen az nem csupán gazdasági, hanem olyan közösség, amely közös akciókkal törekszik a társadalmi fejlődés előmozdítására, valamint polgárai élet- és munkafeltételeinek fejlesztésére”*

A bíróság vitathatatlanul leghíresebb esete a már említett **Defrenne v. Sabena** esete volt. Az eset lényege az volt, hogy Gabrielle Defrenne a belga Sabena légitársaság stewardesse volt és 1986-ban 17 év után kénytelen volt munkáját abbahagyni, amikor 40.életévét betöltötte, ugyanis ezt írta elő a munkaszerződés. A hölgy ezért kártérítési pert indított a társaság ellen a fizetésben, a járadékokban és az alkalmazás megszűnésében megnyilvánuló nemek közötti diszkrimináció miatt. A bíróság a közvetlen hatályosság kérdése miatt a Bírósághoz fordult segítségért. Az esetben kimondták, hogy lehetséges a közvetlen hatály.

Az Európai Bíróság a **Defrenne v. Sabena II. esetben** még ennél is tovább ment. (43/75 [No.2] [1976] ECR 455, [1976] 2 CMLR 98) Itt mondta ki először ugyanis, hogy a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód biztosítására irányuló politika a Közösség szociálpolitikájának szerves része. E kettős, egyszerre gazdasági és szociális célkitűzés miatt a nemek alapján való megkülönböztetés tilalma - eltérően a közösségi jog más területeitől - alkalmazásában nem korlátozódik a migráns munkavállalókra, vagyis “egészében belső”. Ez azt jelenti, hogy bármely tagállam polgára hivatkozhat a közösségi jogra, ha úgy érzi, neme miatt érte hátrány, teljesen függetlenül attól, hogy az esetleg előnyben részesített másik fél milyen állampolgárságú. Ezzel szemben számos közösségi politika az eltérő állampolgárságú személyekre irányuló eljárásokat szabályozza.

A férfiak és nők közötti egyenlő esélyek politikája a 1970-es évek eleje óta szerepel a Közösség elsődleges fontosságú céljai között. Az EK jogalkotásában az egyenlő bánásmód ettől kezdve kapott egyre nagyobb hangsúlyt.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek **első generációja tehát az 1970-es évek közepéig** várattott magára, mint ezt már fentebb bemutattam. Ebben az időszakban sikerült túllépni azon az elavult koncepción, amely az egyenlő esélyek politikáját a bérkülönbségek megszüntetésére szűkítette le.<sup>19</sup> Ennek megfelelően lépésről lépésre dolgozták ki az egyenlő bánásmód tágabb koncepcióját, illetve az azt tükröző irányelveket. A Közösség aktív szerepvállalása és elkötelezettsége vezetett 1986 után újabb hat irányelv elfogadásához. Mégis, ha azt vizsgáljuk,

---

<sup>19</sup> Ez persze nem jelenti azt, hogy az EU ne tekintené mind a mai napig fontos céljának az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének gyakorlati érvényesülését

miként közelítették meg a közösségi intézmények ezt a problémát, közöttük az Európai Bíróság a nemek közötti diszkriminációt, akkor az “egyenlő munkáért egyenlő bér” elvét kell kiindulópontnak tekintünk.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét a már sokat emlegetett **Római Szerződés** híressé vált 141. [119.] cikkének alapításkori szövege a következőképpen fogalmazza meg:

*“Minden tagállam az első szakasztól biztosítja és a továbbiakban is fenntartja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő bért kapjanak.”*

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvével kapcsolatos első kérdés tehát maga a diszkrimináció fogalma. A diszkrimináció ésszerűtlen különbségtétel az érintett jogok gyakorlásával összefüggésben. Ez a meghatározás három elemet rejt magában: a diszkriminatív intézkedés negatív hatással van az érintett személyre, ami a különbségtételből ered, és a különbségtétel objektíve nem indokolható (Kardos 1997, 45). Korábban a **Defrenne v. Belgian State** esetben (80/70 [No.1.] [1971] ECR/445) a belga kormány ugyanis akként érvelt, hogy a 141. cikknek kizárólag gazdasági célja van. Amint arra már korábban utaltunk, a Bíróság visszautasította a cikk ilyen felfogású megközelítését.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve “a Közösség alapjának része”, és ezért közvetlenül hatályos. Ez azt jelentette, hogy az elv nem csupán a hatóságokat köti, hanem az egyének, jogi személyek közötti szerződéses viszonyokra is vonatkozik. Így az egyének saját nemzeti bíróságaik előtt közvetlenül hivatkozhatnak rá, de csak az ítélet napja - azaz 1976. április 8. - után indított ügyekben, függetlenül attól, hogy átültette-e az adott tagállam az elvet saját jogába.<sup>20</sup> A 141. cikk túlságosan leegyszerűsítve és pontatlanul fogalmazza meg az “egyenlő munkáért egyenlő bér” elvét, és éppen ezért számtalan értelmezési bizonytalansághoz vezetett a gyakorlatban. Az egyik probléma abból ered, hogy az “egyenlő munka” kifejezés szinte “felhívás” a szűkítő értelmezésre. Például az a személy, aki a reggeli kávé készíti a hivatalban dolgozóknak a szó szoros értelmében véve, nem ugyanazt a munkát végzi, mint aki a délutáni teát főzi, mert a két művelet technikailag különbözik egymástól, és két különböző fogyasztási cikket tartalmaz. Mégis, egy ilyen szűk értelmezés abszurd eredményre vezetne.

Az 1951-ben elfogadott 100. számú **ILO Egyezmény**<sup>21</sup>, amelyet valamennyi EK-tagállam aláírt - az “egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” elvét fogalmazta meg. Pontosan ez a jogszabály adta annak idején az ötletet a Közösség egyenlő bérezésre vonatkozó másodlagos jogalkotásához. A Tanács a Szociális Akcióprogramban is kinyilvánította, hogy a nők bérezésének rendezése elsőbbséget élvez. Mivel a 141. cikk az egyenlő munka fogalma körüli bizonytalanságok miatt gyakorlatilag alkalmazhatatlannak bizonyult, a Bizottság cselekvésre szánta el magát. A Szociális Akcióprogram szellemében született **75/117/EGK irányelv**<sup>22</sup> kiterjesztően értelmezte a 141. cikk rendelkezéseit, és bevezette az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér koncepcióját.

<sup>20</sup> NEMESKÉRI -KUTLÁN Endre -Egyenlő munkáért egyenlő bért? (Humán hírek, 2002.(3.évf.)7.szám,2.oldal

<sup>21</sup> ILO Convention No. 100., 29 June 1951.

<sup>22</sup> Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women.

A sors fintora, hogy az Európai Bíróság, amely korábban meglehetősen szűkítőleg értelmezte a 141. cikket, nem sokkal az irányelv elfogadása után a **Jenkins v. Kinsgate** esetben (96/80 [1981] ECR 911, [1981] 2 CMLR 24, [1981] 1 WLR 972, [1981] ICR 592) olvasható kiterjesztő értelmezésével gyakorlatilag fölöslegessé tette az épp hogy elfogadott irányelvet. Hiszen ha az irányelv és a 141. cikk tartalma megegyezik, akkor fölösleges a tagállamokat jogharmonizációra kényszeríteni. A Római Szerződés 141. cikke ugyanis közvetlenül hatályos közösségi norma, így arra - amint az előzőekben hangsúlyoztuk - bármely sérelmet szenvedett állampolgár bármikor hivatkozhat a nemzeti bíróságok előtti eljárás során. Mindenesetre az irányelv lehetővé teszi, hogy összehasonlításokat lehessen végezni a munkakörök, munkák között, és nem csupán azon férfiak és nők között, akik teljesen azonos munkát végeznek. Az egyenlő bér elve *“...az azonos, illetve egyenlő értékűnek elismert munka esetén a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés megszüntetését jelenti a bérezés valamennyi alkotórésze és feltétele vonatkozásában”*<sup>23</sup>. Az *“egyenlő értékűnek elismert munka”* megfogalmazás világosan mutatja, hogy a korábbi példánkban szereplő két személy, aki a takarítást végzi, egyenlő fizetést kell kapjon akkor is, ha különböző neműek. A **Murphy** esetben (157/86 [1988] ECR 673) megállapítást nyert, hogy nyilvánvalóan az is sérti az egyenlő bérhez való jogot, amikor egy nő munkavállaló férfi munkatársával nem egyenlő, hanem annál magasabb értékű munkát végez, ugyanakkor kevesebbet kap.<sup>24</sup>

A Tanács 75/117/EGK irányelv 3. cikke szerint a tagállamok kötelesek eltörölni jogrendszerükből minden olyan rendelkezést, amely az egyenlő bér elvébe ütközik. Ez úgy értendő, hogy az alacsonyabb fizetésű - általában női - munkavállalók bérét kell az ellenkező nemű munkavállalók bérének szintjére emelni. De nem elegendő az, ha a férfiak és nők bére közötti összeget állapítanak meg. Ez a követelmény összhangban van mind a Római Szerződés 2. cikkével, amely az életszínvonal emelését kívánja meg, mind pedig a 141. cikkel, amely a férfiak és nők közötti egyenlő bér elérését az előbbi folyamat részeként jelöli ki. Az alapvető cél nem valósítható meg, úgy ha a férfiak bérét a nők bérének szintjére csökkentik, mivel ez ellentétes az életszínvonal emelésével.

A Római Szerződés 141. cikkének és a Tanács 75/117/EGK irányelvének különböző elemei az Európai Bíróság esetjogának talán leggyakrabban értelmezett kérdései közé tartoznak. A Bíróság számos ítéletében foglalkozott a 141. cikk által megengedett összehasonlítással. A **Macarthys v. Smith** esetben (129/79 [1980] ECR 1275) a Bíróság úgy döntött, hogy egy nő munkáját és bérét össze lehet hasonlítani a magasabb bért kapott férfielődével. Az összehasonlítás tehát nem korlátozható az egyidejűleg munkát végző munkavállalók bérére. Mindazonáltal, a Macarthys esetben - és azt követően is - a Bíróság csak a tényleges helyzetek összehasonlítását fogadta el, és mereven elutasította azt az érvelést, amely arra vonatkozott, hogy mennyit kapott volna egy férfi dolgozó, ha őt alkalmazták volna a kérdéses állásban.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének biztosításával kapcsolatos másik kulcskérdés a **bér fogalmának** meghatározása, mint erre fentebb már utaltam. A “bér” definíciója a 141. cikk értelmében meglehetősen tág, hiszen felölel *“minden olyan szokásos alap- és minimálbért, illetve fizetést, valamint minden olyan egyéb juttatást, amelyet a munkaadó a munkavállalónak ez utóbbi*

<sup>23</sup> A Tanács 75/117/EGK irányelvének 1. cikke.

<sup>24</sup> A Doris DOLBHOFFER, Zita KÜNG: A társadalmi nemek egyenlősége kézikönyv , 28.oldal



*alkalmazása miatt közvetlenül vagy közvetetten, pénzben vagy természetben kifizet*". A **Defrenne v. Belgian State** perben (80/70 [No. 1] [1971] ECR 445) a Bíróság megismételve a munkabér fogalmának fenti definícióját, kifejti, hogy a szociális biztonsági ellátás nem idegen a munkabér fogalmától. Ugyanakkor az olyan szociális biztonsági ellátások, elsősorban az öregségi nyugdíj, amelyeket jogszabály állapít meg, nem vonhatók a munkabér fogalmába.

A **Barber** esetben (262/88 [1990] ECR 1889) hozott ítélet mérföldkőnek bizonyult a munkabér fogalmának tisztázásában. Eszerint az ún. szerződésen kívüli foglalkozási nyugdíjrendszerek<sup>25</sup> azon juttatásai, amelyeket a munkavállaló, még ha közvetett módon is, de munkaviszonya alapján munkáltatójától kap, szintén munkabérnek minősülnek. Ez az ítélet kiváló példája annak, hogy a Bíróság milyen lelkesen igyekezett a lehető legtágabbra nyitni a kaput a szabadságjogok harcosai előtt. Ugyanakkor ez az ítélet arra is kiváló példa, hogy az Európai Bíróság miként egyensúlyoz a szabadságjogok védelme és a tagállami érdekek védelme között. A Bíróság ugyanis annyi kibúvót azért hagyott a tagállamoknak, hogy a 141. cikkre nem lehetett hivatkozni az ítélet hatályát, - 1990. május 17-ét - megelőző időszakra vonatkozóan. Ez alól csak azok az ügyek jelentettek kivételt, amelyekben a jogi eljárás már az ítélet megszületése előtt megindult. Ezt tehát egyrészt a jogbiztonsághoz fűződő érdek indokolta, másrészt pedig azoknak a biztosítóknak a pénzügyi érdekei, amelyeket igencsak kellemetlenül érintett az ítélet.

Az Európai Bíróság több százezernyi bekezdésnyi ítélete közül talán egyetlenegy sem váltott ki olyan heves vitát, mint a Barber ítélet 45. bekezdésének a megfogalmazása. Ezt a bekezdést ugyanis - amelynek magyarra való lefordítása önmagában egy fejtörő - ötféleképpen interpretálták. Az ítélet meghozatalát követő értelmezési zűrzavar miatt eldönthetlenné vált, hogy az alapján ki, mire hivatkozhat. Ezt a patthelyzetet oldották fel a Maastrichti Szerződéshez csatolt ún. **Barber Jegyzőkönyvvel**. Eszerint nem kell bérnek tekinteni a 141. cikk alkalmazása szempontjából azokat a foglalkozási szociális biztonsági rendszerek keretében nyújtott ellátásokat, amelyek a jogosultat az 1990. május 17-ét megelőző időszakra eső alkalmazása alapján illették meg.

A **Worringham** esetben (69/80 [1989] ECR 767) végre sikerült tisztázni, mit tekinthetünk munkabérnek az egyenlő munkáért egyenlő bér elve alkalmazása tekintetében. Eszerint a munkavállaló bruttó bérébe tartozó azon összegek minősülhetnek bérnek, amelyek közvetlenül meghatározzák a bérhez kötött egyéb kedvezmények - munkanélküli segély, családi pótlék stb. - kiszámítását. A **Rinner-Kuehn** esetben (171/88 [1989] ECR 2743) a bér fogalmába tartozónak minősítette a Bíróság azokat a szociális biztonsági ellátásokat is, amelyeket a munkavállaló betegsége esetén folyamatosan biztosítanak. Összefoglalva a bér közösségi jogi fogalmát, az sokkal tágabban értendő, mint a hagyományos értelemben vett "alapfizetés". Minden olyan juttatás bér, amely a munkavállalónak munkavállalói státusa révén, akár a munkavégzés alatt, akár annak megszűntét követően, bármikor jár. A közvetlen, más néven nyílt hátrányos megkülönböztetést a Bíróság akkor ítélte meg, ha megállapításához nem kellett mást vizsgálni, csak a 141. cikk

---

<sup>25</sup> A magyar jogban a foglalkozási szociális biztonsági rendszer fogalmának az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak felelnek meg.

megsértését. A közvetlen diszkrimináció egyetlen feltétele, hogy a hátrányos megkülönböztetés oka a munkavállaló neme legyen. Az ilyen közvetlen diszkrimináció tipikus esete, ha nem egyenlő bért fizetnek nőknek és férfiaknak olyan azonos munkáért, amelyet ráadásul ugyanabban az intézményben végeznek.

A **Bilka Kaufhaus v. Weber** esetben (170/84 [1986] ECR 1607) ezt a koncepciót abban az irányban fejlesztették tovább, hogy az nem menti ki önmagában a munkáltatót, ha bizonyítja: diszkriminatív hatású lépése nem volt szándékos.<sup>26</sup>

Ennél sokkal komolyabb fejtörést okozott a jogalkalmazóknak a **közvetett, rejtett diszkrimináció megállapítása**. A közvetett diszkrimináció lényege, hogy a megkülönböztetés nem a munkavállalók neme alapján történik, mégis túlnyomórészt csak az egyik nemhez tartozó munkavállalókat sújtja. Az erősen szegregált munkaerőpiacon nők és férfiak ritkán végeznek azonos vagy egyenlő értékű munkát. Éppen ezért a nyílt diszkriminációt tiltó szabályok hatástalanok maradnak a legtöbb esetben. A rejtett, közvetett diszkriminációra viszont minden tagországból számtalan példa hozható. Belgiumban a közigazgatásban több esetben testmagassági követelményt szabtak a jelentkezőkkel szemben, ami automatikusan a női jelentkezők kizárását eredményezte. A családi állapot is számos esetben szűrőként szolgált. Görögországban és Írországban egyszerre szabtak korhatárt és minimális gyakorlati időt számos állás betöltésénél, ami a gyermekvállalás következményeként a nőket érinti hátrányosan, hiszen sokszor a férfiaknál jóval később kerülnek vissza a munkaerőpiacra. Közvetett diszkrimináció a pályázati feltételeknél, a munkavégzés feltételeiben, a bérezési struktúrában, és különösen a részmunkaidős munkavállalókkal szemben jelentkezik leggyakrabban.

Nem meglepő tehát, hogy a Bíróság több ítélete foglalkozott a részmunkaidős munkavállalókkal szemben alkalmazott diszkriminatív "praktikákkal". A **Jenkins v. Kingsgate** esetben a Bíróság azt vizsgálta, hogy megkülönböztetést jelent-e a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatottak közötti bérkülönbség akkor, ha nők dolgoznak kizárólag vagy túlnyomórészt részmunkaidőben. Ez közvetett és rejtett diszkrimináció lehet, hiszen nem férfiak és nők között tettek különbséget, de eredményét tekintve mégis a nőket sújtotta. A vállalat azzal érvelt, hogy csak hosszabb munkaidőre kívánta ösztönözni a munkavállalókat. A Bíróság leszögezte, hogy az ilyen különbségtétel csak akkor nem jelenti a 141. cikkben foglalt elv sérelmét, ha az intézkedés (itt a bérkülönbség) "objektíve indokolható", és nem fedezhető fel semmiféle oksági kapcsolat az intézkedés és a nemek alapján történő megkülönböztetés között. Tehát maga az a pusztán tény, miszerint egy bizonyos intézkedés által sújtott csoport tagjai különböző neműek, még nem teszi lehetetlenné a közvetett diszkrimináció megállapítását (Steiner 1990, 271). Ha azonban az egyik nemet nem sújtja aránytalan mértékben a különbségtétel, akkor a 141. cikk alapján benyújtott kereset aligha járhat sikerrel.

A különbségtétel indokolhatóságát illetően a Bíróság a **Bilka Kaufhaus v. Weber** esetben<sup>27</sup> (170/84 [1986] ECR 1607) pontosította a megkülönböztetés objektíve indokolhatóságára vonatkozó koncepcióját. Ehhez a munkaadónak kell bizonyítania, hogy:

<sup>26</sup> GYULAVÁRI-KARDOS: Szociális jogok az Európai Unióban, Adu-Print Kiadó, Budapest, 1997, 154. oldal

<sup>27</sup> VÁRNAY Ernő-PAPP Mónika: Európa jog, Budapest, KJK-Kerszöv, 2006, 354. oldal

1. a bánásmód különbségét okozó intézkedések megfelelnek a vállalat tényleges igényeinek,
2. alkalmasak a vállalat által kitűzött célok elérésére,
3. és a megkülönböztetés valóban szükséges a cél érdekében.

Az objektív indok azonban nem alapítható olyan feltételezésekre, amelyek csupán általánosítások. A **Nimz esetben** (184/89 [1991] ECR I-297) Hamburg városa úgy érvelt, hogy a teljes munkaidőben dolgozók általában sokkal gyorsabban szerzik meg a munkájukkal kapcsolatos képességeket és szakmai tudást, mint a részmunkaidősök. A Bíróság szerint: *“e megállapítások a munkavállalók meghatározott csoportjairól tett általánosítások, nem teszik lehetővé olyan érv azonosítását, amely egyszerre volna objektív és független a hátrányos nemi megkülönböztetés minden formájától”*.

Általános probléma, hogy a munkaértékelés rendszere nem mentes a diszkriminatív elemektől. Számos tagállamban - közöttük Franciaországban, Németországban és Hollandiában - a kollektív szerződésekben, valamint az ítélkezési gyakorlatban a női munkához kapcsolódó munkavállalói tulajdonságokat következetesen “alulértékelik”, és a fizikai erőt - mint férfi erényt - kiemelten kezelik. A munkaértékelés sokszor elavult rendszere jelentősen hozzájárul a bérkülönbségek konzerválásához. A **Rumler v. Dato-Druck esetben** (237/85 [1986] ECR 2101) a Bíróság megállapította, hogy “az egyenlő munkáért egyenlő bér” elvből az is következik, hogy az elvégzett munkát annak természete szerint kell megfizetni (Gyulavári-Kardos 1998, 97).

A **Kalanke** (450/93 [1995] ECR I-3051) és a **Marschall** (409/95 [1997] ECR I-6363) esetben két látszólag azonos helyzetben a Bíróság néhány év eltéréssel két, első pillantásra ellentétesnek tűnő ítéletet hozott.<sup>28</sup> A Kalanke esetben az alábbi rendelkezés képezte a vita tárgyát:

*“...azoknak a nőknek, akik ugyanolyan képzettséggel rendelkeznek, mint az ugyanarra a tisztségre jelentkező férfiak, elsőbbséget kell biztosítani azokon a területeken, ahol a nők aránya alacsonyabb.”*

A nők arányát a megtámadott jogszabály értelmében akkor kellett alacsonyabbnak tekinteni, ha a nők nem tették ki az egyes illetményi kategóriákba tartozó személyeknek legalább a felét. A brémai parkosítási osztály vezetői tisztségének betöltésénél robbant ki a vita, mert erre a szabályra hivatkozva neveztek ki egy hölgyet, a szintén jelentkező Kalanke úr helyett. A nemzeti bíróság - elutasítva Kalanke úr kérelmét - azzal érvelt, hogy ez a kvótarendszer segíthet leküzdeni a jövőben azokat a hátrányokat, amelyekkel a nők jelenleg szembesülnek, mivel hozzászoktatja az embereket ahhoz, hogy a nők is betölthetnek vezető állásokat. Bizonyos feladatoknak hagyományosan a nőkre osztása és a nőknek az alacsonyabb jövedelmű állásokba szorítása gyakorlati hatását tekintve ugyanis ellentétes az egyenlő bánásmód elvével.

Az Európai Bíróság ítélete szerint az irányelv olyan pozitív diszkriminatív intézkedést enged meg, amely bár látszatra megkülönböztető jellegű, de valójában a társadalmi életben létező

---

<sup>28</sup> Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből: egyenlő bánásmód elve (Szerk.:BANKÓ Zoltán ) Budapest, KJK-Kerszöv, 2003, 88.oldal

esélyegyenlőtlenség felszámolására irányul.<sup>29</sup> Így olyan lépéseket tesz lehetővé, amelyek különleges előnyt biztosítanak a nőknek annak érdekében, hogy javítsák versenyképességüket a munkaerőpiacon, és a férfikkal egyenlő eséllyel építhessék karrierjüket. Az olyan nemzeti szabályok azonban, amelyek a nőknek “abszolút és feltétlen elsőbbséget” biztosítanak a kinevezés és az előléptetés terén, túllőnek ezen a célon, ezért ellentétesek az irányelv és a közösségi jog céljaival.

A **Marschall eset** tárgyát a Kalanke esetben hivatkozott jogszabállyal látszólag azonos rendelkezés képezte:

*“Amennyiben... egy besorolási osztályban a férfiaknál kevesebb a nők száma, azonos alkalmasság, hozzáértés és szakmai teljesítmény esetén a nőknek kell elsőbbséget adni az előléptetésnél, kivéve, ha egy adott férfi jelölttel kapcsolatos indokok az ő irányába mozdítják a mérleg nyelvét.”*

Az Európai Bíróság szerint csak látszólag azonos a két szabály. A **Marschall esetben** ugyanis a törvényhozó a rendszer szükséges rugalmassága érdekében szándékosan választott egy “gumiszabályt”. Ezzel az volt a szándéka, hogy mozgásteret hagyjon egy férfi jelölését támogató szempontok figyelembevételére. Következésképpen az érintett rendelkezés alapján bármikor előnyben lehet részesíteni egy férfijelöltet is az előléptetési feltételek alapján. A Bíróság szerint a **Kalanke esettel** szemben ez a szabály éppen ezért nem lépi túl a közösségi jog korlátait. Ehhez azt is biztosítani kell, hogy a női jelölttel azonos mértékben alkalmas férfi biztosítékot kapjon rá, hogy az értékelés tárgyilagos lesz. Az értékelés során a döntéshozónak az összes körülményt meg kell vizsgálnia. Az értékelésnél esetlegesen a férfi javára figyelembe vett feltételek azonban nem lehetnek diszkriminatívak a női jelöltekkel szemben. Mindezekre tekintettel a Bíróság - nem kis meglepetést kiváltva - zöld utat adott a nőket előnyben részesítő fenti szabálynak. Kérdés persze, hogy mire lehet alkalmas egy ennyire rugalmas rendszer? Arra biztosan alkalmas, hogy a munkáltató kezébe adja a pozitív diszkrimináció lehetőségét.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> GÖNDÖR Éva: Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió munkajogában Magyar jog, 2004.(51.évf.) 11.sz.679-699.oldal

<sup>30</sup> Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből: egyenlő bánásmód elve (Szerk.:BANKÓ Zoltán ), Budapest , KJK-Kerszöv,2003

Az alábbi két táblázatban igyekszem bemutatni az átlagkeresetek és a bérkülönbségek alakulását:

***A férfiak és nők bérkülönbsége az Európai Közösség tagországaiban, 1990<sup>31</sup>***

	Fizikai munkát végző női munkavállalók órabére a férfiak bérének százalékában	Nem fizikai munkát végző női munkavállalók órabére a férfiak bérének százalékában
Belgium	75,9	64,6
Dánia	-	84,5
Egyesült Királyság	68,2	54,2
Franciaország	80,8	66,6
Görögország	76,3	69,8
Hollandia	75,3	65,5
Írország	68,1	-
Luxembourg	65,1	54,9
Németország	73,2	66,8
Olaszország	82,7	69,2
Portugália	71,6	70,7
Spanyolország	71,9	62,3

Forrás: Barnard 1995, 189

	<i>A teljes munkaidőben foglalkoztatott nők</i>	<i>A teljes munkaidőben foglalkoztatott férfiak</i>
Kereskedelem	33913	42927
Vendéglátás	28057	36188
Szállítás, raktározás, posta és távközlés	39340	42944
Pénzügyi tevékenység	59054	93301
Ingatlanügyletek	40159	43297
Közigazgatás	40050	43293
Oktatás	32558	40181
Egészségügy	30252	37539
Egyéb	34454	38859

<sup>31</sup> FREY Mária: Nők a munkaerő-piacon, Szerepváltozások 2001., Budapest

**6.Szabályzat az „egyenlő munkáért egyenlő bért nőknek és férfiaknak” megvalósításáról (COM (96) 336 final, 1996.7.17.)**

A dokumentum címéből is látszik, hogy itt egy európai szintű szabályzatról van szó, amelyet az Európai Bizottság a Római Szerződés 119. cikke és a férfi és női alkalmazottak egyenlő bére alapelveinek alkalmazásáról szóló irányelv<sup>32</sup> alapján állított össze. A Szabályzat – a nők és férfiak bérezésének különbségei leírása után javasolja az erről tárgyaló feleknek (munkaadók és szakszervezetek), hogy elemezzék az adott bérezési rendszert, értékeljék a szabályokat, határozzák meg, hogy milyen adatokra van szükségük ahhoz, hogy a különbségeket felismerjék és felszámolják. Javasolja továbbá, hogy építsenek ki egy monitoring és értékelő rendszert, amelyet gondosan meg kell tervezni ahhoz, hogy akadályok nélkül működjön. A Szabályzat végig sorolja, hogy kiknek szánták. Gyakorlatilag ez a felsorolás felöleli a munka világának minden szereplőjét, ideértve azon kisebb vállalkozásokat is, ahol a munkaadói és munkavállalói szerepek gyakran összemosódnak. A bérezési rendszer vizsgálatára vonatkozóan hasznos módszerekkel ismerkedhetünk meg, így pl. az általános és részletes információk értékelésével, a bérezés sajátos szempontjainak elemzésével. Ezután bemutatja a monitoring lépéseit, az értékelés szempontjait, amely ténylegesen sokat változtathat a végrehajtott intézkedések hatásán, és elősegíti a célok megvalósítását. Végül, elolvasva ezt az európai szintű dokumentumot, egyet érthetünk az előterjesztő Bizottsággal, hogy ez a Szabályzat munkaeszközként fog szolgálni a lehető legtöbb olyan társadalmi szereplő számára, elő tudják mozdítani az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás nőknek és férfiaknak elvét.

---

<sup>32</sup> 75/117/EGK irányelv

## 7. Magyar szabályozás

A magyar jog kimondja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét. Az **Alkotmány 70./B. § (2) bekezdése** szerint: „**az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga**”. A **Munka Törvénykönyvének<sup>33</sup> (Mt.) 2001. évi jogharmonizációs célú módosításával** a munkajogi szabályok közé is bekerült az egyenlő munkáért egyenlő bér elve. Az Mt. új **142/A §-a** nem csupán kimondja ezt az elvet, hanem a közösségi joggal összhangban meghatározza az egyenlő értékű munka, valamint a bér fogalmát. Ezeknek az új rendelkezéseknek az a célja, hogy a gyakorlatban alkalmazhatóvá váljanak a magyar szabályok, azaz sikeresen fel lehessen lépni a munkáltatóval szemben a bíróság előtt, ha megsérül ez az elv. A köztisztviselői és közalkalmazotti körre vonatkozóan olyan illetmény-, illetve előmeneteli rendszer működik, amely elvileg kizárja a férfiak és nők eltérő bérezését. A szabad béralkuval rendelkező piaci szférában a munkabért a felek szabadon állapítják meg, ám rájuk is vonatkoznak a fenti tilalmak. Mindezek ellenére a közszférában is hasonló mértékű - 15% körüli - bérkülönbség érvényesül, mint a piaci szférában.

---

<sup>33</sup> 1992.évi XXII.törvény a Munka Törvénykönyvéről

## **8.Néhány fontos törvény az egyenlő munkáért egyenlő bért elv kapcsán**

Az egyenlő bérezésről szóló törvény úgy rendelkezik, hogy az ugyanolyan munkaviszonyban ugyanolyan munkát végző nőket a férfiakéval egyenlő bér és feltételek illetik meg. Az „ugyanolyan munkaviszony” jelentésével a 21. pont foglalkozik. A törvény erre vonatkozóan úgy rendelkezik, hogy a nőket munkaszerződésük feltételeinek megfelelően illetik meg egyenlő jogok. Az a férfi, akivel egy nő egyenlő bért igényel, a viszonyítás alanya (komparátor). Az „azonos munka” ugyanazt vagy nagyon hasonló munkát jelent, azonos munkakör-besorolással, ill. az egyenlő értékű munkának a megtestesítője (lásd a 27-32. pontot). Az egyenlő bérré vonatkozó igényeket a Munkaügyi Bíróság tárgyalja. Egy nő pernyertessége esetén:

- bérét, beleértve foglalkozási nyugdíjjogosultságait is, fel kell emelni a férfi komparátor bérezésének szintjére;
- valamennyi juttatást, amely a férfi szerződésében szerepel, de a nőében nem, bele kell foglalni a nő szerződésébe is;
- valamennyi feltételt, amely a nő szerződésében kevésbé előnyös, mint a férfiében, ugyanolyan előnyössé kell tenni, mint ami a férfi szerződésében a keresetkiesést (ha az igény a bérezéssel kapcsolatos), illetve a károkat meg kell téríteni (ha a panasz más szerződéses feltételre vonatkozik).

A nők szerződésük bármely feltételét összevethetik a komparátoruk szerződésének megfelelő feltételeivel. Ez azt jelenti, hogy a bércsomag valamennyi elemét külön-külön kell figyelembe venni, a teljes bér összehasonlítása nem elegendő. Például az a nő, akinek férfi komparátora magasabb alapbérrel rendelkezik, akkor is igényelheti az egyenlő bért, ha csomagjának többi eleme kedvezőbb, mint a férfié.

Ha egy nő megállapítja, hogy ő és komparátora egyenlő munkát végeznek, munkaadójának kell bizonyítania, hogy a bérkülönbség valóban olyan „lényeges tényezőkkel” magyarázható, amelyekben nyoma sincs a nemek közötti megkülönböztetésnek. Ezt az indoklást a „valóban lényeges tényezővel való” indoklásnak nevezik. A gyakorlatban a munkaadó több tényezőre is hivatkozhat. Ezek közül a leggyakoribb érv például, hogy a férfi díja azért magasabb, mert magasabb képesítéssel rendelkezik, mint a nő, és mert a pontosan ilyen jártassággal rendelkező emberek toborzása nehézségekbe ütközik.

### ***A nemek közötti megkülönböztetésről szóló törvény***

Az egyenlő bérezésről szóló törvény a munkaszerződések alapján adott bérré és juttatásokra vonatkozik. A nemek közötti megkülönböztetésről szóló 1975. évi módosított törvény az egyenlő bérezésről szóló törvény kiegészítése. A Római Szerződésbe nem foglalt kérdésekkel foglalkozik, például a toborzással, a képzéssel, az előmenetellel, a jogviszony megszüntetésével és a juttatások odaítélésével, mint például rugalmas munkavégzésről szóló megállapodások vagy a munkahelyi bölcsőde használata.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> VÁRNAY Ernő-PAPP Mónika: Európa jog , Budapest, KJK-Kerszöv, 2006, 544.oldal



A nemek közötti megkülönböztetésről szóló törvény is foglalkozik a szerződésbe nem foglalt bérezési kérdésekkel, például az előmenetellel és a diszkrecionális (egyéni megítélésen alapuló) jutalmakkal. A teljesítményalapú bérezési rendszerben a teljesítményt illető döntések olyan, bánásmóddal kapcsolatos tényezők, amelyek ellen - ha megkülönböztető jellegűek - a nemek közötti megkülönböztetésről szóló törvény alapján panasszal lehet élni.<sup>35</sup> Azokban az esetekben, amikor a döntések következtében eltérő bérezési szintek jönnek létre, az eltérés és a rendszer szabályai ellen az egyenlő bérezésről szóló törvény alapján panasszal lehet élni. Ez azt jelenti, hogy ha egy nő nem szerződéses vagy diszkrecionális bérezéssel kapcsolatosan kíván igénnyel fellépni, ezt a nemek közötti megkülönböztetésről szóló törvény alapján teheti meg.<sup>36</sup> Ha kétség merülne fel abban a vonatkozásban, hogy egy adott bérezés melyik törvény hatálya alá tartozik, jogi tanácsot kell kérni.

A nemek közötti hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát az **Alkotmány 66. § (1)** bekezdése rögzíti: a Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében. **Az Mt. 5. § (1) bekezdése** pedig kifejezetten kimondja, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a nemre tekintettel.

**Az esélyegyenlőségről a 2003.évi CXXV. törvény** alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni. A törvény tiltja a hátrányos megkülönböztetést, mely szerint **közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora stb miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

**Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne. Az állampolgárokat megillető jogok biztosítására létrehozták az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületet.

A törvény felsorolja továbbá, hogy milyen területeken illeti meg egyenlőség a nőket és a férfiakat. A törvény 21§f.)pontja szerint a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre

<sup>35</sup> Tudja-e Ön, hogy mi a CEDAW Bizottság? (Készült az Európai Unió Daphne Programja, Budapest Főváros Önkormányzata, a Nemzeti Civil Alapprogram, és az Open Society Institute Budapest Foundation támogatásával)

<sup>36</sup> Ugyanígy, ha egy nő úgy véli, hogy a kollektív szerződés vagy a munkáltatói szabályzat valamely feltétele törvényellenes megkülönböztetésre ad alkalmat és hogy ez a feltétel vagy szabályzat valamikor őt is érintheti, e feltétel vagy szabályzat ellen panasszal élhet az 1993. évi nemek közötti megkülönböztetésről szóló törvény alapján.

irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 142/A. § (3) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában illeti meg őket egyenlőség. Az esélyegyenlőségi törvény a jogok biztosításának és érvényesítésének lehetőségével az egyik legfontosabb jogszabály a már említett törvények mellett.

## 9. Magyarországi jogvita

Állampolgárok beadvánnyal fordultak a biztoshoz, melyben azzal kapcsolatban kértek állásfoglalást, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény maradéktalan érvényesítése megkívánja-e, hogy a munkavállalók béradatai nyilvánosak legyenek, hiszen csak ezen keresztül lehet érvényesíteni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét.

Az Alkotmány 70/B. §-a értelmében a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga. Minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének. Mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének tartalmát az Alkotmánybíróság a 137/B/1991. AB határozatban bontotta ki. E határozat értelmében az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének tartalma nem az, hogy bármely munkáltatónál alkalmazott minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kell kapnia, hanem az Alkotmány általános diszkrimináció tilalmát megfogalmazó 70/A.§-ának a munka világára vonatkoztatott konkretizálása. Az adatvédelmi biztos állásfoglalásában a két alkotmányos alapjog látszólagos ellentétét azzal oldotta fel, hogy az egyes munkavállalói jogoknak, így az esélyegyenlőség biztosításához való jognak az általános előmozdítása céljából nem lehet a munkavállalók béradatait harmadik személy - így a munkahelyen dolgozó más munkavállalók - részére továbbítani, nyilvánosságra hozni. A béradatoknak a nyilvánosságra hozatala ugyanis aránytalan alapjog-korlátozással járna, mivel egy alkotmányos alapjogot csak egy másik alkotmányos alapjog konkrét érvényesítése érdekében - és arányosan - lehet korlátozni, az általános alapjog érvényesítés mint cél alkotmányellenes.

Az egyes munkavállalók béradatainak nyilvánosságra hozatala az esetek túlnyomó többségében konkrét cél nélküli, ezért készletező adatgyűjtésnek minősülne. (1604/A/2005)

## 10.Néhány szó az „egyenlő munkáért egyenlő bért” munkacsoportról

**Egyenlő munkáért egyenlő bért” munkacsoport** 2006 decemberében jött létre az Európai Unió Ütemtervében szereplő 6 prioritást képviselő 6 munkacsoport mellett hetedikként. Célja, hogy az Ütemterv megvalósításához a maga lehetőségeivel minél jobban hozzájáruljon. Az általuk készített bárki számára hozzáférhető és megtekinthető honlap megjelenését a Szociális és Munkaügyi Minisztérium tette lehetővé, tartalmát a Minisztériumon belül működő "Egyenlő munkáért egyenlő bért" munkacsoport tagjai alakították ki.A munkacsoport 2007. évre tervezett célkitűzései között szerepel jogszabály-módosítási javaslat kidolgozása, nemekre bontott bér adatok beszerzése és az adatok alapján keresetelemzés készítése, anyagok magyarra való lefordítása, a témában fontosnak tartott írások, tanulmányok, adatok összegyűjtése és a munkacsoport honlapján való elhelyezése. Terveink között szerepel összefoglaló tanulmány készítése az esélyegyenlőségi tervekről, valamint helyzetfeltáró tanulmányok készítése az egyenlő munkáért egyenlő bért témakörében.

## 11.Záró gondolatok- Mit hozhat a jövő?

Az egyenlő munkáért egyenlő bért elve talán a legégetőbb kérdéseket vetette fel eddig is Európa és a világ országai számára. Semmi okunk nincs azt hinni, hogy ez a jövőben gyorsan megoldódik, hiszen az európai államok egyáltalán nem állnak azonos fejlettségi szinten, s ez főként politikai, gazdasági okokra vezethető vissza. A nők helyzete mind nálunk, mind a környező országokban egyre égetőbb kérdéssé vált, mely véleményem szerint a nemek eltérő társadalmi és egyéb helyzetéből adódóan nehezen megoldható, próbálkozni azonban kell s lehet is.

Remélem dolgozatom kellően megvilágította azt, hogy mennyi új fejlemény, változás és megoldandó probléma merült fel ezen elv kapcsán itthon és az Unióban egyaránt. A téma rendkívül izgalmas és sokoldalú, mely napról napra változik és új fejleményekkel szolgál. Csak remélni tudjuk, hogy hamarosan nálunk is az Unióhoz hasonló bérezésről és egyenlő bérekről tudunk majd beszélni.

## 12.Felhasznált irodalom:

- GYULAVÁRI Tamás: *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből: egyenlő bánásmód elve*, Budapest, KJK-Kerszöv, 2003
- VÁRNAY Ernő-PAPP Mónika: *Európa jog*, Budapest, KJK-Kerszöv, 2003
- GÖNDÖR Éva: *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió munkajogában Magyar jog*, 2004. (51.évf.) 11.sz.679-699.oldal
- *Európa jog*, 2006.(6.évf.) 4.sz. 17-23.old
- NEMESKÉRI -KUTLÁN Endre -*Egyenlő munkáért egyenlő bért?* (Humán hírek, 2002. (3.évf.)7.szám,2.oldal
- NACSA Beáta: *Jogharmonizáció: Diszkrimináció helyett egyenlő esélyek az Eu-ban és a munka törvénykönyvében*, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2007
- MADAI Krisztina - MARTONI András - MILÁNKOVICS Kinga - PÁL Andrea: *Nők a civilekért, civilek a nőkért kézikönyv* Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2003
- *A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv 2006-2010*
- Doris DOBLHOFER, Zita KÜNG: *A társadalmi nemek egyenlősége kézikönyv*
- *A nemek közötti egyensúly megteremtése felé - útmutató a döntéshozatal kiegyensúlyozásához* Budapest,Aula Kiadó Kft.,2005
- ALBERT Levente - GYULAVÁRI Tamás: *Mit tesz az EU a nők és a férfiak esélyegyenlőségért?* Budapest,Nemzeti Tankönyvkiadó, 2002
- BÁNYAI Gábor: *Az egyenlő munka és az egyenlő bér fogalma az Európai Bíróság értelmezésében*
- *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*, Budapest, MűM - ISM,1997
- Frey Mária: *Nők a munkaerő-piacon, Szerepváltozások 2001.*, Budapest
- JUHÁSZ Borbála: *A nő-és a gyermekbarát város* Budapest,HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2002
- MIKÓCZY ILONA-DOMONKOS LÍVIA: *A nők társadalmi helyzete Szlovákiában* Budapest,Aula Kiadó Kft.,2006.
- *Szerepváltozások, Jelentés a nők és férfiak helyzetéről* Budapest, MűM - TÁRKI, 1997
- *Szerepváltozások, Jelentés a nők helyzetéről 1999.* TÁRKI-SZCSM, Budapest 1999
- *Tudja-e Ön, hogy mi a CEDAW Bizottság?* (Készült az Európai Unió Daphne Programja, Budapest Főváros Önkormányzata, a Nemzeti Civil Alapprogram, és az Open Society Institute Budapest Foundation támogatásával)
- *Vegyesváltó, Pillanatképek nőkről, férfiokról.* Egyenlő Esélyek Alapítvány, Budapest 1999
- *Wim Kok vezette Foglalkoztatási Speciális Munkacsoport jelentése: Jobs, jobs, jobs - creating more jobs in Europe*

### Jogszabályok:

- **2003. évi CXXV. Törvény** az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról
- Az **1992.évi XXII. törvény** A Munka törvénykönyvéről
- **Amszterdami Szerződés**
- **A Római Szerződés**
- **75/117/EGK** (1975. február 10.) **irányelv** a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami szabályok közelítéséről
- **76/207-es EGK** **irányelv** a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtása