

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

Az egyenlő bánásmód a munka világában: egyenlő munkáért egyenlő bér

Szerző: Dr. Szomszéd Éva

Salgótarján,

2017. július 10.

Az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény

Az egyenlő bánásmód megsértésének egyik sarkalatos területe a munkajog világa, ahol a társadalom különböző csoportjai, úgy, mint a romák, a fogyatékosokkal élők, a nők, valamint a fiatal és idősebb munkavállalók a megkülönböztetés alanyaivá válhatnak, kiszolgáltatottságuk okán alacsonyabb jövedelemért, nem megfelelő munkakörülmények mellett, akár bejelentés nélkül, „feketén” kényszerülnek munkát vállalni, olykor írásbeli munkaszerződés megkötése nélkül. Az uniós szabályozás, a jogharmonizációs elvek azonban megkövetelik azt, hogy a munkához jutás, a munkavégzés, a foglalkoztatás terén az egyenlő bánásmód érvényesülése egyaránt biztosított legyen.

A dolgozat az egyenlő bánásmód hazai jogi szabályozásának bemutatásán, a védett tulajdonságok áttekintésén túlmenően a bizonyítás szabályait részletezi, majd kitér a leggyakoribb jogsértés, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértésével kapcsolatos szabályokra, bírósági gyakorlatra.

I. Az egyenlő bánásmód elvének hazai szabályozása:

Az Európai Unió követelményekkel összhangban a megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmód elvét deklarálja az Alaptörvény, továbbá az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. számú törvény (a továbbiakban: Ebktv.) és egyéb ágazati jogszabály is.

Magyarország Alaptörvényének (2011. április 25.) XV. cikke akként rendelkezik, hogy *„a törvény előtt mindenki egyenlő. Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.”*

Az egyenlő bánásmód, mint fogalom tisztázását az Ebktv. adja meg.

Az egyenlő bánásmód követelményének elve lényegében bármely társadalmi csoport hátrányos megkülönböztetését tiltja. Az Alaptörvényben megnevezettek mellett az egyenlő bánásmód megsértését jelenti többek között a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, a

fogyatékoság, az egészségi állapot, a családi állapot, az anyaság (terhesség) vagy apaság, a nemi identitás, valamint az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés.

A 2003. évi CXXV. törvény konkrétan nevesíti azokat az eseteket, amelyek a diszkrimináció tilalmába ütköznek. A törvény rendelkezése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

A 8. § értelmében *„közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt*

- a) neme,*
- b) faji hovatartozása,*
- c) bőrszíne,*
- d) nemzetisége,*
- e) nemzetiséghez való tartozása,*
- f) anyanyelve,*
- g) fogyatékosága,*
- h) egészségi állapota,*
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,*
- j) politikai vagy más véleménye,*
- k) családi állapota,*
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,*
- m) szexuális irányultsága,*
- n) nemi identitása,*
- o) életkora,*
- p) társadalmi származása,*
- q) vagyoni helyzete,*
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,*
- s) érdekképviselőhöz való tartozása,*

t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.”

A 9. § szerint „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.”

A 10. §(1) bekezdése meghatározza, hogy zaklatásnak minősül „az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.”

A (2) bekezdés deklarálja a jogellenes elkülönítés fogalmát. „Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.”

A (3) bekezdés szerint „megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.”

A törvény rendelkezései szerint „nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az sem, ha a fentiek párt ügyintéző és képviseleti szervének

megválasztása, valamint pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállításakor a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesülnek. Az előbbi meghatározott rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.”

Az Alaptörvény és Ebktv. szabályai mellett az egyes ágazati jogszabályok rendelkezéseinek rövid áttekintése sem mellőzhető.

A polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) a személyiségi jogok védelme körében deklarálja, hogy a személyiségi jogok sérelmét jelenti a személy hátrányos megkülönböztetése.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. §-a is deklarálja az egyenlő bánásmód követelményét, kiemelve a diszkrimináció szempontjából egyik legérzékenyebbnek minősülő területet, a munka díjazását.

Az Mt. 12. § (1) bekezdése tartalmazza, hogy „a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbitásával.”

Az Mt. meghatározza azt is, hogy „munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzügyi és természetbeni juttatás, valamint hogy a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.”

A jogalkotó fenti szabályozással kiemeli a munkaviszonyok tekintetében legszélesebb körben előforduló, diszkrimináció megállapítására okot adó helyzetet, a munka eltérő díjazását, nevesítve azt, hogy mi minősül munkabérnek. A munka díjazásának egyenlőtlenességéből eredő jogvitákat, azok megítélésének gyakorlatát a dolgozat későbbi pontjai fejtik ki.

Az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatás során nemcsak a munkaviszonyban, hanem a közszolgálati, közalkalmazotti, hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszonyban is alkalmazni kell. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) az egyenlő bánásmód követelményét nem szabályozza, azonban tekintettel arra, hogy a Kjt. a közalkalmazotti jogviszonyok tekintetében lex specialis szabályként funkcionál, az Mt. pedig a Kjt. által nem szabályozott helyzetekre lex generalis szabályként, így a közalkalmazotti jogviszonyokra nézve is érvényesül az Mt.-ben rögzített egyenlő bánásmód elve.

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) és az Mt. között a lex specialis lex generalis viszony már nem érvényesül, az egyenlő bánásmód követelményét ezért külön szabályozza. A Kttv. 13. §-a deklarálja, hogy *„a közszolgálattal, így különösen az illetményel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más közszolgálati tisztviselő jogának megsértésével, vagy csorbitásával”*. Meghatározza továbbá - az Mt. rendelkezéseivel összhangban -, hogy mi minősül illetménynek: így illetménynek minősül a közszolgálat alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeni vagy természetbeni juttatás. Rögzíti, hogy *„a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kel figyelembe venni.”*

Az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény (a továbbiakban: Áttv.) 3. §-a értelmében az állami szolgálati jogviszonyra a törvényben foglalt eltérésekkel a Kttv. szabályait kell alkalmazni, így az állami tisztviselők esetében is a Kttv. 13. §-ában foglalt szabályok érvényesek.

A Kjt., Kttv. és Áttv. szigorúan szabályozott bértáblákat alkalmaznak, amely bértáblák az egyes munkakörök, végzettségek, beosztások, fizetési osztályok és fokozatok alapján kerültek rendezésre, így az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesülése elviekben nevezett törvények rendelkezései alapján biztosított. A teljesítményértékelés, prémiumfeladatok teljesítése esetén lehetőség van ugyanakkor az illetmények eltérítésére, amely egyenlőtlenséget eredményezhet ugyanazon munkakörrel rendelkező, ugyanolyan fizetési fokozatban és osztályban lévő munkavállalók között.

Mindezen megállapítások igazak a bírói, igazságügyi alkalmazotti, ügyészségi és fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati jogviszonyaira is.

II. Az egyenlő bánásmód körében nevesített védett tulajdonságok és azok jelentősége a jogérvényesítés körében:

Az egyenlő bánásmód megsértése az egyén sérelmével jár, amely sérelem abból ered, hogy őt más személyekkel szemben megkülönböztetik. A megkülönböztetés alapja valamilyen védett tulajdonság.

Ahogy az fentebb is olvasható „*védett tulajdonság egy személy vagy csoport valós vagy vélt*

- a) *neme,*
- b) *faji hovatartozása,*
- c) *bőrszíne,*
- d) *nemzetisége,*
- e) *nemzetiséghez való tartozása,*
- f) *anyanyelve,*
- g) *fogyatékosága,*
- h) *egészségi állapota,*
- i) *vallási vagy világnézeti meggyőződése,*
- j) *politikai vagy más véleménye,*
- k) *családi állapota,*
- l) *anyasága (terhessége) vagy apasága,*
- m) *szexuális irányultsága,*
- n) *nemi identitása,*
- o) *életkora,*
- p) *társadalmi származása,*
- q) *vagyoni helyzete,*
- r) *foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,*
- s) *érdekképviselőhöz való tartozása,*

t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője.”

Az Ebktv. indokolása szerint „fontos, hogy a sérelmet szenvedett fél által megjelölt tulajdonság a személyiség lényegéhez közvetlenül kapcsolódjon.” Vannak azonban esetetek, amelyek ez alól kivételt képeznek, mint például a munkaviszony határozott időre történő létesítése, a politikai hovatartozás, amelyek az uniós irányelvek kötelezőségéből következnek.

Az Ebktv. 19. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek valószínűsítene kell, hogy hátrány éri vagy érte és hogy a jogsértéskor rendelkezett ún. védett tulajdonsággal.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírói gyakorlatot vizsgáló joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleményében megállapítást nyert, hogy *„az egyes, a törvényben meghatározott védett tulajdonságok fennállta egyértelmű (pl. nem) vagy valószínűsítése nem okoz gondot, (pl. életkor, családi állapot, anyaság, terhesség, apaság, foglalkoztatási jogviszony stb.), annak fennálltát a sérelmet szenvedett fél okirattal nem csak valószínűsíteni, hanem bizonyítani is tudja. Ezzel szemben más védett tulajdonságok (pl. faji hovatartozás, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozás, vallási vagy világnézeti meggyőződés, szexuális irányultság) fennálltának hihetővé tétele nehézségekbe ütközhet.”*

Az összefoglaló vélemény külön foglalkozik az „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság tartalmával is, és e körben abból indul ki, hogy *„mivel az Ebktv. 8 §-a a védett tulajdonságok meghatározásakor már érvényesítette az alkotmányos és nemzetközi jogi kiterjesztő jogértelmezést, ezért az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni.”*

További értelmezést tartalmaz az egyéb helyzet tekintetében a 3206/2014.(VII.21.) AB határozat: *„A tételiesen felsorolt tulajdonságok mellett az „egyéb helyzet szerinti különbségtétel” fordulat nyújt garanciát ahhoz, hogy az előre nem látható, de a felsorolásban szereplő tulajdonságokhoz döntő hasonlóságot mutató helyzetben élő személyeket se érhesse hátrányosan sújtó különbségtétel.”*

Ennek megfelelően megállapítható, hogy az egyéb helyzetnek két fő fogalmi kritériuma van:

- az tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához, és
- az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja.

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010.(IV.9.) TT számú állásfoglalásába a bírói gyakorlattal egyezően fejtette ki, hogy az egyéb helyzet fogalma dinamikusan változik, definíciós magját azonban az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletekből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozás miatt szenved hátrányt.

A szűkítő értelmezés biztosítja, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetekben, amikor az emberi méltóság általános sérelméről, rendeltetésellenes joggyakorlásról vagy joggal való visszaélésről szól a jogvita.

III. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén történő igényérvényesítés szabályai, a bizonyítás

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények külön jogszabályokban meghatározott eljárásokban - így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok (pl.: Egyenlő Bánásmód Hatóság) eljárása során - érvényesíthetők.

Kiinduló pont az Ebktv. 19. § (1) bekezdése, mely szerint *„az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy*

- *a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű érvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és*

- *a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezései szerint - rendelkezett valamely, a törvényben meghatározott védett tulajdonsággal.*”

A (2) bekezdés szerint a fentiek valószínűsítése esetén *„a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy*

- *a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy*
- *az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.*”

A Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 3. § (3) bekezdése alapján *„a jogvita elbírálásához szükséges bizonyítékok rendelkezésre bocsátása - ha törvény eltérően nem rendelkezik - a feleket terheli. A bizonyítás indítványozása elmulasztásának, illetve a bizonyítási indítvány elkésett voltának jogkövetkezményei, valamint a bizonyítás esetleges sikertelensége törvény eltérő rendelkezése hiányában a bizonyításra kötelezett felet terheli.*”

A Pp. 164. § (1) bekezdése szerint *„a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valóban fogadja el.”*

Főszabály szerint tehát a polgári (és munkaügyi) perekben a feleknek bizonyítaniuk kell, hogy az általuk hivatkozott tények valóságosak.

Ahogy az a fenti Ebktv. szabályozásból is kitűnik, az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos bizonyítási eljárás szabályai azonban eltérően alakulnak. E körben a bizonyítási teher a felek között akként oszlik meg, hogy a sérelmet szenvedett félnek, a munkavállalónak kell valószínűsítania a munkáltató által okozott hátrányt, valamint azt, hogy a jogsértés időpontjában valamely védett tulajdonsággal rendelkezett. Ezzel szemben a jogsértőnek, a munkáltatónak azt kell bizonyítania, hogy a munkavállaló által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, magatartása nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta vagy azt nem volt köteles megtartani adott jogviszony tekintetében.

Mit is takar maga a valószínűsítés? Erre a kérdésre a Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalásában kifejtettek irányadóak, miszerint „*a valószínűsítés olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panasza megalapozott.*” Mindez lényegében egy általános elfogadást foglal magában.

A védett tulajdonságok valószínűsítésével kapcsolatos nehézségeket a dolgozat már fentebb fejtegette, azonban nem szólt a hátrány valószínűsítéséről. Hogy mi minősül hátránynak, az a munkavállaló, sérelmet szenvedett fél szubjektív megítélésén alapul, és az nem igényel különösebb bizonyítást.

A bírói gyakorlat a hátrány fogalmát tágan értelmezi: az lehet maga a munkaviszony megszüntetése, előnytelen, kedvezőtlen szerződéses kikötés, az, hogy a munkáltató kedvezőtlenebb feltételekkel foglalkoztatta a munkavállalót.¹

A bizonyítás körében vizsgálendő kérdéskörként merül fel a védett tulajdonság és a keletkezett hátrány közötti okozati összefüggés fennállása. A bírói gyakorlat nem nevezhető egységesnek e témakört illetően: egyes álláspontok szerint a két feltétel valószínűsítése mellett a munkavállalót terheli az okozati összefüggés bizonyítása. Más döntésekből az olvasható ki, hogy a sérelmet szenvedett fél valószínűsítési kötelezettsége nem terjed ki a védett tulajdonság és a hátrány között fennálló oksági kapcsolat igazolására.

A dolgozat - az ismert legfelsőbb bírósági, kúriai határozatok alapján - az utóbbi álláspontot osztja. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos eljárások éppen azért mutatnak eltérő szabályozást az általános bizonyítási eljárásokhoz képest, mert a sérelmet szenvedett fél eleve hátrányosabb helyzetben van a sérelmet okozó félhez képest. A törvény eleve nem is bizonyítási, hanem valószínűsítési kötelezettséget ír elő a sérelmet szenvedőnek, amelyet az indokol, hogy a legtöbb esetben nem állnak fenn azon feltételek, nem állnak rendelkezésére azon eszközök, amellyel az okozati összefüggést bizonyítani, igazolni tudná.

¹dr. Kulicity Márta: A bizonyítási eljárás szabályai az egyenlő bánásmód sérelmére hivatkozás esetén 9. o.

A sérelmet szenvedő félnek tehát azokat az objektív tényeket kell előadnia, amelyek igazolják, hogy milyen védett tulajdonság alapján milyen hátrány érte.

A sérelmet szenvedő fél valószínűsítésével szemben a másik fél általános és speciális kimentési okokat igazolhat.

Az általános kimentési okokat az Ebktv. 7. § (2) bekezdése tartalmazza, miszerint *„ha a törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,*

a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,

b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.”

Speciális kimentési szabályt az Ebktv. 22. § (1) bekezdése jelöl meg. E szerint *„nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését*

a) a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,

b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.”

IV. Egyenlő munkáért egyenlő bér elve

A jogi szabályozás, a védett tulajdonságok és a bizonyítási eljárást érintő megállapítások után a dolgozat az egyik leggyakrabban előforduló, sérelem fennállásának megállapítására okot adó helyzetet taglal. Leszögezhető, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve esetében is az alapvető cél a hátrányos helyzet kiküszöbölése.

A felek a munkaszerződés megkötésekor a szerződés elemeit - a szerződéskötési szabadságból levezethetően, néhány törvényi szabályozás keretében megállapított korlát között - szabadon határozhatják meg. Igaz ez a munkabér összegének meghatározására is.

A 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés e) pontja értelmében „díjazás: az a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan ellátás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.”

Ezen meghatározás enged következtetni arra, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve nem csak a klasszikus munkaviszonyokban, hanem a közszférában jelen lévő jogviszonyokban is alkalmazandó. Emellett a Kúria joggyakorlata is valamennyi munkavállalói csoportra alkalmazni rendeli az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet, függetlenül attól, hogy az érintett gazdasági munkaviszonyban vagy közszférában kerül foglalkoztatásra.²

Korlátot csupán a jogszabályban rögzített minimum bérösszegek, úgy mint a minimálbér és garantál bérminimum, továbbá a bértáblák által meghatározott bérosztályok és fokozatok jelenthetnek, azonban azokat az egyes csoportba tartozó munkavállalókra egységesen kell alkalmazni. Ez alól kivételt jelenthet például a fentebb említett bér, illetve illetmény eltérítés.

Fenti szabályon túlmenően az Mt. 12. § (2) bekezdésében definiálja a munkabér fogalmát, a (3) bekezdés pedig iránymutatást ad az egyenlő értékű munka meghatározása vonatkozásában. A törvény szerint az egyenlő bánásmód követelménye alkalmazásában munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás, így a díjazás fogalmát igen tág körben értelmezi. A munka egyenlő értékének megállapítása körében figyelembe veendő szempontok tekintetében a jogalkotó példalózó felsorolást tesz: az elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, a munkakörülmények, a szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat, felelősség mellett új elemként jelent meg a munkaerő-piaci helyzet, ami szintén befolyásolhatja a munkabér mértékét.

² Dr. Zaccaria Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban 89. o.

A munkabér fogalmának tisztázása mellett elengedhetetlen a témához szorosan kapcsolódó egyenlő munka értelmezése is.

Ebben a vonatkozásban a bíróságoknak azt kell vizsgálniuk, hogy az érintett munkavállaló bére milyen helyzetben, milyen körülmények fennállása esetén lenne egyenlő a vele összehasonlítható helyzetben lévőkkel.³ Az egyenlőség körében lényegében a munkakörök összevetésére kerül sor, azzal, hogy a munkaviszony más aspektusú megközelítése is indokolt. Az azonos vagy hasonló munkakörben dolgozó munkavállalók bérének ugyanis - valamilyen objektív különbségtétel hiányában - igazodnia kell egymáshoz.

Az összehasonlítás problematikáját tükrözi vissza a Kúria Mfv.I.10.518/2011/4. számú határozata, amelyben a Kúria kifejtette, hogy nem valószínűsíthető sikeresen összehasonlítható helyzetet a munkavállaló akkor, ha mindössze egy eltérő végzettségű munkavállalót jelöl meg, mivel ez nem éri el a valószínűsítés szintjét, és mivel az eltérő végzettség jogszerű indok lehet a különbségtételnek az összehasonlítható helyzet sem áll fenn.

További vizsgálódásra adhat okot az, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme esetén szükséges-e védett tulajdonságot megjelölni a sérelmet szenvedő félnek.

A bírói joggyakorlatban rögzültek szerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elve megsértésének vizsgálata akkor merülhet fel, ha a munkavállaló valószínűsíti védett tulajdonságot, amely miatt a munkáltató az összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállalóval szemben megkülönböztette. Védett tulajdonság megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg, annak hiányában nincs mód a bizonyítási eljárást lefolytatni.⁴

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértése állapítható meg a bírósági gyakorlat szerint a következő esetekben:

³ Zaccaria 92. o.

⁴ EBH2014.M.19.

A felperes a keresetében kérte a rendes felmondás jogellenességének megállapítását hivatkozva arra, hogy az alperes a munkabérét illetően hátrányosan megkülönböztette a műszakvezető úszómester munkakörben dolgozó férfi kollégáihoz képest. Keresetében hivatkozott arra, hogy a munkáltató nem tartotta be az egyenlő munkáért egyenlő bérezés elvét, az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülmények, a szükséges szakképzettség, fizikai vagy szellemi erőfeszítés, tapasztalat, illetve felelősség szempontjait figyelembe véve indokolatlanul tett megkülönböztetést a felperessel azonos munkakörben foglalkoztatott úszómesterek munkabérét illetően. 2005. február 1. napjától kezdődően - miután a felperes a bérfejlesztésből kimaradt - a felperes egy órára eső személyi alapbére már csak munkatársai alapbérének 94,3%-át érte el, 2005 májusától kezdődően pedig ez már csak 90%-ban volt meghatározható.

A bíróság az alperes által hivatkozottakkal ellentétben sem a felperes kollégáinak felsőfokú iskolai végzettségével, sem az általuk 2005 áprilisában megszerzett vízvisszaforgató berendezés kezelői végzettséggel nem látott összefüggést a személyi alapberek megállapítása vonatkozásában. Alaptalannak találta az alperesnek arra való hivatkozását, hogy egyik kolléga 1993-ban életmentő képesítést szerzett, mely nyílt vízi életmentést is tartalmaz, tekintettel arra, hogy a közfürdők üzemeltetéséhez szükséges minimális szakképesítésekről szóló 37/1996. (X. 18.) NM rendelet 2. számú mellékletében foglaltak szerint úszómesteri, vagy uszodamesteri vizsga letétele esetén - mellyel mindegyik alperesi alkalmazott rendelkezett - a képzettség megszerzésének alapfeltétele elsőségből, újraélesztésből, vízből mentésből szóbeli vizsga tétele, valamint kombinált mentési feladatból és komplett újraélesztésből gyakorlati vizsga letétele. Erre tekintettel a bíróság álláspontja szerint a kolléga által megszerzett képesítés nem jelent többletképesítést. A felperes ezzel szemben rendelkezett klórgáz-kezelő képesítéssel, és kondicionáló masszőr végzettséggel, amely a bíróság álláspontja szerint hasznos lehet a munkaköri feladatainak ellátása során. Az alperes nem tudta sikeresen bizonyítani, hogy a felperes, illetve a vele azonos beosztásban dolgozó munkatársainak személyi alapbére, illetve átlagkeresete díjazása során az egyenlő bánásmód követelményét betartotta, melyre tekintettel a bíróság megállapította, hogy az alperes indokolatlanul alkalmazott a felperessel szemben eltérő besorolást. Így nem felel meg a törvénynek, ha a munkáltató az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalóknál - az elvégzett munka természetében, minőségében, mennyiségében, a munkakörülményekben, erőfeszítésben, felelősségben fennálló azonosság mellett - eltérő bérezést alkalmaz. (EBH2014.M.8.)

Egy másik ügyben a felperesek - akiknek foglalkoztatására munkaidejük legalább felében jogszabályban meghatározott egészségkárosító (biológiai és kémiai) kockázatok között került sor - arra hivatkoztak, hogy az alperes kollektív szerződésének (KSZ) 3. számú melléklete alapján a munkáltató másik részlegeiben, így az Á. O. K. A. Intézetében és a T. B. Klinikán velük azonos munkakörben, azonos körülmények és feltételek között foglalkoztatott közalkalmazottak részére megfizeti a kockázati pótlékot, míg részükre nem, ezért a közalkalmazottak között történt megkülönböztetés jogsértő. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a közalkalmazott előmeneteli és illetményrendszerére vonatkozó szabályok részben diszpozitívek. A fizetési osztályok fizetési fokozataihoz tartozó illetményeket a törvény ugyan garantált minimumként határozza meg, ugyanakkor a munkáltató számára lehetőséget biztosít, hogy a közalkalmazott illetményét magasabb összegben határozza meg, részére más jogcímen is biztosítson juttatást. Ebből következően, mivel a munkáltató kollektív szerződésben valamely részleg meghatározott számú közalkalmazottja részére illetménypótlék címén havi illetményösszeg megfizetését annak ellenére biztosította, hogy annak valamennyi törvényi feltétele együttesen fennállt volna, a juttatásban részesülőkkel összehasonlítható helyzetben lévő azon közalkalmazottak, akiket a KSZ szerinti juttatás nem illetett meg, megalapozottan hivatkozhattak az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére. A munkáltató ugyanis nem tehet indokolatlan megkülönböztetést és a jogszabályokban foglaltakon túl elismert többletterhelésért adott juttatást valamennyi azonos helyzetben lévő részére köteles biztosítani. A Legfelsőbb Bíróság tehát nem annak tulajdonított jelentőséget, hogy az alperes a KSZ szerinti többletdíjazást minek nevezte, hanem annak, hogy azt az összehasonlítható helyzetben lévő valamennyi közalkalmazott részére nem biztosította.

A sajátos bizonyítási szabályok alapján a felperesek igazolták, hogy őket a jövőre nézve hátrány érné, ezzel szemben az alperes munkáltató nem tudta bizonyítani az egyenlő bánásmód követelményének megtartását.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy határozatában megállapította, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a 2005. május 25.-2009. február 28. közötti időszakban szerszámraktáros munkakörben foglalkoztatott felperes, mint női munkavállaló munkabéréét lényegesen alacsonyabb összegben állapította meg a vele azonos munkakört betöltő férfi munkavállalók munkabérééhez képest, mely munkáltatói intézkedéssel nemi hovatartozás miatt

közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg. A munkáltató a határozattal szemben a határozat hatályon kívül helyezése és a hatóság új eljárás lefolytatására kötelezése iránt terjesztett elő kereseti kérelmet. A bíróság a munkáltató kereseti kérelmét elutasította, arra hivatkozással, hogy a női munkavállaló a férfi munkavállalóhoz képest lényegesen alacsonyabb munkabéren részesült. A bíróság kifejtette, hogy irreleváns az, hogy a férfi kollégák hosszabb ideje állnak munkaviszonyban a munkáltatóval, ahogyan az is, hogy ezáltal magasabb beosztást töltöttek be. Ebben az esetben ugyanis kizárólag a női munkavállalóéval megegyező munkakör lehet összehasonlítási alap.

Fenti határozatot követően a munkavállaló kereseti kérelmet terjesztett elő az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggésben keletkezett elmaradt munkabér különbözet megfizetése iránt. A megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság azon az alapon állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, hogy míg a felperes a neme miatti hátrányos bánásmód vélelmezésére alkalmas tényeket előadta, addig az alperes - bíróság felhívásának ellenére - nem bizonyította, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, továbbá hogy magatartása nem minősült hátrányos megkülönböztetésnek. Az alperes nem szolgáltatott olyan adatot, amely azt támasztotta volna alá, hogy a felperesi női munkavállaló és az alperesnél ugyanazon munkakörben foglalkoztatott férfi munkavállalók bérezése közötti jelentős eltérésnek azonos jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka lett volna, hogy a munka jellege vagy természet alapján indokolt volt az eltérő mértékű bérezés. (Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság)

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértésére nem ad alapot ugyanakkor az, ha a munkáltató nem valószínűsíti, hogy őt védett tulajdonságára tekintettel díjazta diszkriminatív módon munkáltatója, vagy olyan bérelemre vonatkozik az igény, amelynek tekintetében nem látja indokoltnak a bíróság az elv alkalmazását, vagy éppen az összehasonlítható helyzet hiányzik.

Az irányadó tényállás alapján a felperes 2005. augusztus 16-ától állt közszolgálati jogviszonyban az alperesnél (jogelődjénél), ügyfélszolgálati ügyintéző munkakörben, az É. Irodán belül az Ü. Csoportnál dolgozott. Magasépítési technikus oklevéllel, valamint könyvtár-magyar szakon szerzett általános iskolai tanári képesítéssel rendelkezett, a kinevezésekor II. besorolási osztályba, 6. számú fizetési fokozatba sorolták be. A felperessel azonos munkavégzési helyen dolgozott V. T. I.,

valamint leánya V. I., akik mindketten magasépítési technikai szakképzettséggel és tanári diplomával rendelkeztek, őket az alperes - szabálytalanul - I. besorolási osztályba sorolta.

2006. május 3-án a felperes kérte a I. besorolási osztályba sorolását, amely kérelmét az alperes a 2006. május 9-én kelt iratával elutasította. Indokolása szerint a köztisztviselők képzési előírásairól szóló 9/1995. (II. 3.) Korm. rendelet értelmében építésügyi, igazgatási feladatok ellátását I. besorolási osztályban kizárólag egyetemi vagy főiskolai szintű építészmérnöki, építőmérnöki (szerkezetépítő, magasépítő üzemmérnöki) szakképzettséggel, vagy településmérnöki (városgazdasági mérnöki) szakképzettséggel rendelkező köztisztviselő láthat el, a felperes pedig ilyen végzettséggel nem rendelkezik.

2009. október 1-jén a felperes ismételtén kérte a besorolása megváltoztatását, mivel 2009 májusában É. műszaki ellenőri szakképesítést szerzett. Válaszul a 2009. október 29-én kelt levelében az alperes arról tájékoztatta, hogy az átsoroláshoz szükséges feltételekkel nem rendelkezik.

A megállapított tényállás tartalmazza azt is, hogy az egyenlő bánásmód követelményrendszerébe tartozó védett tulajdonsága a felperesnek nincs, besorolása, díjazása a jogszabályi előírásoknak megfelelően történt.

A Kúria kifejtette, hogy nemcsak az elsőfokú bíróság ítéletében ugyancsak szerepeltetett, az új Mt.-hez fűzött indokolásból, hanem a régi Mt. 142/A. §-át beiktató 2001. évi XVI. törvény 17. §-ának indokolásból is az következik, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell és lehet értelmezni. Az indokolás rögzíti, hogy „a törvény által kialakított szabályozás szükségességét indokolja az a körülmény is, mely szerint a gyakorlati tapasztalatok alapján nemcsak a nők és a férfiak közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmát kell hangsúlyozni, hanem a faji, nemzetiségi és egyéb szemponton nyugvó diszkriminálás tilalmát is”. Hasonló módon értelmezte az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület is a 385/2/2008.TT számú állásfoglalása kiadásakor.

A felperes által megjelölt irányelvek ugyancsak valamilyen védett tulajdonsághoz kapcsolódóan szólnak az egyenlő munkáért egyenlő bér elvéről, a nemi, faji, etnikai, vallási stb. megkülönböztetés egy lehetséges formájának tartva a munkabérben való megkülönböztetést, amellet, hogy a felperes az irányelvekre és az ILO Egyezményre csak általános megjelölésükkel, nem pedig a konkrétan megsértett rendelkezésük meghatározásával, azaz nem a Polgári perrendtartás által előírtak szerint hivatkozott.

Az elsőfokú bíróság által az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV. 9.) TT számú állásfoglalásra utalással az egyéb helyzet vonatkozásában kifejtettek e tekintetben is irányadók. Az Esélytv. 8. § t) pont szerinti egyéb helyzet, mint védett tulajdonság nem értelmezhető kiterjesztően, csak az emberi személyiség konkrét, lényegi tulajdonságaira figyelemmel. A felperes ilyen konkrét lényegi vonást semmilyen formában nem jelölt meg, munkatársa édesanyjának hivatali munkavégzése, saját maga esetében ennek hiánya nem minősíthető ilyen tulajdonságként. (EBH2014.M.19.)

Egy másik esetben azt rögzítette a Legfelsőbb Bíróság, hogy a munka díjazása során nem tekinthető indokolatlan megkülönböztetésnek, ha az egyébként azonos jellegű munkavégzésért a nem azonos feltételekkel rendelkező személyek eltérő díjazásban részesülnek.

A rendőrzászlós rendfokozatú felperes 1992 áprilistól járőr, 1994 októbertől nyomozó beosztásban teljesített szolgálatot az alperes hivatásos állományú tagjaként. 1999. február 1-jei hatállyal átszervezés miatt, a beleegyezésével áthelyezték az alperes Ny. Főosztály V. Osztály É. Alosztály állományába és - a betöltetlen főnyomozó státusz terhére - kinevezték nyomozónak. Az 1999. március 25-én kelt parancs szerint a besorolása továbbra is II/III/11. maradt. Az általa betöltött beosztáshoz előírt középiskolai végzettséggel rendelkezett.

A felperes a módosított keresetlevelében arra hivatkozott, hogy az alperes nem a beosztásának megfelelően sorolta be, és 1997. május 1-jétől az ítélethozatalig illetménykülönbözetet és késedelmi kamat megfizetését kérte.

A munkaügyi bíróság az ítéletével elutasította a felperes keresetét.

Az ítélet indokolásában kifejtette, hogy a felperes által hivatkozott eseti döntés az ügyben a tényállások lényeges eltérése miatt nem vehető figyelembe. Ezen túl a 23/2000. számú ORFK Intézkedés sem vonatkoztatható a felperesre, mert nem került a rendfokozati állománycsoportjától eltérő tiszti beosztásba, ezért az illetménykülönbözet megtérítésére az intézkedés alapján sem jogosult. A Hszt. 4. §-ának (2) és (4) bekezdései, 72. §-a, 99. §-ának (1) és (2) bekezdései, valamint 100. §-ának (1)-(5) bekezdései alapján a felperes besorolása jogszerű volt, és ennek alapulvételével a hivatkozott jogszabályoknak megfelelően állapították meg az illetményét.

A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az ítéletével helytálló indokai alapján hagyta helyben az elsőfokú bíróság ítéletét.

A felperes felülvizsgálati kérelmében az ítéletek hatályon kívül helyezését és a jogalap megállapítása mellett új eljárás elrendelését kérte. Utalt az Alkotmány 70/B. §-ának (2) bekezdésében foglaltakra, amely az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét tartalmazza. Álláspontja szerint főnyomozói, tiszti munkát végzett, a besorolás csak névleges, a munkavégzés azonban tiszti munka volt. Hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság eseti döntésére és a 23/2000. ORFK Intézkedés 4-5. pontjaira, amelyek a ténylegesen végzett munka szorzószámát rendelik alkalmazni.

A felülvizsgálati kérelem elbírálása körében a legfelsőbb bíróság kifejtette, hogy a felperes a besorolásától eltérő magasabb illetmény iránti igényét arra alapozta, hogy a beosztása betöltetlen tiszti álláshely helyére történt, és az általa elvégzendő feladat mindvégig tiszti rendfokozathoz kötött beosztásnak megfelelő feladat volt. A felülvizsgálati kérelemben kifejtett állásponttal ellentétben azonban az illetmény szempontjából nincs jogilag értékelhető jelentősége annak, hogy a felperes kinevezése betöltetlen tiszti álláshely terhére történt. A jogszerű besorolástól eltérő díjazásra nem vezethet az a körülmény sem, hogy a tiszti és a tiszthelyettesi rendfokozathoz kötött nyomozói beosztásokban a feladatok azonosak vagy hasonlóak. A jogszerű besoroláson alapuló illetmény tekintetében a hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg. A hivatkozott alkotmányos alapelv azonos feltételek mellett, azonos helyzetben lévő személyekkel vagy csoporttal történt összehasonlításra, egymással összehasonlítható alanyi körre vonatkozik, mert az egyenlőként való elbírálás különböző jogi helyzetben lévők összehasonlítása esetén nem merülhet fel [27/2001. (VI. 29.) AB határozat]. Az eltérő iskolai végzettségű és az ezt kifejező eltérő rendfokozatú

hivatásos állományú szolgálati személyek az összehasonlítás szempontjából nem tekinthetők azonos helyzetben lévőknek. A munka díjazásának meghatározása során nem jelent indokolatlan megkülönböztetést, ha az egyébként azonos jellegű munkavégzésért a nem azonos feltételekkel rendelkező személyek eltérő díjazásban részesülnek. A munka díjazására megállapított besorolási feltételekben jelentkező különbség - így pl. az iskolai végzettség, szakképzettség szempontjából fennálló eltérő feltételek - azonos munka esetén is eltérő besorolásra, díjazásra adnak alapot. Egyenlő munka esetén, ha van olyan körülmény, amely az egyenlőség mércéjét eltéríti, az elegendő ok a díjazás különbözőségére (823/B/1991/3. AB határozat). Ezért nincs jogalapja az egyébként a jogszabályoknak megfelelő besorolástól eltérő díjazásra irányuló perbeli kereseti kérelemnek. (Legf. Bír. Mfv. II. 10.146/2002. sz.)

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének vizsgálata körében annyi mindenképpen leszögezhető, hogy a bíróságok a legtöbbször a következő kérdésekre keresik a választ: alkalmazandó-e az egyenlő bér elve az érintett munkavállalókra, ha igen, akkor mi minősül egyenlő vagy egyenlő értékű bérnek és mi minősül eltérő bérnek, mennyiben összehasonlítható a sérelmet szenvedett fél helyzete más munkavállalókéval, mi ad alapot a differenciálásra, az tekinthető-e jogszerűnek.⁵

V. Összegzés

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos sérelmek elbírálása, vagy éppen az elv érvényesülésének munkáltató részéről történő megtartásának megállapítása a bíróságok mérlegelési jogkörébe tartozó kérdés. A bizonyítás körében kifejtetteknel, valamint a nevesített jogeseteknél jól látható, hogy a sérelmes helyzetből adódó jogvita a bizonyítás mikénti alakulása, a bizonyítékok mérlegelése alapján dől el.

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított perekben a Pp. szerinti szabad bizonyítás elve érvényesül, azonban az általános szabályokhoz képest a bizonyítási eszközök leggyakrabban közvetettek, ezért kiemelt jelentősége van a bíró közvetlen észlelésének, a felek személyes meghallgatása, a tanúvallomások alkalmával tapasztalt saját megérzéseinek.⁶

⁵ Zaccaria: 88-89. o.

⁶ Kulisity: 5. pont -Bizonyítási eszközök⁸

Ebből azonban következtetni lehet arra, hogy a bíróságok előtti jogvitákban a munkavállaló részéről nem feltétlenül elegendő a védett tulajdonság és hátrány valószínűsítése, a meggyőző erőhöz szükséges annak magasabb szintű igazolása. Az, hogy ez megmarad-e a valószínűsítés szintjén, vagy már quasi a bizonyítás szintjét éri el és követeli meg a munkavállaló részéről is, esetenként - akár hatósági, akár bírósági eljárásokban - eltérő lehet.

Annyi bizonyos, hogy az uniós irányelvek és az Ebktv. rendelkezései a munkavállaló részére biztosít speciális, kedvezményes bizonyítási szabályokat, hiszen a valószínűsítés nem ró a sérelmet szenvedett fél terhére bizonyítási kötelezettséget, de annak lehetőségétől sem fosztja meg.