

A Tanácsadó Testület 2008. januári állásfoglalása az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/2/2008. TT.sz. állásfoglalása az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvével kapcsolatos jogvitákban a Munka Törvénykönyve (Mt.) rendelkezéseit az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Akkor is megállapítható két munka egyenlő értéke, ha eltérő a munkakör, illetve a munkaköri leírás, de az Mt. 142/A. § (2) bekezdésében felsorolt szempontok alapján egyenlő értékűnek tekinthetők. Az összehasonlításra csak az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók között kerülhet sor, kivéve, ha az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen forrásból - jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből - ered. Munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás. Bármely munkáltató, illetve utasításadásra jogosult személy mentesülhet a felelősség alól az Ebktv. 22. § a) pontja alapján, kivéve, ha a munkavállaló nemével, faji hovatartozásával, bőrszínével, nemzetiségével, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozásával összefüggésben sérül az egyenlő bér elve.

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve

A Római Szerződés közvetlenül hatályos 141. cikke szerint „minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő munkabért kapjanak”. Ennek megfelelően az Alkotmány 70/B. § bekezdése szerint „az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga”. Ebből következően bárki jogorvoslatot kezdeményezhet abban az esetben, ha egyenlő munkát végző más személy nála magasabb munkabért kap. Ez az alkotmányos alapelv természetesen nem ad választ az alkalmazásával kapcsolatos számos jogi kérdésre, ezért a részletszabályokat az Mt., valamint az Ebktv. tartalmazza.

Az Mt. 142/A. § (1) bekezdése szerint „az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani”. A 142/A. § (4) bekezdése ezt azzal egészíti ki, hogy „a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének (Mt. 5. §) megfeleljen”. Az Mt. 5. § (1) bekezdése szerint „a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani”. Az Ebktv. 2. § szerint az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket e törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Mivel az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokat az Ebktv. tartalmazza, ezért az egyenlő bér elvével kapcsolatos jogvitákban az Mt.-vel összhangban alkalmazni kell az Ebktv. rendelkezéseit is.

Az Ebktv. fogalmai közül az egyenlő bér elvével kapcsolatos jogvitákban általában a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát kell alkalmazni, mivel a bérezésben megnyilvánuló diszkrimináció a legtöbb esetben ennek minősül.

Az Ebktv. 8. § szerint 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) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, f) anyanyelve, g) fogyatékkossága, 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) érdekképviselőhez 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. Az Ebktv. tehát megengedi a hipotetikus, feltételezésen alapuló összehasonlítást is.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmából az következik, hogy az abban felsorolt tulajdonságok miatt tilos alacsonyabb bért fizetni a munkavállalónak, mint amennyit az egyenlő munkát végző, de az adott tulajdonsággal nem rendelkező munkavállalónak fizetett, fizet vagy fizetne. Az egyéb helyzet alapján megállapítható az egyenlő bánásmód megsértése más tulajdonság, illetve a foglalkoztatással összefüggő körülmény miatt. A hatályos szabályok alapján nem egyértelmű, hogy egyéb helyzet lehet-e például az állampolgárság, illetve a munkáltató különböző telephelyein foglalkoztatott munkavállalók közötti, földrajzi helyzeten alapuló bérkülönbség. Az eljáró Hatóság az eset összes körülményei alapján döntheti-e el, hogy az egyenlő bér elve megsértésének tekinti-e a regionális bérkülönbséget. Az egyéb helyzetre történő hivatkozásnál azonban különösen vizsgálni kell a mentesülésre esetlegesen okot adó körülményeket.

Mely jogviszonyokban kell alkalmazni az egyenlő bér elvét?

Az Mt. 142/A §-t az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyban, valamint azon munkavégzésre irányuló jogviszonyokban kell alkalmazni, amelyek tekintetében más jogszabály elrendeli a 142/A. § alkalmazását. Ennek megfelelően a 142/A §-t a munkaviszonyon kívül az alábbi jogviszonyokban kell alkalmazni : köztisztviselői jogviszony, közalkalmazotti jogviszony, bírósági szolgálati jogviszony, igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, ügyészségi szolgálati jogviszony, hivatásos és szerződéses katonák szolgálati jogviszonya, alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás, hivatásos sportoló és szövetkezeti tag munkaviszonya. Ezekre a jogviszonyokra az Mt. mellett alkalmazni kell az Ebktv. szabályait is.

Ezzel szemben az Ebktv. szabályait alkalmazni kell a hatálya alá tartozó valamennyi jogviszonyban. Az Ebktv. 21. § f) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen az Mt. 142/A. § (3) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában. Az Ebktv. 5. § d) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

A 3. § a) pontja alapján foglalkoztatási jogviszonynak minősül: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a hivatásos nevelőszülői jogviszony. A 3. § b) szerint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak minősül: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoporthoz tartozó tagsági viszony, valamint a szövetkezeti tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei.

Az Mt. 142/A. § és az Ebktv. hatálya alá tartozó jogviszonyok összehasonlítása alapján megállapíthatók azok a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok (pl. bedolgozói, vállalkozási, megbízási jogviszony), amelyek tekintetében az Ebktv. szabályai analógia alapján alkalmazhatók.

Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka fogalma

A Római Szerződés közvetlenül hatályos 141. cikke az "egyenlő vagy egyenlő értékű munka" fogalmát használja. A 75/117/EKG irányelv 1. cikke szerint az egyenlő bér elve azt jelenti, hogy az "egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért" járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetést minden fajtáját. A közösségi jog tehát az egyenlő bér elvének alkalmazását az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek tekintett munkák vonatkozásában követeli meg. A 2000/43/EK irányelv 3. cikke szerint tilos a közvetlen vagy közvetett, faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés a munkabér tekintetében. A 2000/78/EK irányelv 3. cikke szerint tilos a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló közvetlen vagy közvetett

megkülönböztetés a munkabér tekintetében.

A közösségi jogtól eltérően az Alkotmány 70/B. § bekezdésében az "egyenlő munka" fogalma szerepel. A közösségi jognak történő megfelelést az Mt. 142/A. § (1) bekezdése biztosítja, amely szerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A (2) bekezdés szerint "a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni". Két munkavállaló munkája egyenlő értékének megállapításához nem szükséges, hogy megegyezzen a munkakörük, illetve a munkaköri leírásuk. Akkor is megállapítható két munka egyenlő értéke, ha eltérő a munkakör, illetve a munkaköri leírás, de a két munka a 142/A. § (2) bekezdésében felsorolt szempontok alapján egyenlő értékűnek tekinthető. Két munka akkor tekinthető egyenlő értékűnek, ha a fenti szempontok alapján a ténylegesen végzett munkatevékenység szempontjából a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak. Ez nem zárja ki, hogy a munkavállalók között különbség legyen a szakképzettség, tapasztalat szempontjából. Az összehasonlítható helyzetet a végzett munka és az adott munkavégzéshez ténylegesen szükséges képzettség, szaktudás stb. szempontjából kell megítélni. Az adott munka bonyolultsága esetén szükséges lehet szakértő véleménye annak megállapításához, hogy az érintett (A) és (B) munkavállalók a (2) bekezdésben szereplő szempontok alapján egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munkát végeznek-e.

Az Európai Bíróság kimondta, hogy az egyenlő bér elvét alkalmazni kell a teljesítménybérre is.¹ A 75/117/EGK irányelv 1. cikke szerint a díjazás meghatározásakor alkalmazott munkakör-besorolási rendszereknek mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken kell nyugodniuk, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját. Az Európai Bíróság a munkaköri besorolással kapcsolatban megállapította, hogy a bérszint besorolására vonatkozó kritériumoknak biztosítaniuk kell, hogy az objektíven egyenlő munkáért azonos bér járjon, függetlenül attól, hogy azt nő vagy férfi végzi.² A közösségi joggal összhangban az Mt.142/A. § (4) bekezdése szerint „a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének (Mt. 5. §) megfeleljen”.

Mely munkavállalók bérét lehet összehasonlítani?

Az egyenlő bér elvének alkalmazásához az érintett munkavállalóknak összehasonlítható helyzetben kell lenniük. Éppen ezért az Európai Bíróság ítélete³ szerint nem sérti az egyenlő bér elvét a szülői szabadságon lévő női munkavállalónak fizetett egyösszegű juttatás, amelyet a munkából történő távolmaradásuk miatt felmerülő hátrány ellensúlyozására szántak. Ebben az esetben ugyanis a női munkavállaló helyzete az anyasággal összefüggő különleges helyzete miatt nincs összehasonlítható helyzetben a férfi munkavállalókkal.

Az Alkotmánybíróság határozata (27/2001. (VI. 29.) AB) értelmében a megkülönböztetésnek egymással összehasonlítható alanyi körre kell vonatkoznia, mert kizárja az alkotmányellenességet, ha az egyenlőtlenség a jogi konstrukció különbözőségéből fakad, vagyis az egyenlőként való kezelés egészen különböző jogi helyzetben lévők összehasonlítása esetén nem merülhet fel.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmából (Ebtv. 8. §) következik, hogy az egyenlő bér elve akkor sérül, ha egy személy vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül más, „összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest” kedvezőtlenebb bánásmódban. Az egyenlő bér elve (egyenlő bánásmód követelménye) tehát csak akkor sérül, ha az (A) munkavállaló egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munkáért kevesebb munkabért kap, mint az összehasonlítható helyzetben lévő (B) munkavállaló. Ugyanezt a tesztet kell alkalmazni, ha egy védett tulajdonsággal rendelkező (A) munkavállalói csoport kap kevesebb munkabért mint a védett tulajdonsággal nem rendelkező, összehasonlítható helyzetben lévő (B) munkavállalói csoport.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmából azonban nem következik az, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóknak egyazon időpontban kell eltérő bánásmódban részesülniük. Az Európai Bíróság ítélete⁴ szerint az egyenlő bér elvének megsértése abban az esetben is megállapítható, ha a védett tulajdonsággal nem rendelkező (B) munkavállaló korábban kapott magasabb bért, mint a védett tulajdonsággal rendelkező, egyenlő értékű munkát végző (A) munkavállaló. Az egyenlő bér elvének alkalmazását tehát nem zárja ki önmagában az a tény, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatása időben nem esik egybe.

Az Ebktv., illetve az Mt. nem határozza meg, hogy mely munkavállalók minősülnek az egyenlő bér elvének alkalmazásában összehasonlítható helyzetben lévőknek. Az Mt. rendelkezéseiből az a következtetés vonható le, hogy az ugyanazon munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók vannak összehasonlítható helyzetben, függetlenül attól, hogy a munkáltató egyazon, vagy különböző telephelyén van a munkavégzési helyük.

Az Európai Bíróság a nemek közötti bérkülönbséggel összefüggésben kimondta, hogy az egyenlő bér elvének alkalmazása nem korlátozható az olyan helyzetekre, amikor az összehasonlított férfiak és nők ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak. Az összehasonlításra az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók között, valamint a különböző munkáltatók munkavállalói között kerülhet sor, ha az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen *forrásból* (*single source*) - jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből - ered. Az utóbbi esetben az ugyanazon kollektív szerződés, ágazati kollektív szerződés, illetve jogszabály hatálya alá tartozó, különböző munkáltatók munkavállalói is összehasonlítható helyzetben vannak, ha a bérkülönbség egyetlen, kizárólagos forrása a jogszabály, illetve kollektív szerződés.

A munkabér fogalma

A Római Szerződés közvetlenül hatályos 141. cikk (2) bekezdése szerint az egyenlő bér elvének alkalmazásában "munkabér a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden olyan egyéb juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap". Az Mt. 142/A. § teljes összhangban van a Római Szerződés 141. cikkével és az Európai Bíróság esetjogával. Az Mt. 142/A. § (3) bekezdése szerint "az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzügyi és természetbeni (szociális) juttatás".

A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai

2006. január 1-jétől a kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazni kell az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét, az Mt. 193/H. § (9)-(10) bekezdéseiben szereplő eltérésekkel. Az egyenlő bér elvét nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak, tehát magasabb bért kap mint a kölcsönvevő munkavállalói (Mt. 193/H. § (11) bek.).

Az Mt. 193/H. § (9) bekezdése a bér fogalma és a munkavégzés időtartama vonatkozásában korlátozza az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazását. Egyrészt az Mt. 142/A. §-ban szereplő bér fogalma tágabb az itt szereplőnél, másrészt a 142/A. § nem korlátozza az egyenlő bér elvének alkalmazását a munkavégzés időtartama alapján. Az Mt. 193/H. § (9) bekezdésében szereplő korlátozott egyenlő bér elve szerint a kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha

- a) a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy
- b) a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összeszámított időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

2007 április elsején lépett hatályba az Mt. 193/H. § (13) bekezdése, amely szerint a 193/H. § (9) bekezdésének alkalmazásával kapcsolatban a kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti a munkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását megelőző két évben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát. Ennek azért van jelentősége, mert a kölcsön-munkavállaló korlátozott egyenlő bérehez való jogát az is megalapozza, ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott (Mt. 193/H. § (9) bek. b) pont). A korlátozott egyenlő bér elvének érvényesítésére előírt 183 napos folyamatos munkavégzés akkor is megvalósul tehát, ha ugyanannál a kölcsönvevőnél történő munkavégzésre különböző ügynökségek kölcsönzik ki ugyanazt a munkavállalót.

Az Mt. 193/H. § (10) bekezdése csak a munkavégzés időtartama alapján korlátozza az egyenlő bér elvének alkalmazását, de a munkabér fogalma megegyezik az Mt. 142/A. § (3) bekezdésében szereplő fogalommal. Az Mt. 193/H. § (10) bekezdésében szereplő egyenlő bér elve szerint az Mt. 142/A. § (3) bekezdésében szereplő juttatások tekintetében kell a 142/A. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama meghaladja

- a) a határozott időre szóló kölcsönzésnél a két évet, vagy
- b) a határozatlan időre szóló kölcsönzésnél az egy évet.

2007 április elsején lépett hatályba az Mt. 193/H. § (12) bekezdése, amely szerint a (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor a munkavégzés folyamatosságát nem szakítja meg az Mt. 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama. Ettől eltérően, a fizetés nélküli szabadság - a 138. § (5) bekezdésben és a 139. §-ban foglaltak kivételével - akkor nem érinti a munkavégzés folyamatosságát, ha ennek időtartama a harminc munkanapot nem haladja meg. A munkavégzés folyamatosságának feltétele, hogy a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés megszűnését követően a munkavállaló munkáját annál a kölcsönvevőnél folytassa, amelynél a mentesülés megkezdődött.

A kölcsönzés 183. napjáig tehát nem kell megtartani az egyenlő bér elvét. 2006-ban a munkaerő-kölcsönzések átlagos időtartama határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező nők esetében 68 nap, férfiak esetében 64 nap, míg határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező nőknél 147 nap, férfiaknál 185 nap volt⁵. A legtöbb kölcsönzött munkavállalóra tehát egyáltalán nem kell alkalmazni az egyenlő bér elvét.

Az egyenlő bér elvének alkalmazása érdekében szükséges a három fél közötti együttműködés és kölcsönös tájékoztatás. Ez azért szükséges, mert a munkabért a kölcsönbeadó fizeti a munkavállalónak, viszont az egyenlő bérezéshez ismernie kell a kölcsönvevő által a saját munkavállalóinak fizetett bérek, illetve az egyes bérelemek mértékét. Másfelől, a munkavállalót is tájékoztatni kell arról, hogy miként befolyásolja a munkabérének alakulását, ha ugyanazon kölcsönvevőnél megszakad, vagy egy bizonyos időtartamot elér a folyamatos munkavégzése ideje.

Az Mt. 193/D. § (3) bekezdése szerint a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során köteles együttműködni. Az Mt. 193/G. § (6) bekezdése szerint a 193/H. § (9)-(10) bekezdésébe foglalt rendelkezés alkalmazása érdekében a kölcsönbeadó - a kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával - köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni különösen a munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól. 2007 április elsején lépett hatályba az Mt. 193/G. § (4) bekezdésének módosítása, amely szerint az Mt. kiterjeszti a kölcsönvevőnek a kölcsönadó irányában fennálló, munkabérfizetéssel kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségét a kölcsönzött munkavállalóval a 142/A. § (2) bekezdése alapján egyenlő értékű munkát végző munkavállalót megillető, a 142/A. § (3) bekezdése szerinti egyes juttatásokra is. A 2007 április elsején módosított szabályok (Mt. 193/H. § (3) bek.) azt is előírják, hogy a kölcsönadónak tájékoztatnia kell a munkavállalót az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesítésével kapcsolatos juttatások biztosításának feltételeiről. Ezt a tájékoztatást legkésőbb az egyenlő bérhez való jogosultság megállapításának kezdetétől számított két héten belül kell teljesíteni.

A munkaerőkölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra tehát az Mt. fentiekben ismertetett különös szabályait az Ebktv. rendelkezéseivel (közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalma, kimentés, bizonyítás) összhangban kell alkalmazni, de az Mt. 142/A. § fogalmai csak a fenti korlátozásokkal alkalmazhatók.

Kimentési szabályok

A foglalkoztatásra és munkavégzésre irányuló jogviszonyokban nem az általános kimentési szabályokat (Ebktv. 7. §), hanem a különös kimentési szabályokat (Ebktv. 22. §) kell alkalmazni. Az Ebktv. 22. § a) pontja alapján bármely munkáltató, illetve utasításadásra jogosult személy mentesülhet a felelősség alól: az összehasonlítható helyzetben lévő, egyenlő értékűként elismert munkát végző munkavállaló munkabéréhez képest alacsonyabb munkabér nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az „a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés”. A kimentésnek tehát akkor lehet helye, ha a bérkülönbség a *munka jellege vagy természete* alapján indokolt. A fenti kimentési szabály alapján tehát nem lehet helye kimentésnek a munka jellegétől, természetétől független körülmény, így például a regionális munkaerő-piaci helyzet, helyi

megélhetési költségek alapján stb.

A fenti kimentési szabály alól meghatározott védett tulajdonságok tekintetében kivételt tartalmaz az Ebktv. 22. § (2) bekezdése. Az Ebktv. 21. § f) pontjának alkalmazása során a 8. § a)-e) pontjaiban meghatározott tulajdonság (nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás) tekintetében tett közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét. A munkáltató, illetve az utasításadásra jogosult személy tehát nem mentesülhet a felelősség alól, ha a 22. § (2) bekezdésében felsorolt védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókkal szemben sérti meg az egyenlő bér elvét.

Bizonyítási szabályok

Az Ebktv. 19. §-a alapján a munkavállalónak valószínűsítania kell azt, hogy

- a jogsérelmet szenvedő személyt (csoportot) hátrány érte, tehát alacsonyabb a munkabére mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő, vele egyenlő értékűként elismert munkát végző, és a védett tulajdonsággal nem rendelkező munkavállalónak,
- a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

A munkavállalónak csak valószínűsítania kell a bérkülönbséget, mivel a bérekre vonatkozó adatok, információk, közvetlen bizonyítékok a munkáltató birtokában vannak. Éppen ezért a bérkülönbség valószínűsítését csak korlátozottan, a munkavállaló rendelkezésére álló információk figyelembe vételével lehet megkövetelni az eljárás során.

Az osztott bizonyítás elve alapján megfordul a bizonyítási kötelezettség, ha a munkavállaló valószínűsítette a védett tulajdonságát, és a bérkülönbséget. Ebből következően a munkavállaló nem köteles bizonyítani a védett tulajdonság és a bérkülönbség közötti okozati összefüggést.

Mindezek alapján a munkáltatónak, illetve az utasításadásra jogosult személynek azt kell bizonyítania, hogy

- megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét:
 - az eljárást indító (A) munkavállaló munkabére magasabb vagy azonos mint az összehasonlítható helyzetben lévő, egyenlő értékűként elismert munkát végző, de a védett tulajdonsággal nem rendelkező valamennyi (B) munkavállaló munkabére,
 - a munkáltatóval nem állt munkaviszonyban az eljárást indító (A) munkavállalóval összehasonlítható helyzetben lévő, egyenlő értékű munkát végző, de a védett tulajdonsággal nem rendelkező (B) munkavállaló,
 - a bérkülönbség oka nem egyetlen forrásból (jogszabály, kollektív szerződés) ered.
- az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét: a meglévő bérkülönbség az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés. A jogszabályból eredő különbségtétel nem vezet automatikusan a kimentéshez.

Jogorvoslati lehetőségek

Az Mt. 5. § (2) bekezdése értelmében „az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával”. Az Mt. 199. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. Ha a munkáltató a munkavállalók közötti eltérő munkabér fizetésével megsérti az Mt. és az Ebktv. szabályait, akkor a jogaiban sértett munkavállaló munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

A munkaügyi jogvita mellett a munkavállaló kezdeményezheti az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását, amely az Ebktv. és az Mt. fentiekben hivatkozott szabályai alapján köteles eljárni. Az Ebktv. hatálya alá tartozó azon jogviszonyok tekintetében, amelyekre nem terjed ki az Mt. 142/A. § hatálya, kizárólag az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását lehet kezdeményezni.

Budapest, 2008. január 31.

Dr. Farkas Lilla sk.

Dr. Herczog Mária sk.

Dr. Gyulavári Tamás sk.

Dr. Kárpáti József sk.

Dr. Somody Bernadette sk.

Dr. Szigeti György sk.

1 400/93. Specialarbejderforbundet i Danmark [1999] ECR I-1275.

2 237/85. Rummler v Dato-Druck [1986] ECR 2101, valamint 381/99. Brunnhofer [2001] ECR I-4961.

3 218/98. Oumar Dabo Abdoulaye and Others [1999] ECR I-5723.

4 129/79. Macarthys Ltd v Wendy Smith [1980] ECR 1275.

5 Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2006. évi tevékenységéről, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal.
Lásd: www.afsz.hu