

Kihirdetésre került a 2023/970/EU irányelv

2023. május 17-én kihirdetésre került a 2023/970/EU irányelv, amely az egyenlő – vagy egyenlő értékű – munkáért járó egyenlő díjazás elvének megerősítését célozza a férfiak és a nők esetében. Az irányelv ehhez kapcsolódóan új kötelezettségeket ír elő minden munkáltató számára, így – bár eltérő mértékben – de minden vállalatot érinteni fog az új szabályozás, függetlenül annak méretétől, illetve attól, hogy milyen üzletágban tevékenykedik. Az irányelvet a tagállamok 2026. június 7-ig kötelesek átültetni.

Az irányelv célja, hogy **bővítse a bérezési struktúrákkal kapcsolatos tájékoztatói lehetőségeket, valamint, hogy a munkavállalók közötti egyenlőtlenségekre megoldást kínáljon a nem indokolt bérkülönbségek szankcionálásával.** A vonatkozó per jogi szabályok is átalakulnak, hogy kedvezőbb pozíciót biztosítsanak az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozó félnek. Továbbá az irányelv új kötelezettségeket teremt a munkáltatóknak, akik ezután kötelesek lesznek átfogó kimutatásokat végezni a munkavállalók díjazásáról, valamint további garanciákat bevezetni az díjazási struktúra átláthatósága, illetve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének biztosítása érdekében.

Cikkünk első része a munkáltató kötelezettségeivel foglalkozik, míg a második kiemel néhány olyan változást, amely a munkaügyi perek és a munkavállalói jogérvényesítés területén várható.

A munkáltatók kötelesek lesznek a munkabérek átláthatóvá tenni. Hozzáférhetővé kell tenniük a munkavállalók számára a bérszintek és a bérnövekedés meghatározásához használt kritériumokat, továbbá olyan kötelezettségek kerülnek bevezetésre, mint például a kezdeti díjazásnak vagy a díjtartománynak az előzetes feltüntetése az álláshirdetésben a potenciális jelentkezők számára, az álláshelyek nemi szempontból semleges módon történő közzététele, vagy például az, hogy az állásra pályázóknak korábbi vagy aktuális díjazásukkal kapcsolatos kérdéseket nem tehet fel a leendő munkáltató.

A munkavállalók emellett írásbeli tájékoztatást is kérhetnek bérszintjükről és a velük azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók átlagos bérszintjéről, nemek szerinti bontásban. A munkáltató ezt az információt a kérelem benyújtásának időpontjától számított két hónapon belül köteles rendelkezésre bocsátani. Az irányelv alapján – fő szabály szerint – nem lehet korlátozni a munkavállalókat abban, hogy a bérükre vonatkozó információkat közzétegyenek.

A legalább 100 főt foglalkoztató vállalatok számára új kötelezettségként jelenik meg a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségre vonatkozó jelentéstételi kötelezettség. A jelentésben meg kell jelölni egyebek mellett a nemek közötti bérkülönbséget és medián bérkülönbséget, a női és férfi munkavállalók arányát az egyes bérsávostályokban, valamint munkavállalók kategóriái (azonos vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalói csoportok) szerinti nemek közötti bérkülönbséget, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban.

- A 150 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató vállalatok esetében ezt 2027. június 7-ig kell először elvégezni, ezt követően pedig a vállalat méretétől függően évente (250 vagy annál több munkavállaló esetén) vagy háromévente (150-249 munkavállaló esetén) kell megismételni.
- A 100-149 munkavállalót foglalkoztató vállalatoknak hosszabb lesz az átmeneti időszak: az első jelentést 2031. június 7-ig kell elkészíteniük, majd ezt követően háromévente kell megismételniük.

A munkavállalói képviselők, a munkaügyi felügyelőségek és az egyenlőséggel foglalkozó

testületek is fontos szerepet játszanak majd, mivel jogosultak lesznek pontosítást kérni a jelentéssel kapcsolatban, a munkáltató pedig köteles lesz válaszolni. Bár a kapcsolódó magyar szabályok nem kerültek még megalkotásra, várhatóan Magyarországon a munkaügyi hatóság és az alapvető jogok biztosa lesz majd erre jogosult. Ha a jelentés azt mutatja, hogy a női és férfi munkavállalók között legalább 5%-os, indokolatlan különbség van, és azt hat hónapon belül nem orvosolja a munkáltató, a jelentéstételre kötelezett munkáltatónak a munkavállalói képviselőkkel együttműködve közös bérértékelést kell végeznie az alábbi tartalommal:

- A női és férfi munkavállalók arányának elemzése a munkavállalók valamennyi kategóriájában;
- Információk a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintjéről, valamint a díjazás kiegészítő vagy változó összetevőiről a munkavállalók mindegyik kategóriája tekintetében;
- A női és férfi munkavállalók átlagos bérszintje közötti különbségek a munkavállalók mindegyik kategóriájában;
- Az átlagos bérszintek közötti különbségek okai a munkavállalói képviselők és a munkáltató által közösen megállapított objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján, ha vannak ilyenek;
- Azon női és férfi munkavállalók aránya, akik a szülési vagy apasági szabadságról, szülői szabadságról vagy gondozói szabadságról való visszatérésüket követően béremelésben részesültek, amennyiben ilyen emelésre került sor a munkavállalók releváns kategóriájában a szabadság időtartama alatt;
- Intézkedések a díjazási különbségek kezelésére, amennyiben azok objektív és nemi szempontból semleges kritériumok alapján nem indokolhatók;
- A korábbi közös bérértékelések nyomán hozott intézkedések hatékonyságának értékelése.

A fentiekkel együtt várható a perjogi szabályok változása is annak érdekében, hogy azok megfelelő védelmet biztosítsanak a munkavállaló számára az esetleges hátrányos megkülönböztetés esetén. A jogorvoslat és a jogérvényesítés tekintetében a bírósági eljárásoknak könnyen hozzáférhetőnek kell lenniük, és biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók teljes kártérítést vagy jóvátételt követelhessenek és kaphassanak. Ehhez kapcsolódóan a bizonyítási teher is átalakul:

- Ha a munkáltató teljesítette az irányelvben meghatározott kötelezettségeket, a munkavállalóknak kell bizonyítani, mire alapozza a hátrányos megkülönböztetést, a munkáltatónak pedig azt, hogy nincs közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés a bérezéssel kapcsolatban.
- Ha a munkáltató nem teljesítette az irányelvben foglalt kötelezettségeket, neki kell bizonyítani, hogy nem történt megkülönböztetés.

A kötelezettségszegéssel összefüggő szankciók kialakítását alapvetően tagállami feladatként határozza meg a szabályozás, ami viszont széttartó jogalkalmazói gyakorlatot eredményezhet. Ezt korlátozandó egyrészt a tagállamoknak biztosítani kell a bírságkiszabás lehetőségét, másrészt az állami hatóságok jogát azon gazdasági szereplő közbeszerzési eljárásból való kizárására, aki akár a bérek átláthatóságára vonatkozó követelményeknek nem felelt meg, akár a munkavállalók bármely kategóriájában 5 %-ot meghaladó, a munkáltató által objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján nem indokolt bérkülönbség fennállásával összefüggő kötelezettségszegést követ el. A pontos nemzeti részletszabályok kialakítása azonban még nem került sor.

Az irányelv tehát az indokolatlan bérkülönbségek szankcionálásával, a bérstruktúrával kapcsolatos tájékoztatói lehetőségek növelésével, illetve az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozó fél perbeli pozíciójának kedvezőbbé tételével kíván hozzájárulni az egyenlő bérezés elvének érvényesítéséhez, amely a munkáltatókra is új kötelezettségeket ró majd.

Sajtókapcsolat:

- dr. Kricskovics-Béli Boglárka, counsel
- KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda
- +36 1 887 7100

Eredeti tartalom: KPMG

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/2928/kihirdetesre-kerult-a-2023-970-eu-iranyelv/>