

A munka díjazásával kapcsolatban meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét

Dátum: 2018. október 3.

Tájékoztató a Mfv.III.10.707/2017/7. számú ügyben hozott döntésről: Két munkavállaló közötti eltérő díjazás alátámasztására nem vehetők figyelembe olyan tényezők, amelyek a munkavállaló felvételének idején még nem határozhatóak meg objektíven.

A Kúria megállapította, hogy az alperes az Mt. 12. §-a megsértésével az egyenlő bánásmód, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvébe ütközően határozta meg a felperes munkabérét, a bérkülönbséget objektív indokkal alátámasztani nem tudta, így az Ebktv. 19. §-a szerinti bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget.

A felperes 11 éve dolgozott az alperesnél, az idősebb generációhoz tartozott. Az új munkavállaló egy 27 éves fiatal nő volt, aki az igazgatásszervezési iskolát elvégezte, de diplomát nem szerzett. Munkakörük és a végzett feladataik azonosak voltak. A felperes kereseti kérelmét, mely szerint munkáltató (alperes) az egyenlő bánásmód és az Mt. 12. § követelményébe ütközően az új munkavállaló munkabérét 100.000 Ft-tal magasabb összegben határozta meg ésszerű indok nélkül az eljáró bíróságok bizonyítatlanság okán utasították el.

A Kúria a felperesi kérelmet megalapozottnak találta. Az ítéleti érvelés szerint: az Mt. 12. §-a az egyenlő bánásmód követelménye alapjait határozza meg, a részletszabályokat – az egyenlő bánásmód sérelmének megvalósulási eseteit, a védett tulajdonságokat és a kimentési lehetőségeket – az Ebktv. 8-10. §-ai és 21-22. §-ai tartalmazzák. Ezeket a szabályokat együtt kell alkalmazni. Az Mt. 12. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszonnyal, de különösen a munka díjazásával kapcsolatban meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az Mt. 12. § (3) bekezdése meghatározza azokat a kritériumokat, amelyeket a munka egyenlő értékének megállapításakor figyelembe kell venni. Az egyenlő munka díjazása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni. Két munkavégzés egyenlőségét az adott eset összes körülményét értékelve lehet megítélni. Az Ebktv. 19. §-a speciális szabálya szerint a sérelmet szenvedett félnek valószínűsítienie kell, hogy rendelkezett az Ebktv. által védett tulajdonsággal és hogy hátrány érte. A másik félnek kell bizonyítania, hogy a valószínűsített körülmények nem állnak fenn vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta vagy nem volt köteles azt megtartani. A védett tulajdonságot az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelmére hivatkozó munkavállaló is köteles megjelölni (EBH 2014.M.19.). Az egyenlő bánásmód esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg diszkrimináció (EBH 2015.M.24.).

A felek a munkaszerződés megkötésekor a szerződés elemeit (a szerződéskötési szabadságból levezethetően néhány törvényi korlát között) szabadon határozhatják meg, így a munkaberről is szabadon állapodhatnak meg és az állam csak szűk körbe avatkozik be a felek béralkujába (kötelező legkisebb munkabér, garantált bérminimum megállapítása). A munkáltató és a leendő munkavállaló között létrejött béralkut nemcsak a munkaerő-piaci viszonyok, a kereslet-kínálat, hanem az is befolyásolja, hogy a munkáltatónak az adott munkavállaló munkabére meghatározásakor az Mt. 12. §-a alapján figyelemmel kell lennie arra, hogy az azonos munkát végzők között ne tegyen az Ebktv. által tiltott különbséget. Nem általában tilos az egyenlő munkáért eltérő díjazást fizetni, hanem csak akkor, ha annak alapja kizárólag valamely védett tulajdonság, amelynek nincs objektív összefüggése a munkaviszonnyal. Ennek hiányában a bérkülönbség oka a felek közötti szabad béralku, amely a szerződési szabadság elvén alapszik.

A felperes az Ebktv. 19. §-a szerinti valószínűsítési kötelezettségének eleget téve védett tulajdonságként az életkorát (Ebktv. 8. § o) pont), hátrányként az azonos munkakörbe tartozó feladatok ellátásáért munkatársának fizetett munkabérnél havi bruttó 100.000 forinttal alacsonyabb munkabérét jelölte meg. A perben az alperes nem tudta bizonyítani, hogy az eltérő díjazást a végzett munka minősége, mennyisége vagy a szellemi erőfeszítés vagy egyéb körülmény indokolta volna, az alperes által megjelölt körülmények nem voltak alkalmasak arra, hogy kimentse magát. Önmagában az arra való hivatkozás, hogy az új munkavállaló hatékonyabb munkamódszerrel dolgozott, a kimentéshez nem elegendő. (A kiemelkedő ismeretek, a magasabb képzettség indokolhatja az eltérő bérezést abban az esetben is, ha a meglévő végzettség potenciálisan teszi.)

Az Európai Bíróság gyakorlatában következetesen megerősíti, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve az uniós jog általános elvének tekintendő, amelyet a foglalkoztatás és munkavégzés tekintetében a 2000/78/EK irányelv pontosított, és amelyet az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikke is tartalmaz (C-555/07. Küçükdeveci ügy, para. 21.; C-297/10. és C-298/10. Hennigs és Mai ügyek, para. 47.). Ha fennáll a hátrányos megkülönböztetés látszata, akkor a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a kérdéses gyakorlatot objektív tényezők igazolják, melyek semmilyen módon nem kapcsolódnak a védett tulajdonság alapján történő hátrányos megkülönböztetéshez. Az előterjesztett igazolásnak jogszerű célon kell alapulnia. Az e cél elérése érdekében választott eszközöknek annak elérésére alkalmasnak és ahhoz szükségeseknek kell lenniük (C-17/05. Cadman ügy, para. 31-32.; C-427/11. Kenny ügy, para. 20. és 37.; C-381/99. Brunnhofer ügy, para. 59-62., 66-67.). A munkáltató lehetséges kimentési lehetőségei kapcsán az Európai Bíróság rámutatott, hogy időbéres díjazási rendszerben a két munkavállaló közötti eltérő díjazás alátámasztására nem vehetők figyelembe olyan tényezők, amelyek a munkavállaló felvételének idején még nem határozhatóak meg objektíven, és csak később, a tényleges teljesítés alapján válnak ismertté, mint például a hatékonyság vagy a munkavégzés minősége. Ezzel szemben a képzettség, szakképzettség olyan tényező, amely objektíven igazolhatja az egyenlő munkát végző munkavállalók eltérő díjazását, és amely már a munkavállaló felvételének pillanatában objektíven meghatározható (C-427/11. para. 29.; C-381/99. Brunnhofer ügy, para. 76. és 78.).

Budapest, 2018. október 3.

A Kúria Sajtótitkársága