

Felkészülés a bértranszparencia irányelvnek való megfelelésre

Az új uniós direktíva értelmében a munkáltatóknak már az álláshirdetéseikben is kötelező lesz a betölthető munkakörre egy bérsávot vagy egy konkrét minimum bért megadniuk. Ezen felül minden munkavállaló évente egyszer lekérdezheti a saját pozíciójára vonatkozó, nemek szerinti bontásban rendelkezésre álló átlagbér adatokat. És ez csak néhány a várható kötelezettségekből. Az ön cége felkészült?

A nemek közötti hátrányos megkülönböztetés felszámolása, az egyenlő munkáért egyenlő bért elvei mindig is zászlóshajói voltak az Európai Unió diszkrimináció-ellenes politikájának. Az elmúlt évtizedekben számos idevágó irányelv mentén formálódott és került át a gyakorlatba a negatív megkülönböztetés tilalma, valamint a pozitív megkülönböztetés lehetősége. A 2023. májusában elfogadott és **hónapokon belül hatályba lépő, A férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2023/970 számú irányelve** ennek egy újabb lépcsőfokát jelenti.

Az irányelv célja, hogy az abban bevezetésre kerülő, az átláthatóságot és a jogérvényesítés lehetőségének kiszélesítését elősegítő szabályain keresztül a nemek közötti, bérezésben megnyilvánuló különbségek könnyebben feltárhatóak legyenek, valamint, hogy a feltárt egyenlőtlenségek felszámolása elérhetőbbé váljon az érintettek részére.

Vegyük sorra, hogy milyen főbb új szabályokat szükséges a munkáltatóknak – úgy a köz-, mint a magánszférában - követniük a jövőben a bérezési rendszereikkel kapcsolatban:

1. Már a foglalkoztatás megkezdése előtt biztosítani kell a bérek átláthatóságát, tájékoztatni kell a pályázót a kezdeti díjazásról, akár nyilvánosan közzétett álláshirdetésben, az állásinterjú előtt vagy más módon.
2. Tilos lesz a munkavállalót korábbi bérezéséről kérdezni, valamint a felvételi eljárás egészében biztosítani kell a megkülönböztetés-mentes lebonyolítást (ideértve a pozíciók nemi szempontból semleges megnevezését is).
3. A foglalkoztatás során a legnagyobb hangsúlyt az irányelv az átláthatóság és a tájékoztatás biztosítására helyezi. A munkáltató köteles könnyen hozzáférhetővé tenni az arra vonatkozó információkat, hogy milyen kritériumokat alkalmaz a díjazás, a bérszint és a bérnövekedések meghatározásánál. Ezen szempontoknak objektívnek és nemi szempontból semlegesnek kell lenniük.
4. A munkavállalóknak joguk lesz írásban tájékoztatást kapni az egyéni bérszintjükről és az átlagos bérszintekről nemek szerinti bontásban. Ezen jogukra a munkáltató évente fel is kell hívja a munkavállalók figyelmét.
5. A munkáltatóknak (méretüktől függően) éves, illetve hároméves gyakorisággal kell jelentést küldeniük a nemzeti hatóságoknak a nemek közötti bérkülönbségekkel kapcsolatos részletes adatokról.
6. Külön kiemелendő, hogy munkavállalói kategóriánként a nemek közötti bérkülönbséget a munkavállalókkal és azok képviselőivel is közölni kell. Amennyiben a bérjelentés azt mutatja, hogy bármely kategóriában a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintje között legalább 5%-os

különbség áll fenn, a munkáltatók kötelesek lesznek a munkavállalói képviselőkkel bérértékelést lefolytatni, melynek célja a feltárt különbségek elemzése és megszüntetése intézkedések elfogadása és végrehajtásra útján.

Mi történik, ha a vállalkozás működése nem felel meg a jogszabályi előírásoknak, vagy ha a munkavállaló fogalmaz meg sérelmeket?

Amennyiben a munkavállaló úgy ítéli meg, hogy ő sérelmet szenvedett az egyenlő díjazás elve alkalmazásának elmulasztása miatt, a jogvédelem igénybevétele számára nagymértékben megkönnyítésre kerül az irányelv alkalmazásával. Új eljárási szabályként jelenik meg ugyanis, hogy a munkavállalók nevében vagy érdekében a munkavállalói képviselők, illetve az egyenlőséggel foglalkozó testületek, szervezetek is jogosulttá válnak hatósági és bírósági eljárások megindítására.

Az eljárásokban **megfordul a bizonyítási teher** és az alperes munkáltatónak kell majd bizonyítania, hogy a díjazással kapcsolatban sem közvetlen, sem közvetett megkülönböztetés nem történt. A bizonyítás során a munkáltatót az eljáró hatóság, bíróság kötelezheti a releváns információk átadására.

Sok esetben az eljárási költségek tartják vissza a munkavállalókat a jogérvényesítési eljárások megindításától. Ebben a körben jelent újdonságot az irányelv azon rendelkezése, mely az akár pernyertes munkáltatóra teszi a perköltséget viselésének kötelezettségét, ha megállapítható, hogy a munkavállalónak – pervesztességétől függetlenül – egyébként ésszerű oka volt a kereset benyújtására (különösen igaz és alkalmazandó ez a szabály akkor, ha a munkáltató nem tesz eleget a korábbiakban említett tájékoztatási és átláthatósági kötelezettségeinek).

Az irányelv a magyar jogban közvetlenül nem alkalmazandó, azt a tagállamoknak legkésőbb 2026. június 07. napjáig kell nemzeti jogukba ültetniük törvényalkotás útján, tehát már nincs sok idő a gyakorlati alkalmazásig. Az új irányelv munkavállalókat erősen védő szabályozása és a hatósági és bírósági eljárások megindításának megkönnyítése úgy adminisztratív, mint költség szempontból várhatóan egyre több munkajogi peres és nem peres eljárást eredményez majd.

A magyar jogszabály megjelenéséig ezért célszerű a munkáltatóknak felkészülniük az új szabályok alkalmazására a bérezési struktúrájuk feltérképezése és az új jogi elvárásokhoz történő adaptálása útján, melyben ügyvédi irodánk készséggel és jelentős munkajogi szakmai tapasztalattal áll az Önök rendelkezésére!