



ELTE | ÁJK  
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

# AZ ÁTLÁTHATÓSÁG

## A bérdiszkrimináció megszüntetésének eszköze

Dr. Horváth István

tanszékvezető - ELTE ÁJK

ügyvéd - P. Horváth Ügyvédi Iroda

elnök - Magyar Jogász Egylet Munkajogi Szakosztály

IDŐ VAN! - A bértranszparencia irányelv követelményei és a magyar szabályozás a verseny- és a közsférában

# A női egyenjogúságról a magyar irodalomból

*„A munkahelyi egyenjogúságot  
a nők a munkavégzésükkel érhetik el.  
Igaz, egy nőnek ötször annyit kell dolgoznia ahhoz,  
hogy elismerjék.”*

*Jókai Anna*



# „Beszédes” cím

A 2023/970 irányelv a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának

- a bérek átláthatósága és
- végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

Az irányelv szövegének

olvasásához:

- mely esetben van és
- mikor nincs

mérlegelési lehetősége a tagállami jogalkotásnak?



# Hogyan állnak (!) az EU tagállamok az irányelv jogharmonizációjával?

Teljesen átültette: Szlovákia, Olaszország

Részleges átültetés vagy közzétett tervezet: pl. Franciaország, Írország, Hollandia és Belgium

Késést bejelentő országok: pl. Hollandia, Svédország, Csehország és Dánia - előre bejelentette, a szabályozást várhatóan csak 2027. január 1-jén lépteti hatályba.

Magyarország?



# A kudarcos nemzetközi jogalkotási előzményekről 1.

A 2023/970 irányelv preambulumból: (16) A jogalkotó önkritikája

A szervezeteken belüli

- **bérszintekkel** kapcsolatos **átláthatóság** általános hiánya fenntartja azt a helyzetet, hogy
- a **nemi alapú bérdiszkrimináció** és **elfogultság észrevétlen** marad, vagy
- ha **felmerül** annak gyanúja, **nehezen bizonyítható**.

A nemzetközi szabályozási előzmények – szemezgessünk:

**1. 1979. ENSZ-egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések (diszkrimináció) minden formájának kiküszöböléséről**

# A kudarcos nemzetközi jogalkotási előzményekről 2.

## 2. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata

Mindenkinek joga van

- egyenlő munkáért egyenlő bért kapni,
- bármilyen megkülönböztetés nélkül.



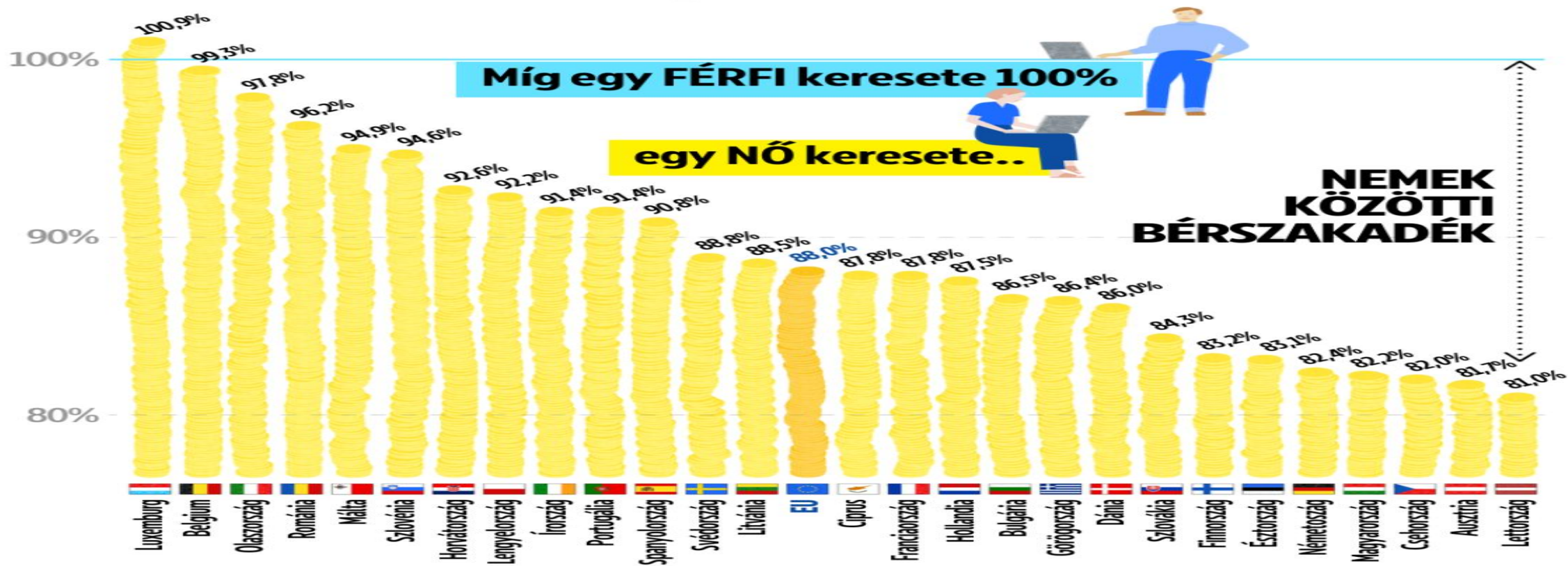
## 3. Az EU Alapjogi Chartája: A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így

- a foglalkoztatás, a munkavégzés és a
- díjazás területén is biztosítani kell [23. cikk].



# Beszédes számok 2025-ből

## Mennyit keres egy nő egy férfihoz képest?



A nemek közötti kiigazítatlan bérszakadék a férfiak és nők átlagos bruttó órabére közötti különbséget jelenti, a férfiak átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve.

Forrás: Eurostat [SDG\_05\_20] · legfrissebb elérhető adatok (2023)

# És ahol van harmadik nem...

A 2023/970 irányelv preambulumból

(6) Egyes tagállamokban a személyeknek jelenleg lehetőségük van egy **harmadik – gyakran semleges – nem jogi bejegyzésére.**

Ez az irányelv **nem érinti** azokat a vonatkozó nemzeti szabályokat,

- amelyek a **foglalkoztatás és a díjazás tekintetében**
- **az ilyen elismerést végrehajtják.**



# A nemi önrendelkezés

## TRANS RIGHTS MAP

Europe & Central Asia 2022



### LGR cluster

This map organises countries into 5 clusters, indicating how human rights compliant legal gender recognition procedures are. The darker the colour, the better the human rights compliance.



# Ideje elkezdni a bértranszparencia teljesítéséhez szükséges gyakorlati felkészülést!

## A szakértők szerint

- a **vállalatoknak nem szükséges megvárni a 2023/970 irányelv jogharmonizációjával kapcsolatos végleges magyar szabályozást.**

**A tanács: már most elkezdhető a belső előkészítés,**

- mert a legtöbb **megfelelési kötelezettség** teljesítése –
- a **bérstruktúra** feltérképezése, az **adatgyűjtés, a munkakörök definiálása** –
- **hosszú hónapokat** vehet igénybe.

**[https://www.pwc.com/hu/hu/blog/ideje\\_elkezdeni\\_a\\_bertranszparencia\\_jogi\\_es\\_gyakorlati\\_felkeszuleset.html](https://www.pwc.com/hu/hu/blog/ideje_elkezdeni_a_bertranszparencia_jogi_es_gyakorlati_felkeszuleset.html)**

# A célhoz érés kulcsa: a transzparencia – a fokozott átláthatóság

2023/970 irányelv preambulumból: (11) a fokozott átláthatóság lehetővé tenné

- a nemi alapú elfogultság és megkülönböztetés feltárását egy vállalkozás vagy szervezet bérstruktúráiban;
- a munkavállalók, a munkáltatók és a szociális partnerek számára,
- hogy megfelelő lépéseket tegyenek ahhoz,
- hogy biztosítsák az egyenlő és egyenlő értékű munkáért
- járó egyenlő díjazáshoz való jog alkalmazását.



# És a magyar jog – Szűkíthető-e a szabályozás férfiakra és nőkre?

**Ebktv. 8. § 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.**



# EUB ítélet a közvetlen hátrányos megkülönböztetésről 1.

A nem alapján történő bérdiszkrimináció – az első dominó a sorban?



Az **Európai Unió Bíróságának (EUB)** ítéletei:

- **az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve**
- **az uniós jog általános elvének tekintendő** (C-555/07. Küçükdeveci ügy, C-297/10. és C-298/10. Hennigs és Mai ügyek).



# A közvetlen hátrányos megkülönböztetésről 2.

Az **egyenlő értékű munkáért egyenlő bér** elvét az **egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül lehet értelmezni.**

- **Védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül**
- az **egyenlő munkáért egyenlő bér** elvének sérelme **nem állapítható meg.**

4/2017.(XI.28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről

**Hátrányos megkülönböztetésnek minősül**

- az **egészségi állapot** miatt
- a **bércsökkenésben** megnyilvánuló **kedvezőtlen bánásmód [EBH2009. 2103.].**



# És az irányelv „önleleplezése”? 1.

Preambulum (25) A **bérdiszkrimináció számos különböző formát ölthet.**

- Magában foglalhatja a **megkülönböztetés különböző területeinek kombinációját,**
- amennyiben a munkavállaló **egy vagy több, egyfelől a nemen, másfelől faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron és szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel szemben védett csoport tagja, a 2000/43/EK tanácsi irányelv (7) vagy a 2000/78/EK tanácsi irányelv (8) által biztosított védelemnek megfelelően.**

A **nemi alapú bérdiszkriminációval összefüggésben**

- lehetővé kell tenni az **ilyen kombinációk figyelembevételét,**

# És az irányelv „önleplezése”? 2.

- ezáltal **lehetővé téve** a nemzeti bíróságok, egyenlőséggel foglalkozó testületek és más illetékes hatóságok számára, hogy megfelelő módon **figyelembe vehessenek minden olyan hátrányos helyzetet,**
- amely az ilyen interszekcionális megkülönböztetésből ered,

Interszekcionális azt jelenti, hogy több társadalmi tényező metszéspontját egyszerre vizsgáljuk, nem külön-külön.

DE! A **munkáltatók** különösen **nem kötelezhetőek** arra, hogy

- a **nemen kívül más védett tulajdonságokra** vonatkozó
- adatokat is **gyűjtsenek.**

# A szakirodalom: Miért hatékony a bértranszparencia szabályozása?

Ha a **szabályozás** előírja a **munkáltatóknak**:

- aktívan **tájékoztassák alkalmazottaikat a bérezési eredményekről**;
- ez a **nemek közötti bérszakadék** nagyobb mértékű **csökkenéséhez vezet**,
- Mert a **cselekvés felelősségét áthelyezi a munkavállalóról a munkáltatóra** .

Ez arra **ösztönzi a munkaadókat**, hogy **előzetesen foglalkozzanak a bérezésben megjelenő egyenlőtlenségekkel**.

Blundell, J., Duchini, E., Simion, Ş. and Turrell, A.: Pay transparency and gender equality, *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 17, 2025. No. 2, 418–445. o.

# Mitől hatékony a bértranszparencia szabályozása?

A férfiak és a nők közötti **bérszakadék közzététele**

- **nagyobb hatású,**
- mint a **bérmeghatározás módjának nyilvánosságra hozatala.**

A **részletes bérinformációk** hatékonyabbak,

- beleértve a **nemek szerinti bér adatok** –
- **nemcsak** foglalkozás és besorolási szint,
- hanem **alap- és változó bér** szerinti bontásban is.

Eurofound (2020)



# 2023/970 irányelv: cikkeként haladva – ami megvan és ami következhet ...

## I. FEJEZET - ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

### 1. Cikk Tárgy

Ez az irányelv – mindenekelőtt a bérek átláthatósága és megerősített végrehajtási mechanizmusok révén –

- **minimumkövetelményeket** állapít meg
- egyrészt az **EUMSZ 157.** cikkében foglalt azon elv alkalmazásának a megerősítése érdekében, hogy a **férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért** egyenlő díjazást kapjanak (a továbbiakban: **az egyenlő díjazás elve**),
- másrészt pedig a **2006/54/EK irányelv** 4. cikkében megállapított, a férfiak és nők közötti **megkülönböztetés tilalmának a megerősítése** érdekében.

# Fogalommagyarázat

## Díjazás:

- a **rendes alap- vagy minimálbér**, illetve **illetmény** és
- **minden egyéb olyan juttatás**,
- amelyet a munkavállaló a **munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve** (kiegészítő vagy változó összetevőként),
- **készpénzben vagy természetben** a munkaviszonyára tekintettel kap [3. cikk (1) bek a) pont].

Mt. 12. § (2) Munkabérnek minősül minden,

- a munkaviszony alapján közvetlenül  
vagy közvetve nyújtott
- pénzbeli és természetbeni juttatás.



## 2. cikk – A hatály

(1) Ez az irányelv a **köz- és a magánszféra** munkáltatóira vonatkozik.

Eltérő jogalkotási beavatkozási igény

(2) Ez az irányelv **minden olyan munkavállalóra** alkalmazandó, aki ...  
munkaszerződéssel vagy **munkaviszonnyal** rendelkezik.

A közszférában általában nem munkaviszonyban dolgoznak...

(3) Az 5. cikk (A bérek átláthatósága a foglalkoztatás előtt) alkalmazása céljából  
ezt az irányelvet alkalmazni kell az **állásra pályázókra**.

### Kérdőjel és kritika

- És akik nem pályáznak?
- Pontosabb lett volna: A bérek átláthatósága  
a szerződéskötés/kinevezés előtt



# Magyarázat a hatályhoz

Preambulum (32) Ha **nem áll rendelkezésre információ**

- egy **pozíció** tervezett **bérezési sávjáról**,
- az **információs aszimmetriát** eredményez,
- amely **korlátozza** az állásokra pályázók **alkupozícióját**.

Az **átláthatóság** biztosítása:

- **megalapozott munkavállalói döntéshozatal** a várható **fizetésről** anélkül,
- hogy az **bármilyen módon korlátozná** a munkaadó vagy a munkavállaló **alkupozícióját** abban a tekintetben, hogy
- akár a **jelzett tartományon kívül eső fizetésről** állapodjon meg.

# Egy kérdőjel és ami nem diszkrimináció

Gyakorlati kérdőjel: azonos munkakörre felvesznek egy nőt és egy férfit.

- Az állásinterjún kérdésre a nőnek alacsonyabb a bérigénye a férfiéhoz képest.
- A munkáltató „ráígér” a nő bérigényére?



Közzféra A köztisztviselő önmagában

- a munkatársa **jogszabályba ütköző besorolására nem alapíthat igényt,**
- **nem kérheti a jogszerű besorolása megváltoztatását**
- az egyenlő munkát **egyenlő bér** elve alapján. Mfv. I. 10.563/2013/4

# 4. cikk - Egyenlő és egyenlő értékű munka 1.

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak **biztosítására**, hogy

1. A munkáltatók olyan **bérstruktúrákkal** rendelkezzenek, amelyek **egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást** biztosítanak.

2. Olyan **elemzési eszközök vagy módszerek** álljanak rendelkezésre és legyenek **könnyen hozzáférhetők**,

- amelyek **támogatást és iránymutatást** nyújtanak a **munka értékének**
- az e cikkben meghatározott **kritériumok szerinti értékeléséhez és összehasonlításához.**

# 4. cikk - Egyenlő és egyenlő értékű munka 2.

Az eszközöknek vagy módszereknek

- lehetővé kell tenniük a munkáltatók és/vagy a szociális partnerek számára,
- hogy könnyen létrehozzanak és alkalmazzanak olyan, nemi szempontból semleges munkakör-értékelési- és besorolási rendszereket,
- amelyek kizárják minden nemi alapú bérdiszkriminációt.

*Nem korlátozható  
a nemi alapra...*



# Segítség a munkakör-értékeléshez

**A munkakörök igazságos és objektív értékelése – nemi szempontból semleges kritériumok alapján**

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-neutral-job-evaluation>

**A munkaköri értékelés szempontjai:**

**Készségek:** a munkakör betöltéséhez szükséges ismeretek, képességek és soft skillek.

**Felelősség:** elszámoltathatóság emberekért, információkért, pénzért vagy felszerelésért.

**Erőfeszítés:** fizikai, mentális és érzelmi igénybevétel.

**Munkakörülmények:** környezet, kockázatok és a szükséges munkaórák.



## 4. cikk - Egyenlő és egyenlő értékű munka 3.

A **bérstruktúráknak** lehetővé kell tenniük annak **értékelését**, hogy

- a munkavállalók a **munka értéke** tekintetében **összehasonlítható** helyzetben vannak-e,
- mégpedig - amennyiben vannak ilyen képviselők - a **munkavállalói képviselőkkel egyeztetett objektív, nemi szempontból semleges kritériumok** alapján.

Az említett **kritériumok** közé kell tartozniuk a következőknek:

- **készségek, erőfeszítések, felelősség és munkafeltételek, és**
- **adott esetben bármilyen egyéb olyan tényező,**
- **amely az adott munkakör vagy pozíció**  
tekintetében **releváns.**

# 4. cikk - Egyenlő és egyenlő értékű munka

## 4.

Ezeket **objektív, nemi szempontból semleges** módon kell alkalmazni,

- **kizárva a nemi alapuló közvetlen vagy közvetett megkülönböztetést.**
- **Különösen nem értékelhetik alul a vonatkozó humán készségeket.**

**Közvetlen megkülönböztetés:** az a helyzet, amikor egy személlyel szemben

- **nemi alapon kedvezőtlenebbül járnak el,**
- **mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárának;**

**Nemcsak nemi alapon**

# Fogalmak az irányelv szövegéből: közvetett megkülönböztetés

**Közvetett megkülönböztetés:** az a helyzet, amikor

- egy látszólag **semleges** rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat
  - az **egyik nemhez** tartozó személyeket a **másik nemhez** tartozó személyekhez képest
  - **hátrányosan** érinti,
  - **kivéve**, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű cél alapján **objektív módon igazolható**, továbbá
  - e cél megvalósításának **eszközei megfelelőek és szükségesek**
- [3. cikk (1) bek. i-j) pont];





# Az összehasonlítható helyzettel kiegészítendő az Mt.?

Mt. 12. § (3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen

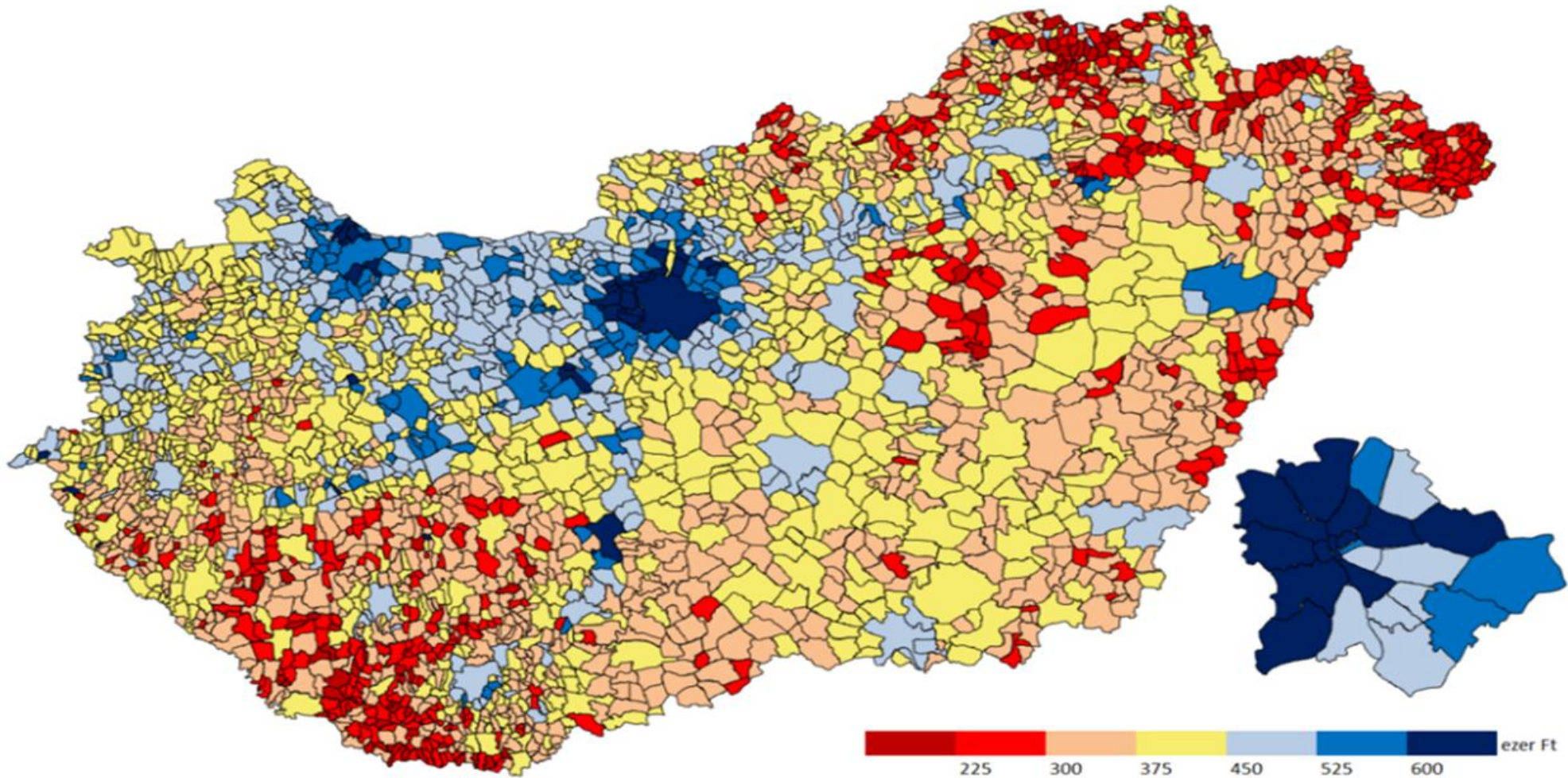
- az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét,
- a munkakörülményeket,
- a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget,
- a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

Összehasonlítható helyzet

Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés

Az idő kérdése

# A munkaerőpiaci viszonyok



# Az összehasonlítható helyzet hiánya egy ítéletből

**Az egyenlő bánásmód megsértése csak összehasonlítható személyi kör esetében lehetséges.**

- **Nem tekinthető ilyennek**
- **a munkáltató által eltérő jogállási törvények alapján foglalkoztatottak köre.**  
**[BH2019. 179.].**



## II. FEJEZET

# A BÉREK ÁTLÁTHATÓSÁGA

### 5. Cikk - A bérek átláthatósága a foglalkoztatás előtt

Az **állásokra pályázók** számára biztosítani kell a jogot arra, hogy **tájékoztatást kapjanak** a leendő munkáltatótól a következőkről:

- a) az **adott pozícióra** vonatkozó, objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján meghatározott **kezdeti díjazásról vagy annak tartományáról**; és
- b) adott esetben a **kollektív szerződésnek** a munkáltató által a pozícióval kapcsolatban alkalmazott vonatkozó **rendelkezéseiről**. **Szükséges-e a b) pont?**

Ezt a **tájékoztatást** olyan módon kell nyújtani, amely biztosítja

- a díjazásról való **megalapozott és átlátható tárgyalást**,
- **például** egy nyilvánosan közzétett álláshirdetésben, az állásinterjú előtt vagy más módon.

# A bérek átláthatósága a foglalkoztatás előtt

## A munkáltató

- nem kérdezheti meg a pályázókat az **aktuális vagy korábbi munkaviszonyuk** keretében kapott **díjazásukról**.
- biztosítja, hogy az **álláshirdetések** és az **álláshelyek megnevezései nemi szempontból semlegesek** legyenek, és
- hogy a **munkaerő-felvételi eljárásokat megkülönböztetéstől mentesen** bonyolítsák le annak érdekében,

hogy **ne ássák alá**

az.

**egyenlő díjazáshoz való jogot**

**Bruttó vagy nettó? – az anyák szja mentessége**



# A „nemi szempontból nem semleges állások”<sup>1</sup>.

1. Nyelvi értelemben olyan munkakörök, amelyek **nyelvtanilag** vagy **hagyományosan egy nemhez** kötődnek.

- ápolónő - ápoló
- titkárnő - titkár
- szülésznő, bába, dadus
- tűzoltó

2. Társadalmi / munkaerőpiaci értelemben olyan állások, amelyeket

- a gyakorlatban **szinte kizárólag az egyik nem tölt be,**
- még **ha jogilag nem is korlátozottak.**

# A „nemi szempontból nem semleges állások” 2.

## Tipikusan „nőiesnek” tartott munkák:

- Óvodapedagógus
- Ápoló
- Kozmetikus
- Takarító
- adminisztratív asszisztens

## Tipikusan „férfiasnak” tartott munkák:

- építőmunkás
- bányász
- kamionsofőr
- hegesztő



# A bérmegállapítás és a bérnövekedési politika átláthatósága

## 6. Cikk (1) A munkáltatók kötelesek

- a munkavállalók számára könnyen hozzáférhetővé tenni az arra vonatkozó információkat, hogy
- milyen kritériumokat alkalmaznak a munkavállalók díjazásának, bérszintjének és bérnövekedésének a meghatározásához.

A kritériumoknak objektívnek és nemi szempontból semlegesnek kell lenniük.

(2) A tagállamok mentesíthetik a kevesebb

mint 50 munkavállalót foglalkoztató

munkáltatókat a bérnövekedésre vonatkozóan az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség alól.

# Fogalmak az irányelv szövegéből: a bérszint

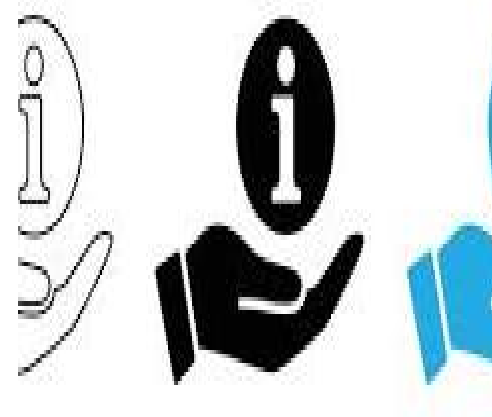
Bérszint: a bruttó éves díjazás és a megfelelő bruttó órabér [3. cikk];



# A tájékoztatáshoz való jog 1.

7. Cikk (1) A (2) és a (4) bekezdésnek megfelelően **a munkavállalóknak joguk van tájékoztatást kérni és írásban tájékoztatást kapni**

- az **egyéni bérszintjükről** és
- az **átlagos bérszintekről**  
**nemek szerinti bontásban**
- azon **munkavállalók kategóriái**  
tekintetében,
- akik a **velük azonos munkát** vagy  
**egyenlő értékű munkát végeznek.**



# Fogalmak az irányelv szövegéből: a munkavállalók kategóriája

## Munkavállalók kategóriája:

- azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző,
- az „Egyenlő és egyenlő értékű munka” cím alatt említett, megkülönböztetésmentes és objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján,
- a munkavállalók munkáltatója által és – adott esetben – a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a munkavállalók képviselőivel együttműködésben,
- nem önkényesen csoportosított munkavállalók [3. cikk (1) bek. h) pont].

# Fogalmak – irányelvi definíció hiányában

Az egyéni bérszint egy adott **munkavállaló konkrét fizetését** jelenti, amit **személyre szabott tényezők** határoznak meg:

- tapasztalat és szaktudás
- teljesítmény, eredmények
- végzettség, speciális képesítések
- piaci kereslet az adott szakmára



Példa: Két **azonos munkakörben** dolgozó embernél is

- eltérhet az egyéni bérszint,
- ha az egyik **több tapasztalattal** vagy
- **ritkább szaktudással** rendelkezik.

# A tájékoztatáshoz való jog 1.

(2) A **munkavállalók** számára lehetőséget kell **biztosítani** arra, hogy

- **munkavállalói képviselőiken keresztül kérjék** és kapják meg az (1) bekezdésben említett információkat,
- az egy **egyenlőséggel foglalkozó testületen** keresztül kérjék és kapják meg az információkat.

## A testület hiánya

A **preambulum** magyarázata: (24)

A **munkavállalók védelme** érdekében és a **viktimizációtól való félelmük kezelése** céljából lehetővé kell tenni, hogy a munkavállalókat **képviselő képviselje**.

- E képviselők lehetnek **szakszervezetek** vagy **egyéb munkavállalói képviselők**.

# A munkavállalói képviselők szerepe

- Amennyiben **nincsenek munkavállalói képviselők**, lehetővé kell tenni, hogy a munkavállalókat egy **választásuk szerinti képviselő** képviselje.
- A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy figyelembe vegyék a **munkavállalói képviselettel** kapcsolatos **nemzeti körülményeiket** és különböző szerepeket.

Mt. 294. § (1) e) munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott,

Az Mt. 273. § (3) és (4) bekezdése szerinti szakszervezeti tisztségviselő,



# Ha pontatlan a tájékoztatás – munkavállalói memóriafrissítés

7. Cikk (2) A **munkavállalók** számára biztosítani kell a **jogot** arra, hogy ha

- a kézhez kapott **információk pontatlanok vagy hiányosak,**
- **személyesen vagy a munkavállalói képviselőiken keresztül**
- további és észszerű **pontosításokat és részleteket kérjenek**

a szolgáltatott adatokkal kapcsolatban, és erre **indokolással ellátott választ** kapjanak.

(3) A **munkáltatók kötelesek évente tájékoztatni** a munkavállalókat a **tájékoztatáshoz való jogukról,** valamint arról, hogy

- a munkavállalónak **milyen lépéseket kell tennie** e jogának gyakorlása érdekében. **És az év közben „belépők”?**



# A munkaadói válasz – a díjazás munkavállalói közzététele

## 7. Cikk (4) A munkáltatók észszerű időn,

- de minden esetben a kérelem benyújtásának időpontjától számított **két hónapon belül**
- kötelesek rendelkezésre bocsátani az **(1) bekezdésben említett információkat.**

## (5) A munkavállalók nem akadályozhatók meg abban, hogy

- az **egyenlő díjazás elvének érvényesítése** céljából
- **közzé tegyék a díjazásukat.** Joghézag: a közzététel határai?

## A tagállamok intézkedéseket vezetnek be különösen

- az olyan **szerződéses feltételek megtiltása** érdekében,
- amelyek **korlátozzák** a munkavállalókat a **díjazásukra** vonatkozó információk közzétételében.

# A bérinformáció felhasználásának korlátozhatósága

## 7. Cikk A munkáltatók előírhatják, hogy

- az e cikk alapján a saját díjazásukon vagy bérszintjükön kívül
- **más információhoz** hozzájutott munkavállalók (az átlagos bérszintekről nemek szerinti bontásban a munkavállalóval azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végzők).
- a kapott információt nem használhatják fel
- az egyenlő díjazáshoz való joguk gyakorlásától eltérő célra.

*Hogyan ellenőrizhető  
az információ felhasználása?*



Köszönöm megtisztelő figyelmüket!



[dr.p.horvath.istvan@gmail.com](mailto:dr.p.horvath.istvan@gmail.com)