



ELTE | ÁJK

ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

JOGORVOSLAT, JOGÉRVÉNYESÍTÉS

Jogorvoslat: a bérigény érvényesítése – Az egyenlő bánásmód megsértésének szankciói: a sérelemdíjtól a bírságig – Az összehasonlítható helyzet: kiterjesztése térben és időben – Az eljárás különös szabályai: a bizonyítási teher áthelyezése, a bizonyítékokhoz való hozzáférés, az elévülés kezdete, és amikor a pervesztes felperes nem fizet perköltséget

Dr. Rácz Réka

adjunktus, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

**Idő van! – Konferencia a
bértranszparenciáról – 2026. jún. 10.**

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

14. cikk – A jogok védelme

- Biztosítani az egyeztető eljárás lehetséges! igénybevétele után, hogy a bírósági eljárás rendelkezésre álljon minden olyan munkavállalónak, aki úgy ítéli meg, hogy sérelmet szenvedett az egyenlő díjazás elve alkalmazásának elmulasztása miatt
- Ez legyen: - könnyen hozzáférhető
 - azt követően is, hogy megszűnt a munkaviszony

Preambulum-bekezdés (46): békéltetést kötelezővé tevő, ösztönző, szankciókhoz kötő nemzeti szabály sem akadályozhatja meg a bírósághoz fordulást

Mit jelent ez a magyar jog szempontjából?

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Az egyeztetés kérdése:

Munka Törvénykönyvének (Mt.) szabályozása:

288. § békéltetés lehetősége:

„A 287. §-ban foglalt határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.”

- Nincsen korlátozva a bírósághoz fordulás joga - BIZTOSÍTOTT
- A munkaviszony fennállása sem feltétel a három éves elévülési idő miatt – NEM SZÜKSÉGES JOGSZABÁLYMÓDOSÍTÁS

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

15. cikk – A munkavállalók nevében vagy érdekében indított eljárások

- Egyesület, szervezet, testület, munkavállalói képviselők, más jogi személyek – jogos érdekük fűződik a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosításához – közigazgatási vagy bírósági eljárásban eljárhatnak
- Az adott személy jóváhagyásával munkavállaló nevében
- Preambulum-bekezdés (47): eljárási akadályok, költségekkel járó akadályok leküzdése, segítség nyújtása a cél

Mit jelent ez a magyar jog szempontjából?

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Mt. szabályozása: - Szakszervezetek: 272. § (7) bekezdés:

„A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.”

- Ide tartozik az előadás címében is szereplő bérigény érvényesítése is

Ebktv. (2003. évi CXXV. tv.) szabályozása:

20. § - közérdekű igényérvényesítés – ügyész, hatóság, civil és érdekképviselői szervezet

- Testület létrehozása?

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

16. cikk – A kártérítéshez való jog

- teljes kártérítés vagy jóvátétel
- ami legyen: visszatartó erejű, arányos, hatékony
- hozza a kárt szenvedett munkavállalót olyan helyzetbe:
mintha nem érte volna nemen alapuló megkülönböztetés, nem sértették volna meg az egyenlő díjazás elvét
- foglalja magában: bérhátralékot, kapcsolódó prémiumokat, természetbeni juttatásokat, az elveszett lehetőségeket, a nem vagyoni kárt, egyéb károkat (ide értve az *interszekcionális megkülönböztetést* is – 3. Cikk (2) e)pont), késedelmi kamatot
- nem lehet előzetes felső határ

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

16. cikk – A kártérítéshez való jog

Preambulum-bekezdés (50): összhangban az EUB esetjogával:

Esetjog: A Bíróság 2015. december 17-i ítélete, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831., 45. pont.

- A 2006/54/EK irányelv 18. pontját értelmezi: tényleges, visszatartó erejű, arányos megtérítés, olyan részletszabályokkal, intézkedésekkel a belső jogban, amelyek a kárt teljes mértékben fedezik.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Mt. 285. § (1) bekezdés:

„285. § (1) A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.”

Pp. XXXIX. Fejezet – Munkaügyi Perek

508. § (1) – munkaügyi per fogalma

508.§ (2): *„Az (1) bekezdésben foglaltakon túl e fejezet alkalmazásában munkaügyi per az Mt. 285. § (1) bekezdése szerinti további munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos per.”*

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS

(irányelv – III. Fejezet)

Az irányelv által említett nem vagyoni kár tekintetében:

Ptk. 2:52. § [Sérelemdíj]

„(1) Akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért.

(2) A sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztenek bizonyítása nem szükséges.

(3) A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg.”

Mt. 9. § (1) bekezdés - Ptk. 2:52. § alkalmazni kell

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

17. cikk – Más jogorvoslati lehetőségek

A felperes kérelmére, az alperes költségére kibocsátható legyen:

- a jogsértés megszüntetésére irányuló végzés
- olyan végzés, amely az egyenlő díjazás elvének biztosítására irányuló intézkedések meghozatalára kötelez

Továbbá:

- ha az alperes nem tesz eleget a végzések bármelyikének – ismétlődő kényszerítő bírság kiszabható legyen.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS

(irányelv – III. Fejezet)

Preambulum-bekezdés (51):

A kártérítés mellett más korrekciós intézkedésekről is rendelkezni kell:

- **Munkáltatói kötelezettség:** a bér-megállapítási mechanizmus nemi szempontból semleges értékelésen és besoroláson alapuló felülvizsgálata
 - cselekvési terv az indokolatlan bérkülönbség kiküszöbölésére
 - munkavállalói figyelemfelhívás
 - tájékoztatás nyújtása
 - HR részére kötelező képzés

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Ebktv. „17/A. § (1) Ha a hatóság megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését,

a) elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,

b) megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását,

c) elrendelheti a véglegessé vált határozatának – a jogsértő közérdekből nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon – közérdekből nyilvános közzétételét,

d) bírságot szabhat ki,

e) külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.”

17/A. § (3) bekezdés – a jogkövetkezmények meghatározása során az eset összes körülményeinek figyelembe vétele!

Korrektív intézkedésekre vonatkozó szabályozása megalkotása lehet szükséges.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

18. cikk – A bizonyítási teher áthelyezése

- az alperesnek kelljen bizonyítania:

- a díjazással kapcsolatban sem közvetlen, sem közvetett megkülönböztetés nem történt,
- ha azok a munkavállalók, akiket az egyenlő díjazás elve alapján saját állításuk szerint sérelem ért,
- bíróság, hatóság előtt olyan tényeket bizonyítanak, amelyek alapján
- vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

18. cikk – A bizonyítási teher áthelyezése

- Amennyiben a munkáltató nem teljesítette a bérek átláthatóságával kapcsolatos követelményeket (5.,6., 7., 9. és 10. Cikk), azaz a
 - a bérek átláthatóságát a foglalkoztatás előtt,
 - a bérmegállapítás és a bérnövekedési politika átláthatóságát,
 - a munkavállalókat megillető tájékoztatáshoz való jogot,
 - a jelentést a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségről,
 - a közös bérértékeléssel kapcsolatos kötelezettségeket,
- a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem történt a díjazást érintő közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés. Nem alkalmazandó, ha a munkáltató bizonyítja, hogy nyilvánvalóan nem volt szándékos a kötelezettségszegés, és az kisebb jelentőségű volt.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

18. cikk – A bizonyítási teher áthelyezése

- a bizonyítási szabályok kedvezőbbek lehetnek azon munkavállalók számára, akik közigazgatási vagy bírósági eljárást indítanak az egyenlő díjazás elvének feltételezett megsértése miatt (ld.: 27. Cikket is)
- Preambulum-bekezdés (52): C-109/88. számú ügy felhívása bizonyítási teher alperesre hárítása, ha a bérrendszer teljesen híján van az átláthatóságnak, függetlenül attól, hogy a munkavállaló megalapozottan állítja-e a prima facie bérdiszkrimináció fennállását, azaz, ha

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

18. cikk – A bizonyítási teher áthelyezése

- ha a munkáltató nem tesz eleget a bérek átláthatóságára vonatkozó irányelvi kötelezettségnek, például megtagadja a munkavállalók által kért információk megadását, nem tesz jelentést a nemek közötti bérkülönbségről, kivéve, ha **a munkáltató bizonyítja, hogy nyilvánvalóan nem szándékosan került sor a jogsértésre, és az csekély jelentőségű volt.**

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Ebktv.

„19. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy

- a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget, és
- b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik félnek kell azt bizonyítania, hogy

- a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy
- b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.”

- Nincsen mentesítő szabály a magyar jogban!

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

19. cikk – Az egyenlő vagy egyenlő értékű munka bizonyítása

A női és férfi munkavállalók azonos vagy egyenlő értékű munkájának, az összehasonlítható helyzetnek az értékelése nem korlátozódhat:

- az ugyanannál a munkáltatónál történő munkavégzésre,
- ki kell terjednie a díjazási feltételeket meghatározó egyetlen forrásra,
- az érintett munkavállalóval egyidejűleg foglalkoztatott munkavállalóra.

Egyetlen forrás: az, amely a munkavállalók összehasonlítása szempontjából releváns díjazási elemeket meghatározza.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

19. cikk – Az egyenlő vagy egyenlő értékű munka bizonyítása

Amennyiben nem állapítható meg valós összehasonlítási alap, a feltételezett bérdiszkrimináció bizonyításához bármely egyéb bizonyíték felhasználható, ideértve a statisztikákat vagy az arra vonatkozó összehasonlítást, hogy valamely összehasonlítható helyzetben hogyan járnának el a munkavállalóval szemben.

Preambulum-bekezdés (29): C-320/00. és a C-129/79. számú ügy

- akkor is összehasonlítható helyzet, ha nem egyetlen munkáltatónál dolgoznak, amennyiben a díjazási feltételek egyetlen, az e feltételeket meghatározó forrásnak tulajdoníthatók, és amennyiben ezek a feltételek azonosak és összehasonlíthatók.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Ilyen helyzet állhat fenn akkor, ha a releváns díjazási feltételeket törvényi rendelkezések vagy több munkáltatóra alkalmazandó megállapodások szabályozzák, vagy ha ezeket a feltételeket egy holdingtársaságon vagy konglomerátumon belül egynél több szervezet vagy vállalkozás számára központilag határozzák meg. A Bíróság továbbá pontosította, hogy az összehasonlítás nem korlátozódik a felperessel egyidejűleg foglalkoztatott munkavállalókra. Ezenkívül a tényleges értékelés elvégzésekor el kell ismerni, hogy a bérkülönbség olyan tényezőkkel is magyarázható lehet, amelyek a nemtől függetlenek.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Ebktv. – hol jelenik meg az összehasonlítható helyzet?

- közvetlen hátrányos megkülönböztetés meghatározásánál:

„8.§.....

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.”

Mt. - nem jelenik meg a szabályozásban az összehasonlítható helyzet

Szükséges annak szabályozása, mely munkavállalók vannak összehasonlítható helyzetben.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

20. cikk – A bizonyítékokhoz való hozzáférés

- kötelezhető legyen az alperes az ellenőrzése alatt álló bármely releváns **bizonyíték szolgáltatására**
- **bizalmas információkat tartalmazó bizonyítékok** szolgáltatásának elrendelésére a hatóságoknak, bíróságoknak legyen hatáskörük – az információk védelmének biztosítása mellett
- a felperes számára **kedvezőbb szabályok fenntarthatóak, bevezethetőek.**

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Pp. – a bizonyítási szükséghelyzet szabályozása

- „ 265. § (2) A fél bizonyítási szükséghelyzetben van, ha valószínűsíti, hogy*
- a) a bizonyítási indítványához nélkülözhetetlen adatokkal kizárólag az ellenérdekű fél rendelkezik, és igazolja, hogy az ezek megszerzéséhez szükséges intézkedéseket megtette,*
 - b) a tényállítás bizonyítása számára nem lehetséges, de az ellenérdekű féltől elvárható az állított tények fenn nem állásának a bizonyítása, vagy*
 - c) a bizonyítás sikerességét az ellenérdekű fél neki felróhatóan hiúsította meg,*
- és az ellenérdekű fél nem valószínűsíti az a)–c) pontban foglaltak ellenkezőjét.”*

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Pp. – Bizonyítás a munkaügyi perben

„522. § (1) Munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania

- a) a kollektív szerződés, az igény elbírálásához szükséges belső szabályzatok, utasítások és a jogvita eldöntéséhez szükséges, a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát,*
- b) az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott és*
- c) – bérvita esetén – a juttatás megfizetését.”*

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Pp. – Az iratok megtekintése, másolatkészítés, adatkezelés

„162. § (5)az eljárásról felvilágosítás annak adható, akinek az eljárás lefolytatásához, illetve annak eredményéhez jogi érdeke fűződik. Az eljáró bíróság elnöke – az ehhez fűződő jogi érdek igazolása után – engedélyezi az iratok megtekintését, az azokról való másolat vagy kivonat készítését, illetve a szükséges felvilágosítás megadását.”

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Pp. – Titokvédelemmel kapcsolatos szabályok

„163. § (2) A felek, az ügyész és a perben részt vevő egyéb személyekaz eljáró bíró által megállapított rendben és szabályok szerint gyakorolhatják az iratbetekintési és másolatkészítési jogot. Ha azonban a titoktartás alóli felmentés megadására jogosult a 322. § (2) bekezdése alapján határidőben úgy nyilatkozott, hogy az üzleti titkot, hivatásbeli titkot vagy törvényben meghatározott más titkot tartalmazó irat megismeréséhez nem járul hozzá, a bíróságon, a jegyzőkönyvvezetőn, illetve a leírón kívül az irat e titkot tartalmazó részét más nem tekintheti meg, azt lemásolni vagy arról kivonatot készíteni nem lehet.”

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

21. cikk – Az elévülési idők

- elévülési idő kezdő időpontja, időtartama, nyugvás, megszakítás körülményei
- Az elévülési idők nem kezdődhetnek meg azt megelőzően, hogy a felperesnek tudomására jut, vagy észszerűen elvárható, hogy tudomása legyen a jogsértésről. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy az elévülési idők nem kezdődhetnek meg addig, amíg a jogsértés fennáll, illetve a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnése előtt. Az ilyen elévülési idő nem lehet rövidebb három évnél.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

21. cikk – Az elévülési idők

A tagállamok biztosítják az elévülési idő nyugvását vagy – a nemzeti jogtól függően – megszakítását, amint a felperes lépéseket tesz azáltal, hogy panaszt nyújt be a munkáltatónak vagy eljárást indít a bíróságon, közvetlenül vagy a munkavállalói képviselőkön, a munkaügyi felügyelőségen vagy az egyenlőséggel foglalkozó testületen keresztül.

Ez a cikk nem alkalmazandó a követelések érvényesítésére nyitva álló jogvesztő határidőkre vonatkozó szabályokra.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Mt.

„286. § (1) A munkajogi igény három év alatt évül el.

(2) A bűncselekménnyel okozott

a) kár megtérítésére vagy

b) személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére

irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

(4) Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.”

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

Ptk. „6:22. § (2) Az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik.”

„6:25. (1) 6:25. § [Az elévülés megszakítása]

(1) Az elévülést megszakítja

- a) a tartozásnak a kötelezett részéről történő elismerése;
- b) a kötelem megegyezéssel történő módosítása és az egyezség;
- c) a követelés kötelezettel szembeni bíróági eljárásban történő érvényesítése, ha a bíróság az eljárást befejező jogerős érdemi határozatot hozott; vagy a követelés végrehajtási úton történő érvényesítése, ha ezt bírósági eljárásnak nem kell megelőznie, és a végrehajtás elrendelésére sor került; vagy
- d) a követelés csődeljárásban történő bejelentése.

A szabályozás módosítása szükséges.

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS (irányelv – III. Fejezet)

22. cikk – A jogi költségek

A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben az alperes pernyertes a bérdiszkriminációra vonatkozó követeléssel kapcsolatos eljárásban, a nemzeti bíróságok a nemzeti joggal összhangban értékelhessék, hogy a perveztes felperesnek volt-e észszerű oka a kereset benyújtására, és ha igen, helyénvaló-e, ha nem kötelezik a felperest az eljárás költségeinek viselésére.

Pp. 80. – 93. §

„83. § (1) *Törvény eltérő rendelkezése hiányában a pernyertes fél perköltségét a perveztes fél téríti meg.*” – **további szabályozás szükséges.**

Köszönöm a figyelmet!

