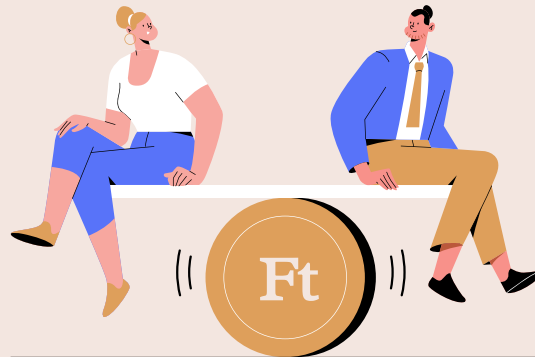


IDŐ VAN!

A BÉRTRANSPARENENCIA-IRÁNYELV KÖVETELMÉNYEI ÉS A MAGYAR SZABÁLYOZÁS A VERSENY- ÉS A KÖZSZFÉRÁBAN

- I* Jelentés a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségről
- II* Az indokolatlan bérkülönbség orvoslása
- III* A közös bérértékelés: követelmények és célok
- IV* Az adatvédelem: a díjazási statisztikákhoz való hozzáférés korlátozása
- V* A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások ösztönzése



A bérek átláthatósága – alapvető munkáltatói kötelezettségek

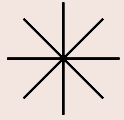
Átláthatóság és információkhoz való hozzáférés a foglalkoztatás előtt (5. cikk)

Bérmegállapítás és a bérnövekedési politika átláthatósága (6. cikk)

A munkavállalók tájékoztatáshoz való joga (7. cikk)

Jelentés a nemek közötti bérkülönbségről (9. cikk)

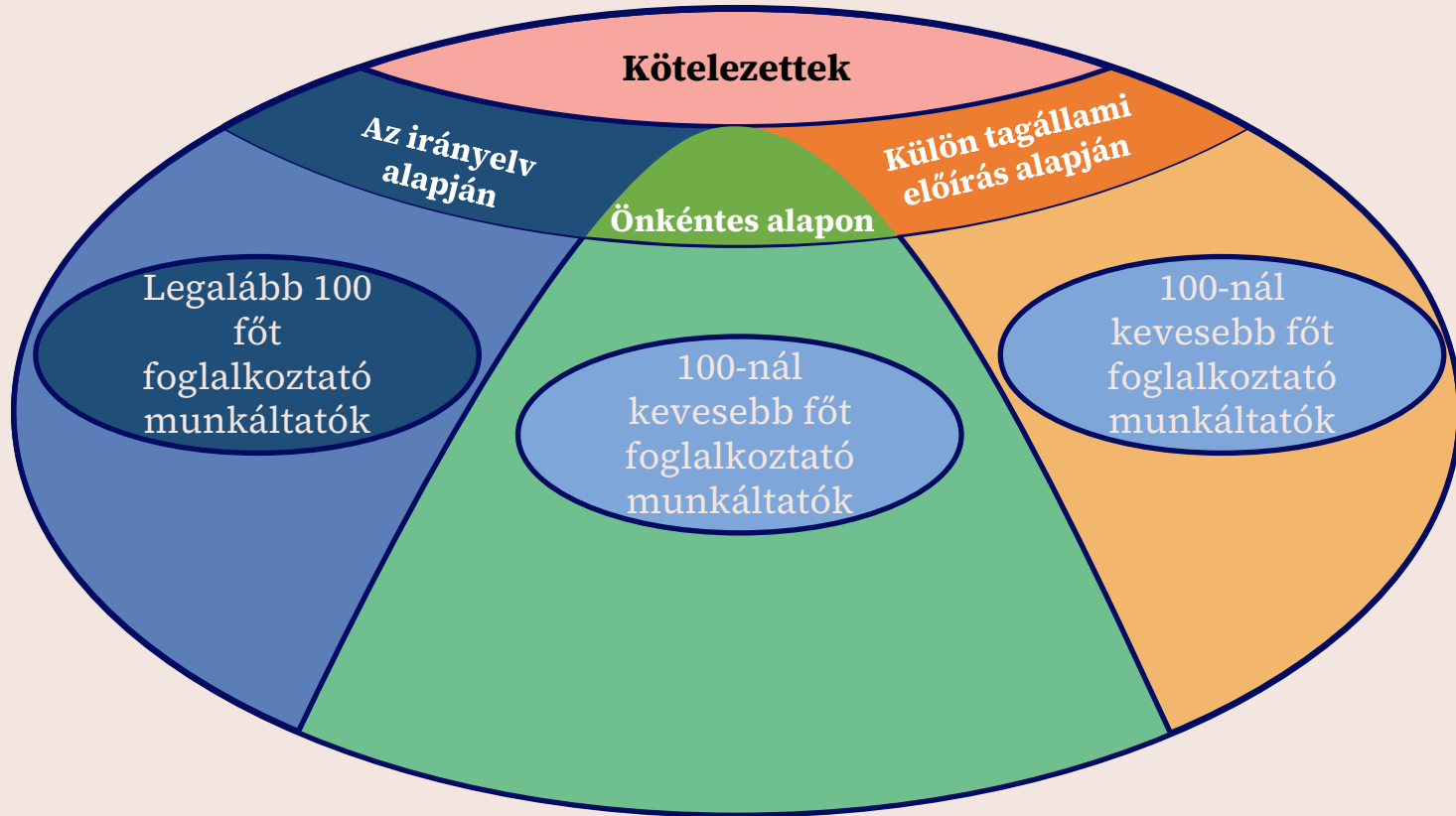
Közös bérértékelés (10. cikk)



Jelentés a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségről



Jelentés a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségről (9. cikk)



Jelentés a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségről (9. cikk)

Jelentéstételi határidők

Munkavállalók létszáma	Első jelentéstételi határidő	Jelentéstétel gyakorisága
≥ 250 fő	2027. június 7.	Az első jelentéstételt követően évente
150–249 fő	2027. június 7.	Az első jelentéstételt követően háromévente
100–149 fő	2031. június 7.	Az első jelentéstételt követően háromévente

A létszámszámítás módszertana

⊘ Irányelvi útmutató

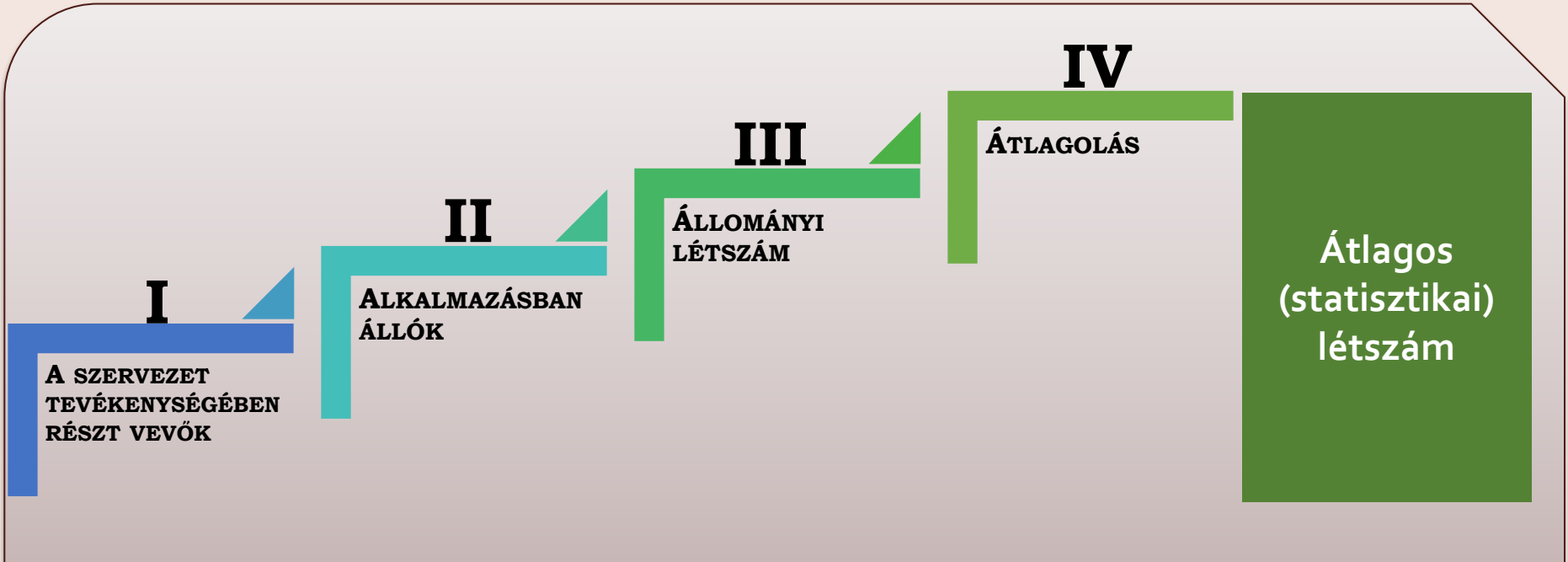
Lehetséges kiindulópont: **csoportos létszámcsökkentés**  **Átlagos (statisztikai) létszám**

„Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint [...] munkavállaló munkaviszonyát kívánja [...] megszüntetni.” [Mt. 71. § (1) bekezdés]

A létszámszámítás módszertana – Az átlagos (statisztikai) létszám



[Útmutató a munkaügy-statisztikai adatszolgáltatáshoz \(KSH\)](#)



A létszámszámítás módszertana

**A szervezet tevékenységében
részt vevők**

Folyamatos (legalább egymást követő 6
munkanapig tartó) **munkavégzés**

Alkalmazásban állók

**A szervezet
tevékenységében részt
vevő egyéb
„foglalkoztatottak”**

A létszámszámítás módszertana – Az alkalmazásban állók

A szervezet számára valamely munkavégzéssel járó jogviszony alapján munkát végzők, akik

- *folyamatos jelleggel (legalább egymást követő 6 munkanapig),*
- *havi átlagban legalább 60 órában,*
- *legalább a minimálbér időarányos részét elérő díj ellenében*

kötelesek munkavégzésre.



- **Munkaviszony (Mt.)**
- **Egyéb foglalkoztatási jogviszonyok** (Kjt., Kttv., Kit., Eszjtv., Púétv. stb.)
- **Megbízási szerződés**
- **Társas vállalkozás, szövetkezet tulajdonos tagja által végzett, díjazott munkavégzés**



- **Alkalmi munka** [Efo. tv. 2. § 3. pont]
- **A kikölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevő szervezetnél nem tartoznak a létszámmegfigyelés körébe (!!!)**

A létszámszámítás módszertana – Az állományi létszám

MUNKAJOGI LÉTSZÁM

A munkáltatóval foglalkoztatási jogviszonyban állók a jogviszony létesítésének napjától a megszűnés napjáig.

STATISZTIKAI LÉTSZÁM

Az alkalmazásban állóknál meghatározott jogviszonyokban munkát végzők, kivéve a hosszú ideig távol levők



Szülési szabadság



Egy hónapot meghaladó betegség miatti keresőképtelenség



Felmondási idő alatt a munkavégzés alól felmentett munkavállalók



A munkavégzés alól mentesített munkavállalók

Alkalmazható a KSH létszámszámítási módszertana a bértranszparencia-irányelv szerinti jelentéstételi kötelezettség (9. cikk) kapcsán?



Mely jogállásokat kell figyelembe venni?



Szükségesek-e egyéb kritériumok?

Mely jogállásokat kell figyelembe venni?

„A [...] **munkavállalót** foglalkoztató munkáltatóknak [...].” [9. cikk (2)–(4) bekezdés]



a MUNKAVÁLLALÓ uniós jogi fogalma

Kritériumok (EUB)

„The essential feature of an employment relationship is that **a person performs services of some economic value for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration.**”

(Judgment of the Court of Justice of 3 July 1986, Lawrie-Blum)

Az irányelv hatálya

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

(2) Ez az irányelv **minden olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki** az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések és/vagy alkalmazott gyakorlat által meghatározott **munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.**”

[2. cikk (1)–(2) bekezdés]

Foglalkoztatási jogviszonyok
(Mt., Kjt. Kttv., Kit., Eszjtv., Púétv. stb.)

„**Tipikus**” munkaviszony

„**Atipikus**” munkaviszonyok

- Részmunkaidős
- Határozott idejű
- Vezető állású munkavállalók
- Munkaerő-kölcsönzés
- Behívásos munkavállalók
- Egyszerűsített foglalkoztatás

Munkajogi létszám vagy statisztikai létszám?

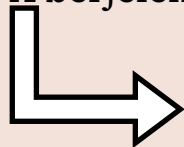
MUNKAJOGI LÉTSZÁM



Jogállásokat tekintve közelebb az irányelvhez

DE:

A bérijelentés a **referencia-időszakban ténylegesen kifizetett díjazásra** terjed ki.



Indokolt lehet a hosszabb ideig távol levők kizárása



Javaslat: **STATISZTIKAI LÉTSZÁM** kiindulópontként

Egyes jogállások/jogviszonyok (pl. megbízás) kizárása

A havi átlagban legalább 60 órás munkavégzésre vonatkozó követelmény elvetése

A legalább egymást követő 6 munkanapig tartó munkavégzésre vonatkozó követelmény elvetése

Munkaerő-kölcsönzésnél a kikölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél kerüljön figyelembe vételre

Jogállások és összehasonlítható helyzet

Eltérő jogállások **=**  **Összehasonlíthatóság**

Európai Bizottság: önmagában az eltérő jogállás nem zárhatja ki az összehasonlítható helyzetet.

Fragmentált közzolgálati szabályozás az „egy szerv, egy jogállás” elv helyett



3021/2017. (II. 17.) AB határozat

3365/2024. (X. 8.) AB végzés

A jelentéstétel tartalmi elemei

[9. cikk (1) bekezdés]

- a) a nemek közötti bérkülönbség;
- b) a nemek közötti bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;
- c) a nemek közötti medián bérkülönbség;
- d) a nemek közötti medián bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;
- e) a díjazása részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya;
- f) a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsávkvartilisekben;
- g) *a nemek közötti bérkülönbség a munkavállalók kategóriái szerint, a rendszeres alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban.*

A jelentéstétel tartalmi elemei – Fogalommagyarázat –

„Díjazás”

Kétféle jelentés

Az **egyenlő díjazás** elvével kapcsolatban általában

„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) bekezdés a) pont]

- ✓ Alapbér
- ✓ Bérpótlék
- ✓ Prémium
- ✓ Bónusz
- ✓ Jutalék
- ✓ Extra havi fizetés
- ✓ Napidíj
- ✓ Távolléti díj
- ✓ Utazási juttatások
- ✓ Részvényjuttatás
- ✓ Étkezési hozzájárulás
- ✓ Lakhatási támogatás
- ✓ Céges autó

A **bértranszparencia-intézkedések** keretében

A munkáltató által

- **aktuálisan** foglalkoztatott **munkavállalók számára**,
- **a jelentéstételi időszakban**
- **ténylegesen kifizetett**,
- a 3. cikk (1) bekezdés a) pontja szerinti **díjazás**.

- ✗ **A munkaviszony megszűnésével/megszüntetésével összefüggő juttatások**
- ✗ **Foglalkoztatói nyugdíjak**

A jelentéstétel tartalmi elemei – Fogalommagyarázat

- „**Bérszint**”: a bruttó éves díjazás és a megfelelő bruttó órabér [3. cikk (1) bekezdés b) pont];
- „**Nemek közötti bérkülönbség**”: a munkáltató női és férfi munkavállalóinak átlagos bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók átlagos bérszintjének százalékában kifejezve [3. cikk (1) bekezdés c) pont];
- „**Medián bérszint**”: az a bérszint, amelynél egy adott munkáltató munkavállalóinak a fele többet, a másik fele pedig kevesebbet keres [3. cikk (1) bekezdés d) pont];
- „**Nemek közötti medián bérkülönbség**”: valamely munkáltatónál a női és a férfi munkavállalók medián bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók medián bérszintjének százalékában kifejezve [3. cikk (1) bekezdés e) pont];
- „**Bérsávkvartilis**”: a munkavállalók négy egyenlő számosságú csoportja, amelyekbe a bérszintjük szerint – a legalacsonyabbtól a legmagasabbig – besorolják őket [3. cikk (1) bekezdés f) pont];
- „**Munkavállalók kategóriája**”: azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző, az irányelv 4. cikk (4) bekezdésében 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) bekezdés h) pont].

A jelentéstétel alá eső adattartalom részletesen

a) *a nemek közötti bérkülönbség:*

- a munkáltató női és férfi munkavállalóinak **átlagos bruttó éves díjazása közötti különbség**, a férfi munkavállalók átlagos bruttó éves díjazásának százalékában kifejezve,
- a munkáltató női és férfi munkavállalóinak (megfelelő) **átlagos bruttó órabére közötti különbség**, a férfi munkavállalók (megfelelő) átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve

b) *a nemek közötti bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében:*

- a munkáltató női és férfi munkavállalói között a **díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében fennálló átlagos bruttó éves díjazás közötti különbség**, a férfi munkavállalók átlagos bruttó éves díjazásának százalékában kifejezve,
- a munkáltató női és férfi munkavállalói között a **díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében fennálló (megfelelő) átlagos bruttó órabér közötti különbség**, a férfi munkavállalók (megfelelő) átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve

A jelentéstétel alá eső adattartalom részletesen

c) *a nemek közötti medián bérkülönbség:*

- a munkáltató női és férfi munkavállalóinak **medián bruttó éves díjazása közötti különbség**, a férfi munkavállalók medián bruttó éves díjazásának százalékában kifejezve,
- a munkáltató női és férfi munkavállalóinak **(megfelelő) medián bruttó órabére közötti különbség**, a férfi munkavállalók (megfelelő) medián bruttó órabérének százalékában kifejezve

d) *a nemek közötti medián bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében:*

- a munkáltató női és férfi munkavállalói között a **díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében fennálló medián bruttó éves díjazás közötti különbség**, a férfi munkavállalók medián bruttó éves díjazásának százalékában kifejezve,
- a munkáltató női és férfi munkavállalói között a **díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében fennálló (megfelelő) medián bruttó órabér közötti különbség**, a férfi munkavállalók (megfelelő) medián bruttó órabérének százalékában kifejezve

A jelentéstétel alá eső adattartalom részletesen

e) *a díjazása részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya:*

- a munkáltató azon **női és férfi munkavállalóinak aránya, akik bruttó éves díjazásuk részeként kiegészítő vagy változó összetevőkben részesülnek,**
- a munkáltató azon **női és férfi munkavállalóinak aránya, akik (megfelelő) bruttó órabérük részeként kiegészítő vagy változó összetevőkben részesülnek**

f) *a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsávkvartilisekben:*

- a **bruttó éves díjazás** alapján sorrendbe rendezett munkavállalók minden **kvartilisében a férfi munkavállalók aránya;**
- a **bruttó éves díjazás** alapján sorrendbe rendezett munkavállalók minden **kvartilisében a női munkavállalók aránya;**
- a (megfelelő) **bruttó órabér** alapján sorrendbe rendezett munkavállalók minden **kvartilisében a férfi munkavállalók aránya;**
- a (megfelelő) **bruttó órabér** alapján sorrendbe rendezett munkavállalók minden **kvartilisében a női munkavállalók aránya**

A jelentéstétel alá eső adattartalom részletesen

g) *a nemek közötti bérkülönbség a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban:*

- az **egyes munkavállalói kategóriákba** tartozó női és férfi munkavállalók között **a rendes alapfizetés tekintetében fennálló átlagos bruttó éves díjazás közötti különbség**, a férfi munkavállalók átlagos bruttó éves díjazásának százalékában kifejezve,
- az **egyes munkavállalói kategóriákba** tartozó női és férfi munkavállalók között **a rendes alapfizetés tekintetében fennálló (megfelelő) átlagos bruttó órabér közötti különbség**, a férfi munkavállalók (megfelelő) átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve,
- az **egyes munkavállalói kategóriákba** tartozó női és férfi munkavállalók között **a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében fennálló átlagos bruttó éves díjazás közötti különbség**, a férfi munkavállalók átlagos bruttó éves díjazásának százalékában kifejezve,
- az **egyes munkavállalói kategóriákba** tartozó női és férfi munkavállalók között **a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében fennálló (megfelelő) átlagos bruttó órabér közötti különbség**, a férfi munkavállalók (megfelelő) átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve

Jelentéstételi kötelezettség – az információk pontossága

„A munkáltató vezetőségének – a munkavállalói képviselőkkel folytatott konzultációt követően – meg kell erősítenie az információk pontosságát. A munkavállalói képviselőknek hozzáféréssel kell rendelkezniük a munkáltató által alkalmazott módszertanokhoz.” [9. cikk (6) bekezdés]

Munkavállalói képviselők hiányában a munkáltató egyedül gondoskodik az információk pontosságának megerősítéséről

Módszertan → a bérkülönbség kiszámítására használt eljárások

A módszertanokhoz való hozzáférés alapján a **munkavállalói képviselők jogosultak például annak megismerésére**, hogy

- **a munkáltató milyen szempontok alapján sorolta a munkavállalókat egyes kategóriákba** [a 9. cikk g) pont szerinti adat kapcsán], illetve
- **miképp vette figyelembe a díjazás kiegészítő és változó elemeit.**

Jelentéstéli kötelezettség – referencia-időszak és a jelentéstétel címzettje

Az adatszolgáltatást a **benyújtást megelőző naptári évre** vonatkozóan kell teljesíteni

A jelentéseket a tagállam által az irányelvi kötelezettségek végrehajtásának nyomon követésére és támogatására kijelölt szerv (**ellenőrző szerv**) **részére kell megküldeni**


Az ellenőrző szerv

- lehet egy már meglévő szervezet része is,
- funkciót akár több szerv is betöltheti

Az ellenőrző szerv a jelentés **szervezeti szintű adatait** [9. cikk (1) bekezdés a)–f) pontok]

- publikálja,
- elemzi, és
- arról az Európai Bizottságot két évente jelentés formájában tájékoztatja.

Speciális szabályok **a munkavállalói kategóriákra lebontott adatokra** [9. cikk (1) bekezdés g) pont]

-  nyilvánosság
- a munkavállalók és a munkavállalói képviselők részére kell megküldeni
- kérésre a munkaügyi felügyelőség és az egyenlőséggel foglalkozó testület részére is továbbítani kell
- kérésre az előző négy évből származó adatokat is át kell adni

Munkáltató általi közzététel lehetősége [9. cikk (7) bekezdés]

Az adatok összeállításának alternatív módja [9. cikk (8) bekezdés]

Lehetőségek, intézkedések a jelentést követően

*„A munkavállalók, a munkavállalói képviselők, a munkaügyi felügyelőségek, és az egyenlőséggel foglalkozó testületek további felvilágosítást és részleteket kérhetnek a munkáltatótól a szolgáltatott adatokkal kapcsolatban, beleértve a **nemek közötti bérkülönbségekre vonatkozó** magyarázatokat is.” [9. cikk (10) bekezdés]*

Munkáltatói kötelezettségek:

- **Észszerű időn belül válaszadás** a fenti megkeresésekre
- **Indokolatlan bérkülönbség** esetén **ésszerű időn belül orvoslási** kötelezettség (szoros együttműködésben a munkavállalói képviselőkkel, a munkaügyi felügyelőséggel és/vagy az egyenlőséggel foglalkozó testülettel)
- **Közös bérértékelés**

Közös bérértékelés (10. cikk) – Feltételek és célok

A **legalább 100 főt foglalkoztató munkáltatók** a munkavállalói képviselőkkel együttműködve közös bérértékelést végeznek, ha

a) a bérjelentés szerint valamely munkavállalói kategóriában **legalább 5%-os** a nemek közötti **bérkülönbség**, ÉS

b) a munkáltató **nem indokolta** objektív és nemi szempontból semleges kritériumokkal ezt a különbséget, ÉS

c) a munkáltató a bérjelentés benyújtásának időpontját követő **hat hónapon belül nem orvosolta** a nemek közötti ezen indokolatlan bérkülönbséget.

CÉL: A NEMEK KÖZÖTTI INDOKOLATLAN BÉRKÜLÖNBSÉGEK AZONOSÍTÁSA, ORVOSLÁSA, MEGELŐZÉSE

Közös bérértékelés (10. cikk) – A munkavállalók képviselői

„A munkavállalók képviselői a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban.” [3. cikk (1) bekezdés m) pont]

Szakszervezet



Üzemi tanács

Ad hoc
képviselek

Javasolt megoldás → sorrendiség

Első körben: Üzemi tanács

(esetleg szakszervezet)

Második körben: *ad hoc* képviselek

Közös bérértékelés (10. cikk) – Tartalom

Elemzés



Intézkedés



A közös bérértékelésnek a következőkre kell kiterjednie:

- „a) a **női és férfi munkavállalók arányának elemzése** a munkavállalók mindegyik kategóriájában;*
- b) információk a női és férfi munkavállalók **átlagos bérszintjéről**, valamint a díjazás kiegészítő vagy változó összetevőiről a **munkavállalók mindegyik kategóriája tekintetében**;*
- c) a női és férfi munkavállalók **átlagos bérszintje közötti különbségek** a munkavállalók mindegyik kategóriájában;*
- d) az **átlagos bérszintek közötti különbségek okai** a munkavállalói képviselők és a munkáltató által közösen megállapított objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján, ha vannak ilyenek;*
- e) 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;*
- f) **intézkedések a díjazási különbségek kezelésére**, amennyiben azok objektív és nemi szempontból semleges kritériumok alapján nem indokolhatók;*
- g) a **korábbi közös bérértékelések nyomán hozott intézkedések hatékonyságának értékelése.**”*

[10. cikk (2) bekezdés]

Közös bérértékelés (10. cikk) – Közlési és orvoslási kötelezettség

A munkáltatóknak

- a **munkavállalók és képviselőik rendelkezésére kell bocsátaniuk a közös bérértékelést**, valamint továbbítaniuk kell azt az **ellenőrző szerv részére**, továbbá
- **kérésre a munkaügyi felügyelőség és az egyenlőséggel foglalkozó testület részére is** át kell adniuk azt.

A munkáltatónak **észszerű időtartamon belül**, a **munkavállalói képviselőkkel szoros együttműködésben orvosolnia kell az indokolatlan bérkülönbségeket**. A munkaügyi felügyelőséget és/vagy az egyenlőséggel foglalkozó testületet fel lehet kérni az e folyamatban való részvételre.

Az intézkedések végrehajtásának

- a **nemi szempontból semleges, meglévő munkakörértékelési- és besorolási rendszerek elemzését**, vagy
- ilyen rendszerek **létrehozását** is

magában kell foglalnia a nemi alapú közvetlen vagy közvetett bérdiszkrimináció kizárásának biztosítása érdekében.

Adatvédelem (12. cikk)

Amennyiben

- a munkavállalók **tájékoztatáshoz való joga** (7. cikk),
- a **jelentés** a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségről (9. cikk), vagy
- a **közös bérértékelés** (10. cikk)

alapján nyújtott információk **személyes adatok kezelésével járnak, a szóban forgó információkat a GDPR-ral összhangban kell megadni**, továbbá az ezen cikkek alapján kezelt **személyes adatok nem használhatók fel az egyenlő díjazás elvének alkalmazásán kívül semmilyen egyéb célra.**

Adatvédelem – A díjazási statisztikához való hozzáférés korlátozása

A tagállamok dönthetnek úgy, hogy ha az információknak

- a munkavállalók **tájékoztatáshoz való jogára** (7. cikk),
- a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségre vonatkozó **jelentéstételi kötelezettségre** (9. cikk), vagy
- a **közös bérértékelésre** (10. cikk)

vonatkozó szabályok szerinti közzététele **egy azonosítható munkavállaló díjazásának** közvetlen vagy közvetett **közzétételéhez vezetne**, akkor **kizárólag a munkavállalói képviselők, a munkaügyi felügyelőség** vagy az **egyenlőséggel foglalkozó testület férhessen hozzá** ezekhez az információkhoz.

A **munkavállalói képviselőknek** vagy az **egyenlőséggel foglalkozó testületnek tanácsot kell adniuk** a munkavállalóknak az irányelv szerinti **lehetséges követelésekkel kapcsolatban**, az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző **egyres munkavállalók** tényleges **bérszintjének közzététele nélkül**.

Példa: alacsony létszámú munkavállalói kategóriák

A szociális párbeszéd (13. cikk)

Az irányelvben meghatározott jogok és kötelezettségek megvitatása

A szociális partnerek szerepének előmozdítása és a kollektív tárgyalások ösztönzése az egyenlő díjazáshoz való jog megerősítésére irányuló intézkedésekkel kapcsolatban

Példálózó felsorolás a preambulumban [ld. (45) *preambulumbekezdés*]

Európai Bizottság véleménye: **nem feltétlen igényel átültetést**

Köszönöm a figyelmet!