



JURA

A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos lapja



A tartalomból

STUDIUM

- ANDRÁSSY GYÖRGY:** A magyar nyelv jogállása, a kultúraszabadság és egyes emberi jogok területéhez kötöttsége
BÓNIS PÉTER: Henricus de Segusio (Hostiensis) középkori glosszátor műveinek jogtörténeti jelentősége és azok magyarországi használata
CSOKNYA TÜNDE: Haszonkölcsön az új Ptk.-ban és a klasszikus római jog forrásaiban
JUSZTINGER JÁNOS: Észrevételek az ókori római superficies jogintézményének fogalmához
KÁSLER ANDRÁS: Az Európai Unió külpolitikájának emberi jogi alapjai
ANDRÁS KECSKÉS: The European Regulation on Drafting Prospectuses in Initial Public Offering Transactions
KIS KELEMEN BENCE: Önkormányzati választások nemzetiségi szemszögből
KOMANOVICS ADRIENNE: Az Európai Unió és az uniós jog helye a nemzetközi jogrendben
KÓHALMI LÁSZLÓ: A migráció és kriminalitás néhány összefüggése
PÁL EMESE: A közigazgatási bíráskodás szervezetéről
PÓKECZ KOVÁCS ATTILA: Pénzügyi igazgatás a dominatus korában
RÉTI BALÁZS: A konstantinápolyi egyezmény és a Szezi-csatorna nemzetközi jogállása
SIKLÓSI IVÁN: A custodia-felelősség klasszikus római jogi problematikája néhány, a felelősségi szakirodalomban ritkán tárgyalt forrásszöveg tükrében
IVANA TUCAK: Rethinking the Mandatory Rights
VARGA JÓZSEF – CSEH BALÁZS: Az iszlám típusú bank pénzügyi helyzetének elemzése és jogi környezete az IBB iszlám bank példáján keresztül

COLLOQUIUM

- BUT-CĂPUȘAN AVRAM:** Education and Training of Jurists in Romania
BARAKONYI ESZTER: A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását támogató eszközrendszer Magyarországon
BUJTÁR ZSOLT: Eladó az egész világ? Avagy – az ETF-k szabályozási kérdései
DAKA MARIJA: Az egyenlő bánásmód követelménye az Európai Unió jogában és az Emberi Jogok Európai Egyezményében
EMBER ALEX: Az elévülés és a naturalis obligatio
FERENCZ BARNABÁS: Megmérettétel és a környezetre károsnak találtattal – a Volkswagen-botrány egyes jogi kérdései
GYÜRE ANNAMÁRIA CSILLA: A nukleáris energia szabályozása klímavédelmi szempontból
MARIA-LUIZA HRESTIC: Legal interpretation – essential aspects
JUHÁSZ ÁGNES: A közbeszerzési szerződések teljesítésének szabályai
MÁTÉ JULESZ: Die Grenzwerte und das Verursacherprinzip
KECSKÉS ANDRÁS – BUJTÁR ZSOLT: „Sárkányok tánca” – a hagyományos- és az árnyékbank-rendszer küzdelme a pénzügyi dominanciáért Kínában
MAKSÓ BIANKA: A hazai adatvédelmi jogi környezet mai állapotához vezető főbb jogharmonizációs lépések, különös tekintettel a külföldi adattovábbítás szabályaira
MALIK ÉVA: Polgári vitarendezés online
MOHAI MÁTÉ: A csődbüncselekmény egyes kérdései a fizetési képtelenségi jog szemszögből, különös tekintettel a felszámolás elrendelését követő elkövetésre
NAGYANITA: Egy konferencia emlékei, avagy a feltételes szabadságra bocsátás és az Európa Tanács Ajánlásai
PAPP ATTILA: Volt egyszer egy népbíróság
RAB HENRIETT – ZACCARIA MÁRTON LEÓ: Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv szerepe a munkajog aktuális tendenciái között, tekintettel az emberi erőforrás gazdálkodás egyes szempontjaira
RÓNAY ZOLTÁN: Vezetői felelősség alakulása a felsőoktatási autonómia és a munkajogi szabályok változása tükrében
SZABÓ KRISZTIÁN: Gondolatok a nyomozás határidejére vonatkozó kodifikációs elképzelésekről
SZILOVICS CSABA: Az adójogi norma szerepe az optimális adórendszer kialakításában
SZÜCS LÁSZLÓNÉ SISKA KATALIN: Ne félj...! Az állam nemzetet keres, avagy a török nacionalizmus gyökereiről

AD HOC

- ÁDÁM ANTAL:** „Susan George: Lugánói tanulmány II.”
KELEMEN MIKLÓS: „Pókecz Kovács Attila: A királyság és köztársaság közjogi intézményei Rómában”
SZUROVECZ ZOLTÁN: „Ludwig Krämer: Az Európai Unió környezeti joga”

22. évfolyam
2016. 1. szám

Rab Henriett

egyetemi docens

Zaccaria Márton Leó

tanársegéd

*Debreceni Egyetem ÁJK Agrárjogi, Környezetjogi
és Munkajogi Tanszék*

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv szerepe a munkajog aktuális tendenciái között, tekintettel az emberi erőforrás gazdálkodás egyes szempontjaira*

1. Bevezető gondolatok a munkajogi szabályozás új mentén

Az általunk vizsgált kérdés kiindulási alapja a munkajog jelenlegi iránykeresése, hiszen számos szerző¹ a klasszikus munkajog válságáról beszél. Ezen válságot identitási válságként értelmezve arra a kérdésre kereshetjük a választ, hogy hol van a munkajog helye a jogrendszerben. Kiindulási alapként szükséges annak tisztázása, hogy a munkajog nem kizárólag a jogalkotáson keresztül jelenik meg a foglalkoztatási viszonyok keretei között, hiszen ezen a területen a felek megállapodása meghatározó jelentőséggel bír. A hard law-n kívüli területen – vagy nevezhetjük soft law-nak – számos formájával találkozhatunk a munkajogi szabályozásnak. Kiindulhatunk a munkaszervezeten belüli önszabályozó mechanizmusokból, szervezeti szokásokból, vagy magából a szervezeti kultúrából. Ide sorolhatjuk továbbá a szervezeten kívülről érkező ingereket és a verseny által diktált foglalkoztatási menedzsment eszközöket is. Minden önszabályozó mechanizmus teret tud nyerni magának a kötelezően követendő jogforrások rendszerében, amennyiben erre igény merül fel. Ezt a folyamatot elismerve – a munkajog önálló fejlődési pályájával együtt – elméleti kiindulóponttól függetlenül ezzel számolnunk kell. Hiszen a felek bármilyen megállapodása szerződéses formát ölthet, továbbá a munkavállalók nagyobb csoportját illetően ez a szerződés jogszabály által is nevesítésre kerül a kollektív szerződés formájában. Munkáltató által irányított szabályozá-

si folyamatként pedig a belső szabályzatok alkotását nevesíthetjük is, melyet a magyar jog már tényleges munkajogi aktusként is elismer.² A munkajog szerepe leegyszerűsítve az, hogy a foglalkoztatási kérdések rendezését az egyén szintjéről a közösség általános szintjére helyezi át.³ Ezen pozíció a munkajog megítélésének több irányú vizsgálatát teszi lehetővé, illetőleg szükségessé.

A munkajog aktuális tendenciái ezen – fentebb említett – iránykeresés eredményeit veszik alapul, vagyis arra a kérdésre keresik a választ, hogy mi lehet a munkajog szerepe a gazdasági fejlődésre fókuszáló foglalkoztatási trendek között.

2. A munkajog változó tendenciáit érintő kérdések a HRM szempontjából

A fentebb feltett kérdésre – a kiindulási alap sokirányú magyarázhatósága révén – többféle további problémán keresztül többféle válasz adható. Így a munkajog klasszikus pozíciójából kiindulva vizsgálhatjuk azt, hogy a munkajog gazdasági szabályozási eszköz vagy fékeket jelentő jogi garancia. Ezen felfogás keretében Arthurs kifejezetten amellett foglal állást, hogy a munkajog fókuszát ki kell terjeszteni a jogi szabályozáson kívüli területekre,⁴ amely egyúttal azt a választ is sugalmazza, hogy a jog feladata az ehhez szükséges garanciális keretek biztosítása. Ezzel alapvetően ellentétes, konzervatívabb jogfelfogást tükröző szemléletek – lásd például Weiss álláspontját, aki a munkajog céljait, módszerét tekintve a direkt jogalkotás megtartása mellett foglal állást⁵ – is elismerik a munkajog megújításának szükségességét a szabályozási eszközök hatékonyabbá tétele érdekében⁶. Tehát a kérdés kapcsán összességében megállapíthatjuk, hogy a klasszikus hard law mellett érvelők sem a munkajog megújításától zárkoznak el, hanem garanciális okokból – vagyis az egyenlőtlen erőviszony alapján a gyengébb pozícióban lévő munkavállaló védelme érdekében – szükségesnek látják a munkaerőpiaci folyamatok jogi kereteinek a megteremtését.

A fő kérdés úgy is megfogalmazható, hogy direkt szabályozási szerepe van-e a munkajognak, vagy csak a jogi kereteket, illetőleg a garanciákat kell a foglalkoztatáshoz biztosítani. Mindkét alternatíva esetében tényként ismerhetjük el a munkajog garanciális pozícióját, amely ugyanúgy képes megújulni, mint maga a munkajog. Bellace ez alapján a munkához való jog emberi jogi megítélését is újragondolta a nemzetközi szervezetek egyezményei és az uniós jog fényében, amely összefoglalóból látható, hogy a munkáltatói és a munkavállalói érdekek ellentétes álláspontot képviselnek e kérdésben.⁷ Ebből kifolyólag a munkaerőpiaci folyamatok hatásának szintje a munkajog szabályozási szerepét is eltérő pozícióba helyezi. A munkavállalók védelme indokolja, hogy a munkajog garanciákat ad-

* A tanulmány a K117009, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH, szerződés nyilvántartási száma: K 117009.

jon, ne csak kereteket, sőt ennek magasabb szintre emelését jelenti, ha a munkajog direkt szabályozó szerepét elfogadjuk. Ezzel szemben a munkaerőpiaci folyamatoknak kitett, folyamatosan változó körülmények között tevékenykedő munkáltatók pozíciójában az alapvető jogok elismerése is sokszor kérdéses,⁸ követőképpen a munkajog közvetlen szabályozási szerepét a minimálisra kívánják csökkenteni.

Az előző kérdésből adekvátan adódik a következő probléma: annak eldöntése, hogy a jogalkotás irányának igazodnia kell-e a piaci igényekhez vagy magasabb szintről vezérelt irányvonalat kell-e képviselnie. Ebben a kérdésben szintén igencsak megváltóbb nézőpontból közelítő kutatók⁹ egyértelműen függetleníteni kívánják a munkajogot a gazdasági elvárásoktól, mintegy a munkajog pozícióvesztését látják a kettő túlságosan szoros egymásra utaltságában. A modernebb álláspontok képviselői – akik elsősorban az angolszász jogot veszik alapul álláspontjuk igazolására, mely alapvetően más szerepet szán a tételes jognak – egyenesen elismerik, hogy a munkajog tartalmát a piac diktálja. Deakin megközelítése szerint a munkaerőpiaci folyamatok és változások kimenetele alapvetően determinálja az ezzel szoros kapcsolatban lévő munkajogot.¹⁰ Továbbá, egyes szerzők a munkajog hatókörét is kiterjesztik, így Vosko álláspontja szerint a munkaerőpiaci viszonyok teljes spektrumát célozza a munkajog, nem korlátozva a foglalkoztatás munkaviszonyt érintő szegmensére e hatókört.¹¹ Mitchell és Arup a munkajogot ez alapján már „munkaerőpiaci jogként” is definiálja.¹²

Az előző kérdés megválaszolása érdekében újabb kérdések is feltehetőek. Egyik oldalról felvethető, hogy befolyásolja-e egyáltalán a munkajogi szabályozás mikéntje és tartalma a jogkövetési hajlandóságot. E kérdés szintén másképp kerül megítélésre a konzervatívabb és a modernebb munkajogi álláspontot képviselők körében, azonban itt nem szabad megfeledkeznünk a munkajog új irányvonalairól sem, nevezetesen a külön kiemelésre kerülő emberi erőforrás menedzsmentről (HRM) vagy a munkajogi megfelelés ösztönzésére kidolgozott újszerű jogi eszközökről, soft law metódusokról.¹³ Másik oldalról viszont ez felveti azt a kérdést is, hogy ez a szabályozási irány, a jogalkotás mikéntje rontja-e az érdekegyeztetés, érdekvédelem szerepét. Amennyiben a modern állásponttal azonosulni tudunk, akkor erre a kérdésre a soft law szabályozási terület alapvetően nemleges válasszal szolgál. Ezeknél a mechanizmusoknál ugyanis pont az önkéntes megfelelés igénye adja a felek általi elfogadás alapját, szemben a jogszabály által diktált előírásokkal. Ezzel egyidejűleg pedig az érdekegyeztetés is megvalósul a munkajog által nem kötelezően szabályozott módon. Ha azonban a soft law megoldások konkrét normaalkotás hiányában

is képesek – akár még az emberi erőforrás menedzsment tendenciákat is elfogadható módon – integrálni a foglalkoztatási viszonyok közé, akkor célszerűen vetődik fel a kérdés, hogy nem a soft law szabályozási irányra felé kellene-e nyitni inkább a piaci igényekhez szabott jogalkotás helyett? Ennek a kérdésnek az angolszász jogban teljesen más szerepe van, mint a kontinentális jogrendszerekben, ott ezt inkább elhatározás kérdésnek tekintik, míg a kontinentális jogrendszerek esetében a jogértvényesítés, jogvédelem problémája is azonnal felmerül a kérdés kapcsán. A tételes jogi gondolkodás ugyanis a kontinentális jogrendszerek esetében azt is jelenti, hogy felkészülünk arra az esetre, ha kikényszerítés szükséges. Vagyis a jog által szabályozott kérdések biztonságosabb megítélés alá esnek, és a jogvédelem magasabb szintjét jelentik a jogalkalmazók számára az önkéntes jogalkotással és jogalkalmazással szemben. Ebből a nézőpontból közelítve a szabályozási irány nem tolódhat el teljes mértékben a soft law irányába, mert az az önálló munkajog létjogosultságát is veszélyeztetheti. Álláspontunk szerint a soft law jogalkotó szerepe a kontinentális jogban annak hard law-t formáló erejében mutatkozik meg.¹⁴ Vagy, ahogy a Fenwick-Novitz szerzőpáros megfogalmazza, a modern regulációs módszerek jelentősége az, hogy innovatív módon kívánnak reagálni a hagyományos szabályozási módok gyengeségeire.¹⁵

A munkajogot belülről szabályozó rendszeren belül kiemelt helyet foglal el a bérezés kérdése, hiszen itt a felek konszenzusának, vagy a tarifális megállapodásoknak a hard law-t is felülíró jogalkotási tere van, azonban kellően szenzitív kérdéskörrel van szó ahhoz, hogy az önszabályozás mellett korlátok és jogi garanciák megfogalmazására is sor kerüljön annak ellenére is; hogy például a HRM szempontok is azt sugallják a feleknek a motiváló bérezésen keresztül, hogy a szabad megállapodás csak korlátok között valósulhat meg. A következőkben a munka díjazását fókuszba helyezve vizsgáljuk fel az egyes HRM megoldások és munkajogi elvek együttes jelenlétének lehetőségét, ezzel is rámutatva az említett útkeresés néhány buktatójára.

A korábbiakban láthattuk tehát, hogy a munkajog lényegét és szabályozási formáit tekintve többféle kérdésre többféle válasz adható, különösen egy, a szabályozási keretek tekintetében kógens bérezési szabályozás kapcsán, amely az egyenlő bánásmód révén alapjogilag is védett elem. Ha ugyanis a bérezés problematikájának megítélésére vetítjük a vizsgált kérdéseket, akkor megállapíthatjuk, hogy ezen a területen igen magas a felek önszabályozási igénye, hiszen a bérezés hatékony kialakítása az emberi erőforrás menedzsment alapvető eszközét is jelenti, illetőleg ezen a területen a legnagyobb a kollektív érdekegyeztetés jelentősége is. Azonban az is látható, hogy az eltérő erővi-

szonyokból adódóan a munkaviszony két szereplőjének a pozíciója jelentősen eltér, így a jogi garanciák jelentősége is fokozottan érvényesül. A garanciák megteremtése mindenképpen tételes jogi eszközöket kíván: ez a nemzetközi, uniós és a magyar jogban is egyaránt megjelenik a bérminimumot érintő előírásokon keresztül. Arról sem szabad ugyanakkor megfeledkeznünk, hogy ezt – az előzetesen a munkaerőpiaci helyzetet is felmérve – a felek önszabályozását is jelentő érdekegyeztetést vagy nemzetközi szinten a tagállami helyzetet is figyelembe véve állapítják meg. E körben a piaci folyamatok által vezérelt, hatékonyságelvű emberi erőforrás menedzsment ösztönzési funkciójának szempontjait beépítő munkajogi szabályozás és a soft law önszabályozó mechanizmusok azonos pozíciót betöltve megfeleltethetők egymásnak.

A munkabér viszonylatában továbbá az is megállapítható, hogy a HRM teljesítményfokozó megközelítése az alanyát tekintve ugyanúgy a munkaviszony munkavállalói oldalának befolyásolása révén igyekszik a munkaerőpiacra hatást gyakorolni, mint jogi oldalon az alapjogi oldalról közelítő piaci önszabályozó mechanizmusok, a vállalati felelősség és az egyenlő bánásmód kérdése is.

A munkajog világtendenciái mellett külön vizsgálható a magyar szabályozás helyzete, mivel a jelenleg hatályos magyar Mt. a kógens munkajogi szabályozás szükségessége mellett igyekszik a legnagyobb teret engedni a magánjogi elemeknek, a felek szerződési szabadságának, természetesen mindezt a jogi garanciák minimumának előírása mellett.¹⁶ A felek említett szabadsága azonban a korábban leírt soft law mechanizmusoknak köszönhetően egyfajta irányított önszabályozást is jelenthet, amely a munkajog „megszokott” szerepének megőrzését is biztosítja a munkaerőpiacot alakító eszközök keretei között. Ebben a jogon kívüli szabályozási rendszerben megítélésünk szerint a HRM kiemelése szükséges, mely kettős funkciót tölt be: a hatékony racionalitást megjeleníti a jog számára, továbbá biztosítja az önként vállalt kereket és garanciákat a jog mellett, így a jogalkotást előkészítő szerepe mellett – a már említett – önkéntes jogalakító pozíció lehetőségét is megjeleníti. Mint minden soft law szabályozásnál, így itt is viszszafozó tényezőként jelenik meg a korlátozott érvényesülés lehetősége: a fejlettebb szervezeti kultúrával rendelkező munkáltatók esetében lehet csak igazán alkalmas a munkajogi szabályozás helyettesítésére.

3. A munkadíjazás emberi erőforrás menedzsment-szempon-tú vizsgálata

Ezen a ponton vizsgálendő az emberi erőforrás menedzsment munkajogi megítélése is. A HRM az em-

beri erőforrás igényének hatékonyság alapú szabályozó eszköze, mely általánosságban a munkajog mellett létező, de nem a jog által rendezett szervező elveket összesíti. A kérdés azonban az, hogy a piaci önszabályozás ezen formája a munkajogra hatást tud-e gyakorolni, vagyis a munkajog szereplői által elismert HRM megoldások alkalmasak-e a munkajog fejlődési irányának alakítására (például a vállalati felelősségvállalás által befutott fejlődési pálya analógiájaként).¹⁷ Ahogy az előzőekben említettük, a munkabér esetében a HRM és az egyéb soft law megoldások nemcsak egymás mellett létezhetnek, hanem meg is feleltethetők egymásnak. Így a bérezés HRM szempontú ösztönző funkciójának elterjedése a munkaerőpiac szereplői között alapvetően képes lehet a munkajogi szemlélet megváltoztatására is. Kölcsönhatásba kerülhet akár a diktált bérminimum munkaerőpiaci elfogadtatása és a felek megállapodása révén intézményesített bérezési gyakorlattal, akár a bérmegállapítás érdekegyeztetési jellege miatt a HRM szerinti tárgyalási folyamatokkal is. A HRM amellet, hogy megfeleltethető az egyéb soft law megoldásoknak, speciális többletjellemzőkkel is rendelkezik, mert belső szabályzatokkal (tételes joghoz közelítő megoldás) rendezhető, mivel fontos a szabályozottság. Illetőleg a racionalitás-központúság és a piaci hatékonyság mint alapelvek révén nem alapjogias szempontú felelősségvállaláson nyugszik.

A munkabér kérdése tehát az előzőekben vázolt szemléletváltást tekintve különösen érdekes lehet, hiszen a tételes munkajogi szabályozásban és a nemzetközileg (EU és nemzetközi szervezetek szintjén) koordinált jogban is meghatározó jelentőségű a foglalkoztatás területén.¹⁸ Megjelenik a vállalati felelősségvállalás körében, és alapvető eleme a HRM motivációs eszközeinek, mindez pedig szükségképpen elhelyezendő az egyenlő bánásmód koordináta rendszerében is, mivel az egyenlő munkáért egyenlő bér elv alkalmazása az emberi erőforrás menedzsment hatékony eszköze is lehet a bérsztruktúra kialakításában, a teljesítményösztönzésben és általában a motiváció relevanciájában. Az egyenlő díjazás elvének betartása és áttörése a munkáltató tervezett, racionalitáson és hatékonyságon alapuló döntésének eredménye, egyúttal az alapja lehet az indokolt különbségtételnek. A munkáltató alapvető érdeke a bérviszonyok rendezése, ami az elvégzett munkák összehasonlítása során szintén fontos.

4. Esettanulmány: a Cadman ítélet

Tanulmányunk következő nagyobb szerkezeti egységében egy európai bírósági ítéleten keresztül vetünk fel olyan lehetőségeket, amelyek a HRM-szempon-tok és az egyenlő munkáért egyenlő bér elv összehangolását segíthetik elő, tekintettel elsősorban a korábban felvázolt probléma munkajogi

aspektusaira. Fontos megjegyezni, hogy a tanulmányban felvetett, főként gyakorlati problémák munkajogi vonatkozásai leginkább az egyenlő díjazás alapelvében érhetők tetten, ugyanis a diszkriminációtól mentes díjazás alapvető követelménye könnyen merevvé, akár méltánytalanná is tehet egy adott bérrendszert, vagyis azt kell valójában megvizsgálnunk, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv mennyire „rugalmas” ebben az összefüggésben.

E jogi problémákkal kapcsolatban tartalmaz fontos megállapításokat a Cadman-eset,¹⁹ amely a nemi diszkrimináció tilalma és az egyenlő munkáért egyenlő bér elv értelmezése felől közelít ugyan a kérdéshez, de mivel éppen egy alapvetően diszkriminatív elemeket hordozó, sajátos bérrendszer jogszerűségének megítélése volt az Európai Unió Bíróságának feladata, így indokoltnak tartjuk ezt az esetet részletesen elemezni. Az elemzés eredményesíthetőnek tartjuk. Azért tartjuk fontosnak ezen a ponton egy európai bírósági ítélet elemzését, mert abban egyik oldalról a bérezés kapcsán éppen az egyenlő bánásmód elvének alapkérdései és a teljesítmény-, valamint tapasztalat-alapú bérbesorolási rendszer közötti ellentmondások kerülnek elemzésre, másik oldalról pedig azért, mert európai bírósági ítéletként valamennyi tagállam jogára tényleges befolyást gyakorolhatnak az itt kimondottak. Az uniós szabályozást és joggyakorlatot iránymutatónak tekinthetjük a tagállamok, így Magyarország vonatkozásában is, vagyis az eset szemléletes példaként szolgál az abban közvetett módon megjelenő munkajogi elvek és a HRM módszerek közötti közvetlen kapcsolatra.

Az eset tényállása szerint a munkavállaló – Cadman kisasszony – hosszabb ideje dolgozott a munkáltatónál, ahol a bérezési elvek és módszerek többször változtak. A bérbesorolási szempontok kialakítása és többszöri módosítása során a munkáltató eltérő, egymásnak esetenként ellentmondó elveket alkalmazott, ugyanis a munkavállaló panasa éppen abból származott, hogy munkabérének változása részben a munkáltatónál megszerzett munkatapasztalat, részben pedig a munkateljesítmény alapján történt.²⁰ Vagyis már önmagában a bérmegállapítási és bérbesorolási szempontok felvethetik az egyenlő munkáért egyenlő bér elv érvényesülésének kérdését, azonban az a tény, hogy a felperes nő volt, a vele összehasonlítható helyzetben lévő kollégák pedig férfiak, további aggályokra ad okot.

A jogi konfliktus abból bontakozott ki, hogy a felperes munkabére a bérmegállapítási szempontok miatt alacsonyabb volt, mint az említett férfi kollégáké.²¹ Ez a probléma pedig rávilágít egy olyan tipikus jelenségre a munka díjazásával mint lehetséges HRM-tényezővel összefüggésben, amely

középpontjában a nőekkel szembeni munkahelyi diszkrimináció áll, így az is felmerülhet kérdésként, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv alapvető munka- és szociális jogi garanciái segíthetnek-e leküzdeni az ilyen típusú, gyakran előforduló hátrányos megkülönböztetést.²²

A bérezési rendszer kezdetben indexált emelésen alapult, vagyis minden munkavállaló rendszeres – éves – béremelésben részesült egészen addig, amíg az adott besorolási fokozathoz tartozó legmagasabb fizetési fokozatot el nem érte munkabérének összege. A munkabérek közötti különbségek az eltérő besorolásokból adódtak, ami viszont jogszerű oka a megkülönböztetésnek, hiszen az eltérő besorolási fokozatban dolgozó munkavállalók alapvetően nincsenek összehasonlítható helyzetben. A munkáltató később módosított ezeken a feltételeken, és a korábbi – végeredményben a munkáltatónál eltöltött időt alapul vevő – rendszerhez képest bevezetett egy új bérezési elemet, méghozzá a munkateljesítményt. E szerint a rendes éves bérnövekedés összege korrigálható oly módon, hogy a tényleges összegek tükrözzék a munkavállaló munkateljesítményét, és ne kizárólag a fokozaton belüli automatikus előrelépés lehetőségét biztosítsák.²³ Ezáltal – és ez HRM-szempontról különös jelentőséggel bír – a munkavállalók jobban motiválhatókká váltak, hiszen anyagilag is érdekelték lettek a magasabb színvonalú munkavégzésben. Ebben a rendszerben lassabbá vált a több, illetve kevesebb tapasztalattal rendelkező munkavállalók munkabére közötti különbségek csökkenése. A díjazási rendszer később újra módosult, méghozzá úgy, hogy a legalacsonyabb fizetési fokozatba sorolt munkavállalók rendszeres éves fizetésemelése nagyobb összegben valósult meg, mint a nagyobb összegű munkabérrel díjazott kollégáké, így pedig a fokozaton belüli előmenetel vált gyorsabbá.²⁴ Jól látható tehát, hogy a munkáltatónál alkalmazott bérrendszer egyfajta több elemű struktúra, amelyben lehetőség van a munkavállalók munkatapasztalata alapján eltérni az azonos fokozaton és besoroláson belül.

Az eset fő jogi problémája éppen ebből adódott, ugyanis Cadman kisasszony szerint ez a bérezési rendszer vele szemben nemi alapú közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg, ugyanis négy megjelölt férfi kollégájához képest kimutathatóan alacsonyabb összegű munkabérben részesült annak ellenére, hogy álláspontja szerint egyenlő értékű munkát végeztek. A megjelölt férfi kollégák e mellett ugyanabba a besorolási fokozatba tartoztak, mint Cadman kisasszony, az egyetlen érdemi különbség közöttük az volt, hogy mindannyian nagyobb mértékű munkatapasztalattal rendelkeztek, mint a felperes.²⁵

A Bíróságnak tehát abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy kizárólag a tapasztalat alapot adhat-e a munkavállalók közötti igazolt eltérő díjazás

zásra annak ellenére, hogy a munkavállalók egyenlő értékű munkát végeznek. Szükséges megjegyezni, hogy a Bíróság a Danfoss-ügyben²⁶ részletesen foglalkozott ezzel a kérdéssel, és ott arra a következtetésre jutott, hogy a díjazásnak a szolgálati idő kritériuma alkalmazásából származó egyenlőtlen-ségét nem kell külön igazolni, így ez alapján arra a következtetésre juthatnánk, hogy a munkáltató jogszerűen tett jelen esetben különbséget. A munkáltatónak ugyanis lehetősége van a HRM és motívációs szempontból nagy jelentőségű munkavégzési tapasztalatot mint a díjazás egyik meghatározó elemét definiálnia.

Az előzetes döntéshozatal iránt folyamodó bíróság – Court of Appeal – álláspontja szerint a munkáltató bérrendszere alapvetően figyelembe veszi a munkavállalók tapasztalatát,²⁷ így a díjazásbeli különbségek nyilvánvalóan ezen alapulnak. Hozzáteszi, hogy mivel a munkáltatónál a női dolgozók átlagosan kevesebb szolgálati idővel rendelkeznek, mint a férfiak, ezért az ilyen elven működtetett bérrendszer hátrányos a nőkre nézve.²⁸ Véleményünk szerint ez gyakorlatilag közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg nemi alapon,²⁹ mivel „a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalma a lényegi egyenlőség követelményét is magában foglalja.”^{30 31}

Az előterjesztő bíróság – a már említett Danfoss-ügy mellett – utal a Gerster-³² a Nimz³³- és a Hill és Stapleton³⁴-ítéletekre is³⁵ hangsúlyozva, hogy adott esetben felmerülhet a díjazásbeli különbség objektív alapú igazolása akkor is, ha az eltérés oka a munkavállalók eltérő mértékű munkatapasztalata.³⁶

A Bíróság álláspontja szerint a munkáltatónak tudnia kell igazolnia az egyenlő értékű munkák eltérő díjazását, hiszen ez alapvetően ellentmond az egyenlő bánásmód elvének.³⁷ Az igazolásnak objektív alapokon nyugvónak kell lennie, és jogszerű célon kell alapulnia.³⁸ A munkáltató akkor tud ilyen objektív igazolást eredményesen felmutatni, ha a felhívott bérezési szempontok semmilyen módon nem kapcsolódnak a hátrányos megkülönböztetéshez,³⁹ jelen esetben tehát nem áll semmilyen összefüggésben Cadman kisasszony, illetve az összehasonlítható helyzetben lévő négy kolléga nemével.

Az ítélet 33-34. pontjaiban a Bíróság kimondja az ítélet HRM-szempontból legfontosabb megállapítását, miszerint, bár a szolgálati idő mértéke alapján történő eltérő díjazás kétségkívül differenciálhat – nem feltétlenül igazoltan – a női és férfi munkavállalók között, de mivel az végeredményben annak elismerése és jutalmazása, hogy a munkavállaló a nagyobb munkatapasztalattal eredményesebben, hatékonyabban tudja végezni munkáját, így ez jogszerű cél lehet. Felvethető persze az is,⁴⁰ hogy az említett jogi probléma nem kizárólag nők és férfiak, hanem általában véve valamennyi munkavállaló

relevanciájában felmerülhet; ugyanis nézetünk szerint nem biztos, hogy a nagyobb tapasztalat automatikusan jobb minőségű munkavégzéshez vezet, így ezt a módszert általánosan legitimálni kockázatosnak tűnik az egyenlő munkáért egyenlő bér elv jogszerű áttörése szempontjából.

A Bíróság álláspontja szerint⁴¹ nem szükséges a munkáltatónak a munkavállaló konkrét feladatai vonatkozásában igazolnia a tapasztalat alapján történő jogszerű eltérést, hiszen – más megközelítésben – akkor is jogszerűen jár el, ha önmagában a szolgálati idő hosszabb tartamát jutalmazza. Az ítélet 39. pontjában a Bíróság – hasonló érvek alapul vételével – kimondja, hogy a munkáltatónál alkalmazott olyan bérrendszer, amely a teljesítmény mellett a munkatapasztalatot is alapul veszi a díjazás meghatározása során, nem sérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet.

Így a Bíróság végeredményben arra a következtetésre jut, hogy a munkáltató főszabály szerint „automatikusan” díjazhatja eltérően az egyenlő értékű munkát végzőket abban az esetben, ha a bérezésbeli eltérés a munkavállaló nagyobb munkatapasztalatát és – vélelmezhető – jobb munkateljesítményt jutalmazza. Ez alól csak az az eset képez kivételt, ha a munkavállaló olyan bizonyítékokat szolgáltat, amelyek komoly kételyt ébresztenek e tekintetben, vagyis a bérrendszer működési elveire nézve a munkavállalók közötti megkülönböztetés kerül előtérbe a tapasztalat honorálásával szemben. Cadman kisasszony esetében ilyen kételyekről azonban nem beszélhetünk.

HRM-szempontból fontos az is, hogy a Bíróság azt is kimondja, hogy amennyiben az adott munkakör-besorolási rendszer a munkavállaló teljesítményének értékelésén alapszik, úgy a munkáltatónak nem kell igazolnia azt, hogy az adott időszakban a munkavállaló olyan tapasztalatot szerzett, ami lehetővé teszi a hatékonyabb, eredményesebb munkavégzést; azaz, ha maga a bérrendszer a teljesítmény és a tapasztalat szempontjaira együttesen épül, abban az esetben nem kell a munkáltatónak e szempontok jogosságát és megfelelőségét valamennyi munkavállaló vonatkozásában igazolnia, mivel a besorolási rendszer objektív alapokon nyugszik és jogszerű célokra épül.

Érdemes néhány szót szólni az eset „utóéletéről” is, ugyanis a vizsgált munkajogi kérdések fontosságát mutatja az is, hogy az Európai Unió Bíróságának néhány későbbi döntésében is hasonló kérdések merültek fel, és jelen ítélet is említésre kerül ezek kapcsán. Mindennek azért van jelentősége, mert ez az eset a munkadíjazás – vagyis az egyenlő munkáért egyenlő bér elv – mentén számos fontos megállapítást tartalmaz, így a munkáltató által alkalmazható bérrendszerek diszkriminatív voltának vizsgálata kapcsán nehezen megkerülhető. Úgy véljük, hogy a gyakorlatban a bérgazdálkodási

szempontok – jelen esetben a teljesítmény- és tapasztalatalapú bérezés – és az egyenlőség elve gyakran nem találkoznak, e jelenségre pedig éppen a Cadman-eset és az alábbi döntések szolgálhatnak példaként.

A C-7/12.⁴² ítélet 47. pontja értelmében a díjazás tekintetében jogszerű a munkavállalók között azok eltérő mértékű munkatapasztalata alapján differenciálni, hiszen a munkavégzés során megszerzett tapasztalat lényegében a feladatok hatékonyabb teljesítését teszi lehetővé, márpedig a munkáltatónak természetesen lehetősége van a számára hasznosabb, hatékonyabb munkavégzést nagyobb mértékű munkabérral díjazni még akkor is, ha az összehasonlított munkavállalók alapvetően egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végeznek. E döntés tehát – explicit módon visszautalva a Cadman-döntésre – arra is rámutat, hogy a bérpolitika kialakítása kétség kívül a munkáltató érdekkörébe tartozik, így pedig joga van azt úgy kialakítani, hogy az számára a leghatékonyabb legyen. Ilyen értelemben akár egy indokolatlanul szigorú korlátozásnak is tűnhet az egyenlő munkáért egyenlő bér elv betartása, hiszen – amennyiben eltérő nézőpontot választunk – azt látjuk, hogy még a fentebb felvázolt esetben sem lehet feltétlenül jogszerűen különbséget tenni a munkavállalók díjazása tekintetében, hiszen a munka egyenértékűsége akkor is megállapítható, ha az egyenértékűségi szempontok közül nem mindegyik mutat egyenértékűséget az elvégzett munkák között.⁴³ Véleményünk szerint az egyenlő értékű munka fogalmának lényege éppen abban rejlik, hogy az adott esetben releváns valamennyi attribútumot – a munka minősége, mennyisége, természete, felelősség, szükséges tapasztalat, stb. – meg kell vizsgálni, és ezek alapján összességében kell a döntést meghozni. Így véleményünk szerint ugyanúgy megkérdőjelezhető a Bíróság azon álláspontja, amely szerint kizárólag eltérő munkatapasztalat alapján – feltételezve tehát a nagyobb mértékű tapasztalatból következő nagyobb értékű munkavégzést – lehet jogszerűen áttörni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet, mint ahogyan hiba volna az elv túlzottan merev értelmezésével azt a következtetést levonni, hogy egyedül az eltérő munkatapasztalat alapján sosem lehet differenciálni. Végeredményben tehát azt a kérdést kell feltenni, hogy az adott elvégzett munkák lehetnek-e egyenértékűek a munkavállalók eltérő tapasztalata ellenére; e kérdésre pedig a válasz talán az utóbbi állásponthoz áll közel, míg a munkáltató érdekei az elsőnek való megfelelést diktálják. Mindenesetre érdemes arra is rámutatni, hogy amennyiben az adott munka elvégzéséhez feltételként szükséges bizonyos mértékű és/vagy mennyiségű munkatapasztalat, úgy természetesen nem beszélhetünk egyenlő értékű munkáról, így az egyenlő bánásmód elvét nem kell megtartania a munkálta-

tónak. Utóbbi kérdés az előzőekben felvetett emberi erőforrás menedzsment- és munkajogi problémán túlmutat.

Hasonló elvek mentén jelenik meg a Cadman-döntés a C-427/11.⁴⁴ számú ítélet 37. pontjában, a Bíróság ugyanis az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértésével megvalósuló diszkrimináció alóli munkáltatói kimentés körében úgy fogalmaz, hogy a munkavállaló nagyobb mértékű munkatapasztalatának ilyen módon történő díjazása jogszerű célként jelentkezik, és mivel az valójában ösztönzőleg hat a munkateljesítményre, illetőleg a jobb feladatellátást méltányolja, ezért alkalmas és szükséges eszköznek kell tekinteni az említett jogszerű cél – gyakorlatilag: teljesítményösztönzés – eléréshez. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy a teljesítmény – pontosabban a mérhetően növekvő, vagy éppen jobb minőségű teljesítmény – nem feltétlenül, de semmiképpen sem kizárólagosan a munkaviszony fennálltának hosszától függ, bár kétségtelenül komoly hatása lehet rá. Vagyis nézőpontunk szerint önmagában az az indokolás, mely szerint azért igazolható objektíve a nagyobb mértékű tapasztalat alapján fizetett eltérő munkabér egyenlő értékű munka esetén, nem teljes mértékben meggyőző, ugyanis a teljesítményösztönzésnek vannak más módszerei,⁴⁵ így nagyvonalúságnak tűnik a szakmai tapasztalatot a jobb teljesítmény anyagi elismerésének alapjául tenni.

Lényegében ugyanezt mondja ki a Bíróság a C-297/10. és C-298/10.⁴⁶ számú egyesített ügyekben hozott ítélete, ugyanis e szerint – utalással a már említett Danfoss ítéletre – a munkavállaló jobb minőségű teljesítése, munkateljesítménye objektív igazolási oknak minősül,⁴⁷ ezzel lényegében kimondva azt, hogy a szolgálati idő egyet jelent a szakmai tapasztalattal, ami pedig teljesítményjavuláshoz vezet. Ez a megközelítés szintén aggályosnak tűnik az egyenlő bánásmód megtartása szempontjából, azonban a munkáltató érdekeit kétség kívül az olyan munkavállalók alkalmazása szolgálja leginkább, akik megfelelő szakmai tapasztalattal rendelkeznek, ezzel megteremtve a jobb munkateljesítmény alapjait. Ugyanakkor ismét feltehető az a kérdés, hogy hogyan lehet ezt a kategóriát objektívvé tenni, hiszen a munkaviszonyban eltöltött idő nem feltétlenül egyenesen arányos a tényleges szakmai tapasztalattal, azonban azt mindenképpen el kell fogadnunk, hogy szakmai tapasztalatra valóban csak a szakmai tevékenységgel eltöltött minél több idővel lehet szert tenni. De azt, hogy például tíz évnyi szolgálati időhöz valóban tíz év munkájának megfelelő szakmai tapasztalat tartozik-e, vagy éppen a munkavállaló a tíz évnyi tapasztalatot hat év alatt is meg tud szerezni, avagy tíz év alatt sem szerez meg hatévnit, esetenként lehet csak eldönteni, vagyis elvi szinten helyeseljük a szakmai tapasztalat objektív alapú kimentési okkénti minősít-

tését; azonban azt nehezen lehet abszolutizálni, vagyis – a korábbiakban elmondottaknak megfelelően – az csak egy, a munka egyenértékűségi szempontjai közül.

Végül érdemes megemlíteni a C-88/08.⁴⁸ számú ítélet 47. pontját, amely megerősíti, hogy általánosan elfogadott és jogszerű módszer a munka világában az, hogy a munkáltató a nagyobb mértékű tapasztalatot mint a hatékonyabb munkavégzés megnyilvánulását honorálja. Vagyis a munkateljesítmény egy kvázi mérőszáma lehet a tapasztalat, amely persze egyúttal egyfajta ígéret is a jövőre nézve a tekintetben, hogy a munkavállaló eddigi érdemeinek elismerése mellett a munkáltató el is várja, és a díjazással érvényre is juttatja, hogy az adott munkavállaló számára kiemelten fontos a jövőben is. Szem előtt kell tartani azt is, hogy a tényleges szakmai tapasztalat és az ebből adódó érték objektíven, számszerűen szinte egyáltalán nem mérhető.

5. Konklúzió

Általánosságban megállapítható, hogy a piaci elvárásoknak, ha tervezett folyamatokon alapulnak – mint a HRM – jogalakító jelentőségük lehet, vagyis a munkaerőpiaci folyamatok – anélkül, hogy azt el kellene fogadnunk, hogy a gazdasági folyamatok meghatározzák a munkajog tartalmát – a felek szerződési szabadságán keresztül a tételes jogot helyettesítő szerepet tölthetnek be. Mindezen jogalkotási mechanizmusok mellett az alapjogi garanciák körében is jelentőséget nyerhet a bérezés keretében a HRM szemléletmódja, hiszen egy tervezett, rendszerszintű bérezési struktúra indokolt különbségtételt eredményezhet a munkavállalók között, még az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvére figyelemmel is. A motiváció alapját adó bérezési rendszer egy többszörösen összetett és az egyenlő bánásmód szempontjából indokolt különbségtételt rögzíthet, de nézetünk szerint e célszerűségi és hatékonysági szempontok mellett a munkavállalók egyenlőségének védelme nem sikkadhat el. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv többről szól, mint nők és férfiak munkahelyi egyenlősége, vagy a munkafeladat-azonosság esetén elvárható azonos díjazás, hiszen az az egyenlő bánásmód általános elvén belül értelmezendő,⁴⁹ így pedig kulcsszerepe van a munkavállalók jogainak védelme relevanciájában. Véggkövetkeztetésként pedig felvetjük, hogy nem biztos, hogy a kérdést úgy kell feltenni, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv akadályozó tényező-e – azaz megmarad-e az elmélet szintjén – a munkáltató gazdaságos és következetes bérpolitikájának kialakításakor, hanem úgy, hogy hogyan érhető el az, hogy a munkáltató az elvet ne „szükséges rosszként” alkalmazza, hanem, hogy az egyenlőség eszméjének valódi értékei tényleges

szerepet kapjanak díjazási rendszerében. E tekintetben a soft law megoldások meghatározó jelentőségre is szert tehetnek a munkajogi szabályozás egyensúlyának kialakításakor, amellyel, hogy a HR eszközök hard law keretek közötti megvalósítása a jogi garanciák okán nagyobb eredményességgel szabályozhatóak, továbbá az egyenlő munkáért egyenlő bér elve a tételes jogi szabályozás mellett magasabb szintű alapjogi védelem biztosítását és a jogérvényesítés lehetőségének magasabb fokát teszi lehetővé.

Jegyzetek

- ¹ Például Harry W. Arthurs, Leah F. Vosko, Simon Deakin, Bob Hepple.
- ² Lásd a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 17. §-át, amely a jognyilatkozatok körében nevesíti a munkáltatói szabályzatot.
- ³ Hepple hasonlóképpen fogalmaz: „Labour law stems from the idea of the subordination of the individual worker to the capitalist enterprise...” Idézi: Simon Deakin – Gillian S. Morris: *Labour Law* (5th edition). Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2009, 1. o. Lásd az eredeti forrást: Bob Hepple (ed.): *The Making of Labour Law in Europe*. Mansell, London 1986 Introduction 11. o.
- ⁴ Harry W. Arthurs: *Labour Law after Labour*. Osgood CLPE Research Paper 2011. 5. sz. 12-29. o.
- ⁵ Manfred Weiss: *Re-Inventing Labour Law*. In: *The Idea of Labour Law* (Szerk. Guy Davidov – Brian Langille). Oxford University Press, New York 2011. 43-57. o.
- ⁶ John Howe: *The Broad Idea of Labour Law*. In: Davidov – Langille (szerk.) i.m. 299-300. o.
- ⁷ Janice Bellace: *Who Defines the Meaning of Human Rights at Work?* In: *The Transnational Dimension of Labour Relations* (Szerk. Edoardo Ales – Iacopo Senatori). *A new order in the Making?* Collana Fondazione Marco Biagi, G. Giappichelli Editore, Torino 2013. 111-135. o.
- ⁸ Bellace a sztrájkhoz való jog vonatkozásában fogalmazza meg a munkáltatói aggályokat. Lásd: Bellace i.m. 111-135. o.
- ⁹ Például Rolf Birk és Prugberger Tamás.
- ¹⁰ Deakin – Morris i.m. 2. o.
- ¹¹ Leah F. Vosko: *Out of the shadow?* In: Davidov – Langille (szerk.) i.m. 368. o.
- ¹² Idézi: Kun Attila: *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*. L'Harmattan, Budapest 2014. 21. o.
- ¹³ Lásd: Kun Attila idézett művét.
- ¹⁴ Ezen túlmutató mélységeket is feltár Kun Attila. Lásd: Kun: i.m. Azonban a jelen tanulmányban vizsgált fő kérdések terjedelmét ezen aspektusok meghaladják.
- ¹⁵ Idézi: Kun i.m. 21. o. Lásd az eredeti forrást: Colin Fenwick – Tonia Novitz: *Conclusion: Regulation to Protect Workers' Human Rights*. In: *Human Rights at Work* (Szerk. Colin Fenwick – Tonia Novitz). Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2010. 605. o.
- ¹⁶ Vö.: Nadas György: *The role of liability for damages in Labour Law*. *Procedia Economics and Finances* 2015. 23. sz. 1567-1572. o. és Sipka Péter: *The Regulation of The Working Conditions as A Limit of Flexible Working – The Effects of The Green Paper Through The Example of Hungary*. *Procedia Economics and Finances* 2015. 23. sz. 1515-1520. o.
- ¹⁷ Utóbbival kapcsolatban lásd: Kun i.m.
- ¹⁸ Lásd tipikusan az uniós jogban az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ) 157. cikkét és az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelvét (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód

elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról, illetve az 110., 111. és 156. számú egyezményeit szintén az egyenlő díjazással összefüggésben; valamint a 94., 95., 131. és 173. számú egyezményeket általában a munkadíjazással kapcsolatosan.

¹⁹ C-17/05. B. F. Cadman kontra Health & Safety Executive [2006] ECR I-9583.

²⁰ Az ítélet 14-16. pontjai.

²¹ Az ítélet 14. pontja.

²² Ezzel kapcsolatosan lásd: Egyenlőben! A nők és férfiak esélyegyenlősége az Európai Unióban és Magyarországon (Szerk. Gyulavári Tamás – Kardos Gábor). INDOK, Budapest 2000. 11-12. o.

²³ Az ítélet 13. pontja.

²⁴ Az ítélet 13. pontja.

²⁵ Meg kell jegyezni, hogy az említett kollégák alacsonyabb besorolású pozíciókban is több munkatapasztalatukat nem kizárólag a vitatott időpontban betöltött pozícióban szerezték.

²⁶ C-94/10. Danfoss A/S és Sauer-Danfoss ApS kontra Skatteministeriet [2011] ECR I-9963.

²⁷ Az ítélet 20. pontja.

²⁸ Az ítélet 20. pontja.

²⁹ A közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatosan lásd: Christina Tobler: A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law. Intersentia, Antwerpen – Oxford 2005. 57. o.

³⁰ Poiaras Maduro Főtanácsnok indítványának 23. pontja, 2006.05.18.

³¹ Lásd: Sacha Prechal: Equality of treatment, non-discrimination and social policy: achievements in three themes. Common Market Law Review 2004. sz. 533-551. o.

³² C-1/95. Hellen Gerster kontra Freistaat Bayern [1997] ECR I-5253.

³³ C-184/89. Helga Nimz kontra Freie und Hansestadt Hamburg [1991] ECR I-0297.

³⁴ C-243/95. Kathleen Hill és Ann Stapleton kontra The Revenue Commissioners and Department of Finance [1998] ECR I-3739.

³⁵ Az ítélet 23. pontja.

³⁶ Lásd a C-94/10. Danfoss A/S és Sauer-Danfoss ApS kontra Skatteministeriet [2011] ECR I-9963. számú ítéletet.

³⁷ A Bíróság e körben utal a következő ítéletekre: C-320/00. A. G. Lawrence és mások kontra Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group és Mitie Secure Services Ltd [2002] ECR I-7325., C-43/75. Defrenne kontra Sabena [1976] ECR 455., C-381/99. Susanna Brunnhofer kontra Bank der Österreichischen Postsparkasse AG [2001] ECR I-4961., C-96/80. J.P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. [1981] ECR 911 és C-237/85. Gisela Rummler kontra Dato-Druck GmbH [1986] ECR 2101. Ezen ítéletek alapján a

Bíróság összefoglalja az egyenlő munkáért egyenlő bér elv lényegét.

³⁸ Az ítélet 32. pontja és C-170/84. Bilka - Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz [1986] ECR 1607. számú ítélet.

³⁹ Az ítélet 31. pontja, utalással a C-94/10. Danfoss A/S és Sauer-Danfoss ApS kontra Skatteministeriet [2011] ECR I-9963., C-33/89. Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg [1990] ECR I-2591., C-243/95. Kathleen Hill és Ann Stapleton kontra The Revenue Commissioners and Department of Finance [1998] ECR I-3739. és C-4/02. Hilde Schönheit kontra Stadt Frankfurt am Main és C-5/02. Silvia Becker kontra Land Hessen egyesített ügyek [2003] ECR I-12575. számú ítéletekre.

⁴⁰ Ez a felvetés a Court of Appeal második kérdésében jelenik meg.

⁴¹ Az ítélet 36. pontja, utalással a C-94/10. Danfoss A/S és Sauer-Danfoss ApS kontra Skatteministeriet [2011] ECR I-9963. számú ítéletre.

⁴² C-7/12. Nadežda Riežnicec kontra Zemkopības ministrija és Lauku atbalsta dienests [2013] ECR I-32310.

⁴³ Lásd például az Mt. exemplifikatív felsorolását, amely magában foglalja az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget és a munkaerő-piaci viszonyokat, azonban az eset összes körülményeit figyelembe véve ezeket együttesen kell vizsgálni.

⁴⁴ C-427/11. Margaret Kenny és társai kontra Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance és Commissioner of An Garda Síochána [2013] ECR I-31159.

⁴⁵ Lásd: Humánerőforrás-menedzsment és teljesítményértékelés a közigazgatásban (Szerk. Poór József). Magyar Közigazgatási Intézet, Budapest 2004. 162-177. o.

⁴⁶ C-297/10. Sabine Hennigs kontra Eisenbahn-Bundesamt és C-298/10. Land Berlin kontra Alexander Mai egyesített ügyek [2011] ECR I-7965.

⁴⁷ Jelen jogértelmezés alapját a Tanács a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK (2000. november 27.) irányelv 6. cikk (1) bekezdés első albekezdése képezi.

⁴⁸ C-88/08. David Hütter kontra Technische Universität Graz [2009] ECR I-5325.

⁴⁹ Ez az elv a magyar joggyakorlatban gyakorlatilag szó szerint jelenik meg a Kúria EBH 2014. M.19. számú elvi döntésében előírva azt, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv annak ellenére, hogy az Mt. 12. § (1) bekezdés első fordulatában lényegében önállóan szerepel, nem hívható fel önmagában egy jogvitában az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény vonatkozó rendelkezései nélkül.