

MUNKÁSTANÁCSOK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE

JAVASLAT

A 2014/124/EU BIZOTTSÁGI AJÁNLÁS ÁTVÉTELÉRE

Az ajánlás 3-6. pontjai közül *legalább egyet* át kell venni. Alábbi javaslatunk két pont (3-4. pontok) átvételére irányul, mivel álláspontunk szerint ezek a változtatások segítenek megfelelően fejleszteni a hatályos joganyagot az ajánlásban jelzett problémák megoldása érdekében.

Az ajánlás 3. pontja:

„A tagállamoknak megfelelő és arányos intézkedéseket kell hozniuk, amelyek biztosítják, hogy a *munkavállalók tájékoztatást kérhessenek az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző alkalmazotti kategóriák díjazásának nemek szerint lebontott szintjeiről*. E tájékoztatásnak ki kell terjednie a díjazás rögzített alapilletményen kívüli kiegészítő és változó elemeire, így például a természetbeni juttatásokra és pótlékokra.”

A hatályos Mt. vonatkozó szabályai:

10. § (2) A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

(3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait - az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(4) A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra - hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon - átadhatók.

A hatályos Ebktv. vonatkozó szabályai:

19. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, 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 a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

Javaslat:

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában már korábban is felmerült az a probléma, hogy a munkavállaló a hatályos (fenti) szabályok alapján nem juthat hozzá jogszerűen a jogérvényesítéshez szükséges adatokhoz. A hátrány valószínűsítéséhez ugyanis tudnia kellene, hogy munkáltatója más, vele egyenlő értékű munkát végző munkavállalói mennyi bért kapnak (lásd a bér itt alkalmazandó fogalmát az Mt. 12. § (2) bekezdésében).

Ennek a gyakorlati problémának a megoldása érdekében ki kellene egészíteni az Mt. 10. §-át egy olyan rendelkezéssel, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállaló jogérvényesítése érdekében kérésére információt kapjon a munkáltatótól – személyazonosításra alkalmatlan módon – a vele „azonos vagy egyenlő értékű munkát végző alkalmazotti kategóriák díjazásának nemek szerint lebontott szintjeiről”. Jelen pillanatban ezt az információt a munkáltató nem adhatja ki a 10. §-ban foglalt kivételek alapján.

Az ajánlás 4. pontja:

„A tagállamoknak intézkedéseket kell hozniuk, amelyek biztosítják, hogy a *legalább 50 főt foglalkoztató* vállalkozások és szervezetek *rendszeresen tájékoztassák* a munkavállalókat, a munkavállalók képviselőit és a szociális partnereket az *egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban fizetett, nemek szerint lebontott átlagos javadalmazásról.*”

A hatályos Mt. vonatkozó szabályai:

262. (3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,

b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

c) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

264. § (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

- a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
- c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
- f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- g) a képzéssel összefüggő tervek,
- h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
- i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- j) a munkarend meghatározása,
- k) a munka díjazása elveinek meghatározása,
- l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
- m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

272. (4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

Javaslat:

Az Mt. 262. és/vagy 264. § kiegészítésével biztosítani kellene az ÜT számára a *rendszeres tájékoztatást az egyes munkaköri kategóriákban fizetett, nemek szerint lebontott átlagos javadalmazásról.*

Az ajánlás 5. és 6. pontjának átvétele álláspontunk szerint – a magyar munkajogi környezetben - nem járulna hozzá érdemben az ajánlás céljainak eléréséhez, ezért azok átvételét nem tartjuk indokoltnak.

III. HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK

14. Az egyenlő díjazással kapcsolatos ügyek jogi útra terelését gátló eljárási akadályok csökkentése érdekében a tagállamoknak lehetővé kell tenniük, hogy az *egyenlőséggel foglalkozó szervek bérdiszkriminációs ügyekben elláthassák egyének képviselőtét.*

Tág értelemben ide kapcsoló szabály az Ebktv.-ben:

20. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat

- a) az ügyész,
- b) a hatóság,
- c) a civil és érdek-képviselői szervezet,

ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése vagy annak közvetlen veszélye olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.

Javaslat:

Az 1/1994. AB határozat alapján¹ két tekintetben is korlátozta az Ebktv. 20. § a közérdekű igényérvényesítés jogát:

- csak az ember személyiségének lényegi vonása alapján lehet (az Ebktv. 8. §-ban felsorolt tulajdonságok közül) közérdekű igényt érvényesíteni; illetve
- csak személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érintő jogsértés vagy annak közvetlen veszélye esetén lehet közérdekű igényt érvényesíteni.

Ez a két szűkítés egyrészt bizonytalan (mi minősül a személyiség lényegi vonásának), másrészt leszűkíti a jogérvényesítést a deklaratív, normatív diszkriminációs esetekre

¹ <http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/89A8599D89973F45C1257ADA00528BB7?OpenDocument>

(például szabályzat). Ez a szabályozás olyannyira szűkítő, hogy a gyakorlatban szinte egyáltalán nem élnek, és sok esetben nem is élhetnek az érintettek a közérdekű igényérvényesítés jogával, így lényegében alvó jogról van.

Javaslatunk lényege, hogy az Ebktv. 20. §-ának módosításával

- az Ebktv. 8. §-ban felsorolt valamennyi védett tulajdonság megsértése esetén lehessen élni a közérdekű igényérvényesítés jogával, illetve
- egyéni jogsérelem esetén is lehessen élni a közérdekű igényérvényesítés jogával.