

ÖSSZEFOGLALÓ

a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvényről,
az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló irányelvről és
a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) Egyezményének az Európai Unió érdekében történő megerősítésére való felhatalmazásáról szóló tanácsi határozatról

2023. évi XXV. tv.

Röviden Panasztörvény, amely a 2013-as, kizárólag a közérdekű panaszokról és bejelentésekről szóló törvényt helyezte hatályon kívül. Az új törvény az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló, 2019. október 23-i (EU) 2019/1937 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja, amely előírta a tagállamok részére, hogy elkülönített visszaélés-bejelentési rendszer működtetésére kötelezze a foglalkoztatókat, az állami és önkormányzati szerveket, továbbá egyes hatóságokat (pl. Gazdasági Versenyhivatal, NAIH, stb.)

A visszaélés-bejelentésre fordították a whistleblowing kifejezést, aminek sem a kifejezés, sem fogalom meghatározás terén sincs teljes egység: a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet értelmezésében a munkavállalótól vagy korábbi munkavállalótól érkező, a munkáltatónál észlelt jogszerűtlen, szabálytalan, veszélyes vagy etikátlan magatartásra vonatkozó bejelentés; míg az Európa Tanács meghatározása szerint az érdekelt személy által a „vészharang megkongatása” a közérdeksértő szabálytalanságok visszaszorítása érdekében.

Mindezekre tekintettel a Panasztörvény akként fogalmaz: A belső visszaélés-bejelentési rendszerben jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni.

A bejelentésre jogosultak köre:

- a) a foglalkoztató által foglalkoztatott,
- b) az a foglalkoztatott, akinek a foglalkoztatónál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt, és
- c) a foglalkoztatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött,
- d) az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolatban áll,
- e) a foglalkoztató tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a foglalkoztató ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is,
- f) a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy,
- g) a foglalkoztatónál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes,

- h) a foglalkoztatóval az d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és
- i) az a személy, akinek az d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata a foglalkoztatóval megszűnt.

A bejelentők védelme: Az irányelv széleskörű védelmet határozott meg: nem kell a visszaélés-bejelentési rendszert működtetőnek azzal a bonyolult jogi kérdéssel foglalkoznia, hogy a bejelentő egyébként védelemben részesül-e, hanem alapvető kötelezettsége az lesz, hogy a bejelentést a lehető legtöbb esetben kivizsgálva arra érdemi intézkedést tegyen. Ennek megfelelően a Panasztörvény a védelem első szintjeként a megtorlás tilalmát szabályozza: minden, a bejelentő számára hátrányos intézkedés, amelyre a bejelentés jogszerű megtétele miatt kerül sor, és amely a fenti szerződésekkel van összefüggésben, jogellenesnek minősül akkor is, ha egyébként jogszerű lenne. Ezekre vannak konkrét példák is Panasztörvényben (pl. felmondás, képzésből kihagyás, negatív teljesítményértékelés, stb.). A jogellenességet értelemszerűen az ezzel összefüggő hatósági vagy bírósági jogvita keretében lehet érvényesíteni, azaz tipikusan egy munkajogi vagy egy szerződés teljesítésével összefüggő perben. A bejelentőnek kell bizonyítani a bejelentés megtételének jogszerűségét, és ekkor már vélelmezni kell, hogy a hátrányos intézkedésre a bejelentés jogszerű megtétele miatt került sor, és a hátrányos intézkedést hozót terheli annak bizonyítása, hogy a hátrányos intézkedést alapos indokkal és nem a bejelentés jogszerű megtétele miatt alkalmazta.

Határidők: Az 50 főnél több foglalkoztatottat foglalkoztatók: 2023. július 24-ig voltak kötelesek a rendszert kiépíteni. Ugyanezen szabály vonatkozik azon munkáltatókra, akik a pénzmosás, gáz- és olajiparban, stb. működnek, foglalkoztatotti létszámtól függetlenül. Az 50 főnél több, de 249 főnél kevesebb foglalkoztatott esetében a foglalkoztatók közösen is létrehozhatják a visszaélés-bejelentési rendszert, erre 2023. december 17-ig. Eltérő hatályba léptető szabályok vonatkoznak az önkormányzati vállalatokra.

Az elkülönített visszaélés-bejelentési rendszer működtetését az alapvető jogok biztosa fogja ellenőrizni, tekintettel arra, jelenleg is az alapvető jogok biztosa feladat- és hatáskörébe tartozik a közérdekű bejelentések kezelése gyakorlatának, valamint a közérdekű bejelentések megfelelő intézésének vizsgálata.

EU 2023/970. Irányelv

„2023. május 17.-én kihirdetésre került a 2023/970/EU irányelv, amely a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szól. Az irányelv tartalma egyértelműen követi az uniós jogfejlődést, így számos olyan rendelkezést tartalmaz, melyet az Európai Unió Bíróságának gyakorlata az elmúlt években kimunkált. Az irányelvet a tagállamok 2026. június 7-ig kötelesek átültetni, azaz esetünkben a hazai jogalkotás is eddig köteles meghozni az idevonatkozó rendelkezéseket. Az előbbi implementációs határidőtől függetlenül a következő Európai Unió Bírósága gyakorlata értelmében a tagállamoknak már most tartózkodniuk kell minden olyan rendelkezés meghozatalától, amely „komolyan veszélyeztetné” az irányelvben foglalt célok elérését.

Az elmúlt évek változásai szükségessé tették, hogy az Európai Unió alapértékének számító nők és férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elve és az egyenlő bánásmód követelményének a bérekben megvalósuló esetköre egy megreformált és adekvát jogalkotási aktusban manifesztálódjon. Az irányelv egyik fontos motivációja, hogy a Covid19-világjárvány gazdasági és társadalmi következményei aránytalanul kedvezőtlen hatást gyakorolt a nőkre és a nemek közötti egyenlőségre, oly módon, hogy a munkahelyek megszűnése gyakran az alacsonyan fizetett, túlnyomóan nőket foglalkoztató ágazatokban koncentrálódott. A Covid19-világjárvány rávilágított a túlnyomórészt nők által végzett munka folyamatos strukturális alulértékeltségére és az ügyfelekkel való közvetlen érintkezést szükségessé tevő szolgáltatásokban – például az egészségügyi ellátás, a takarítás, a gyermekgondozás, a szociális gondozás és az idősek és más felnőtt eltartottak bentlakásos gondozása területén – dolgozó nők munkájának magas társadalmi gazdasági értékére, amely éles ellentétben áll e munka alacsony láthatóságával és elismertségével. A nemek közötti bérkülönbség az Európai Unióban 2020-ban elérte a 13 %-ot, és az az elmúlt tíz évben pedig csak minimális mértékben csökkent. A nemek közötti bérkülönbséget különböző tényezők okozzák, így például a nemi sztereotípiák, az „üvegplafon” és a „ragadós padló” állandósulása, a horizontális szegregáció – beleértve a nőknek a szolgáltató ágazat alacsonyan fizetett munkahelyein való felülreprezentáltságát –, valamint a gondozási feladatok egyenlőtlen megosztását. Az Európai Parlament és a Tanács az előbb részletezett körülmények miatt megalkotta a 2023/970/EU irányelvet, amely – mindenekelőtt a bérek átláthatósága és megerősített végrehajtási mechanizmusok révén – minimumkövetelményeket állapít meg egyrészt az EUMSZ 157. cikkében foglalt azon elv alkalmazásának a megerősítése érdekében, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak, másrészt pedig a 2006/54/EK irányelv 4. cikkében megállapított megkülönböztetés tilalmának a megerősítése érdekében.

Az irányelv szerint a tagállamok feladata a megfelelő jogszabályi környezet kialakításán túl, olyan rendszer létrehozása, amelyben a munkavállalók az irányelv által biztosított jogukat legteljesebb módon érvényesíteni tudják. Az irányelv a tagállamokra ezért a jogalkotási feladatokon túl olyan felügyeleti feladatokat is rábíz, amelyek a hatékony jogérvényesítés előlendítését szolgálják. Ilyen az a felügyeleti feladat is, amely szerint a tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók az irányelv rendelkezéseivel összhangban a tagállamok megfelelő szerveinek rendelkezésére bocsátsák a szervezetükre vonatkozó alábbi információkat: a nemek közötti bérkülönbség; a nemek közötti bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében; a nemek közötti medián bérkülönbség; a nemek közötti medián bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében; a díjazása részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya; a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsávkvartilisekben; a nemek közötti bérkülönbség a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban.

Az irányelv szerint a fenti információkat a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak 2027. június 7-ig és azt követően minden évben meg kell adniuk az előző naptári évre vonatkozóan.

A 150–249 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak 2027. június 7-ig és azt követően háromévente meg kell adniuk az előző naptári évre vonatkozóan.

A 100–149 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak 2031. június 7-ig és azt követően háromévente meg kell adniuk az előző naptári évre vonatkozóan.

A tagállamok nem akadályozhatják meg a 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat abban, hogy önkéntes alapon rendelkezésre bocsássák fentebb meghatározott információkat. A tagállamok nemzeti jogukban előírhatják a 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók számára, hogy nyújtsanak tájékoztatást a díjazásról.

Az előbb említetteken felül a tagállamok technikai segítségnyújtás és képzés formájában támogatást nyújtanak a 250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak és az érintett munkavállalói képviselőknek annak érdekében, hogy az irányelvben meghatározott kötelezettségek teljesítését elősegítsék.

A tagállamok ezen felül szankcionálási feladatokat is ellátnak: megállapítják az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek megsértése esetén alkalmazandó hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókra vonatkozó szabályokat, emellett kötelesek meghozni minden szükséges intézkedést az említett szabályok végrehajtásának biztosítására. A szankcióknak minden esetben tényleges visszatartó hatással kell rendelkezniük.

Az irányelv a munkáltatók kötelezettségévé teszi, hogy az állásokra pályázók számára biztosítani kell a jogot arra, hogy tájékoztatást kapjanak leendő munkáltatójuktól az adott pozícióra vonatkozó, objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján meghatározott kezdeti díjazásról vagy annak tartományáról és az adott esetben a kollektív szerződésnek a munkáltató által a pozícióval kapcsolatban alkalmazott vonatkozó rendelkezéseiről. A munkáltató a tájékoztatással kapcsolatban viszont nem érdeklődhet az állásra pályázó személy aktuális vagy korábbi munkaviszonyában kapott díjazásáról. A munkáltatók kötelesek biztosítani, hogy az álláshirdetések és az álláshelyek megnevezései nemi szempontból semlegesek legyenek, és hogy a munkaerő-felvételi eljárásokat megkülönböztetéstől mentesen bonyolítsák le annak érdekében, hogy ne ássák alá az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogot.

Az irányelv 6. cikke szerint a munkáltatók kötelesek a munkavállalók számára könnyen hozzáférhetővé tenni az arra vonatkozó információkat, hogy milyen kritériumokat alkalmaznak a munkavállalók díjazásának, bérszintjének és bérnövekedésének a meghatározásához. Az említett kritériumoknak objektívnak és nemi szempontból semlegesnek kell lenniük.

A munkáltatók ezen felül kötelesek ezen szempontok alkalmazásáról a munkavállalók kérésére tájékoztatást adni. A munkavállalók tájékoztatásra való jogosultságáról a munkáltató köteles évente tájékoztatást adni és köteles a munkavállalókat kioktatni, hogy milyen lépéseket tehetnek jogaik gyakorlása érdekében.”¹

¹ <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/az-egyenlo-dijazas-es-az-atlathato-berezes-szabalyai-a-2023-970-eu-iranyelv-alapjan/> dr. Németh Tamás dr. Herdon István

ILO 190.

A korábban Magyarországon már elutasított Isztambuli Egyezmény tartalma köszön vissza az ILO 190 számú egyezményében: az erőszakmentesség érdekében le kell bontani minden férfiak és nőkre jellemző sztereotípiát a társadalomban. Az Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) ILO-egyezmény tartalma a következőképpen foglalható össze:

- elismeri, hogy mindenkinek joga van erőszaktól és zaklatástól mentes munkahelyi környezethez;
- elismeri, hogy a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás az emberi jogok megsértésének vagy visszaélésnek minősülhet, és hogy az erőszak és a zaklatás fenyegetést jelent az esélyegyenlőségre, elfogadhatatlan és a tisztességes munkával összeegyeztethetetlen;
- elismeri, hogy a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás megterheli az érintett személy pszichológiai, fizikai és szexuális egészségét, méltóságát, valamint családi és társadalmi környezetét, és akadályozhatja – különösen a nők esetében – az érintett munkaerőpiaci hozzáférést, talpon maradását és előremenetelét.
- meghatározásra kerül az „erőszak és zaklatás” fogalma, amely olyan – akár egyszeri, akár ismétlődő – elfogadhatatlan magatartásokat és gyakorlatokat, illetve az azokkal való fenyegetést foglal magában, amelyek fizikai, pszichológiai, szexuális vagy gazdasági kárt okoznak vagy okozhatnak;
- meghatározzák a nemi alapú erőszak és zaklatás fogalmát;
- az „erőszak és zaklatás” egységes fogalom meghatározásának sérelme nélkül megállapítják, hogy az erőszakot és a zaklatást a nemzeti törvények és rendeletek egységes fogalomként vagy külön fogalmakként is meghatározhatják.
- védi a munkavállalókat és a munka világának egyéb szereplőit, beleértve a nemzeti jog és gyakorlatok értelmében munkavállalónak minősülő személyeket; szerződéses jogállásától függetlenül minden dolgozó személyt; a képzésben részt vevő személyeket, köztük a gyakornokokat és a tanuló szerződéses tanulókat; azon munkavállalókat, akiknek munkaviszonyát megszüntették; az önkénteseket, az álláskeresőket és az állásra pályázókat; valamint a munkáltatói hatásköröket, kötelezettségeket vagy felelősséget gyakorló személyeket;
- a „munka világában” előforduló erőszakra és zaklatásra vonatkozik, ami túlmutat a munkahelyen, és magában foglalja a munkához kapcsolódó létesítményeket és kommunikációs, utazási és szociális tevékenységeket, továbbá a munkáltató által biztosított szállást és a munkahely és lakóhely közötti ingázást is.

Az egyezményt elfogadó államok, akik közé nem tartozik Magyarország:

- inkluzív, integrált és a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő megközelítést fogadnak el a munka világában előforduló erőszak és zaklatás megelőzése és felszámolása érdekében, amely magában foglalja az erőszak és a zaklatás törvényi tilalmát is;
- átfogó stratégiát fogadnak el az erőszak és a zaklatás elleni küzdelem érdekében, illetve garantálják az áldozatok számára a jogorvoslathoz és a támogatáshoz való hozzáférést;
- olyan jogszabályokat, rendeleteket és politikákat fogadnak el, amelyek biztosítják az egyenlő bánásmódhoz és a megkülönböztetésmentességhez való jogot a foglalkoztatásban, a veszélyeztetett és a kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportok számára is;
- megfelelő intézkedéseket fogadnak el a munkahelyi környezetben előforduló erőszak és zaklatás megelőzésére;
- olyan törvényeket és rendeleteket fogadnak el, amelyek előírják a munkáltatók számára, hogy – többek között az erőszak és a zaklatás kockázatának értékelése, illetve az érintettek tájékoztatása és képzése révén – előzzék meg az erőszakot és a zaklatást.

Ezen túlmenően a végrehajtásról és a jogorvoslatról szóló V. rész értelmében a megerősítő államok megfelelő intézkedéseket hoznak a megfelelő és hatékony jogorvoslatokhoz való könnyű hozzáférés biztosítása érdekében; elismerik a családon belüli erőszak hatásait, és az észszerűen megvalósítható mértékben mérsékelik annak hatását a munka világában; valamint biztosítják, hogy a munkavállalóknak joguk legyen kivonni magukat az erőszak és a zaklatás közvetlen és súlyos veszélyét rejtő helyzetekből.

Az egyezmény emellett tartalmaz iránymutatásra, képzésre és figyelemfelhívásra vonatkozó rendelkezéseket is.

Budapest, 2023. szeptember 26.

Összeállította: Óriné dr. Gracza Zsuzsa