# Mikor lehet jogszerű az eltérő bérezés? – A Kúria döntése és a bértranszparencia

A munkavállalók bérezése egyre fontosabb munkajogi kérdéssé válik a vállalkozások számára. Nemcsak az jelenthet problémát, ha a munkáltató nem tartja be az egyenlő bánásmód követelményét, hanem az is, ha egy esetleges jogvita során nem tudja megfelelően megindokolni, hogy miért részesülnek egyes munkavállalók eltérő díjazásban. A kérdés különösen aktuális az Európai Unió bértranszparenciára vonatkozó új szabályai miatt.

A Kúria **BH2026. 101. számú döntésében** azt vizsgálta, hogy jogszerű lehet-e az eltérő bérezés olyan munkavállalók esetében, akik hasonló munkát végeznek, azonban eltérő országban, eltérő munkaerőpiaci és jogszabályi környezetben dolgoznak.

Az ügy felperese egy gazdasági társaságnál Magyarországon értékesítő munkakörben dolgozott. A munkáltató Ausztriában is foglalkoztatott üzletkötőket, akik a felpereshez hasonló feladatokat végeztek, azonban eltérő bérezésben és juttatásokban részesültek. A felperes több mint 127 millió forint munkabérkülönbözet megfizetését követelte.

**A Kúria ítéletében megállapította, hogy az azonos vagy hasonló munkakör önmagában nem eredményezi azt, hogy a munkavállalókat minden esetben azonos munkabér illeti meg.** Az egyenlő értékű munka megítélése során a munkavégzés tényleges körülményeit is vizsgálni kell. Jelentősége lehet többek között a munkakör természetének, a szükséges szakképzettségnek, a felelősségnek, a munkakörülményeknek, valamint az eltérő munkaerőpiaci környezetnek.

A konkrét ügyben a Kúria elfogadta, hogy a magyarországi és az ausztriai foglalkoztatás eltérő munkaerőpiaci és jogszabályi környezete objektív alapot jelenthetett az eltérő bérezésre. munkáltatónak ugyanakkor egy esetleges jogvita során igazolnia kell tudni, hogy az alkalmazott bérkülönbség milyen körülményekkel indokolható.

**Mit jelent mindez a bértranszparencia szempontjából?**

A Kúria döntése különösen aktuális az Európai Unió **2023/970 irányelve**, az úgynevezett bértranszparencia-irányelv miatt. Az új szabályozás célja, hogy erősítse a nők és férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvét, többek között a bérezési rendszerek átláthatóbbá tételével.

A bértranszparencia azonban nem jelenti azt, hogy egy vállalkozásnak minden azonos vagy hasonló munkakörben dolgozó munkavállalót azonos összeggel kell megfizetnie. Az eltérő bérezés továbbra is lehetséges, ha annak objektív, nemi szempontból semleges és jogszerű oka van.

A hangsúly ezért egyre inkább azon van, hogy a munkáltató milyen szempontok alapján alakítja ki bérezési rendszerét, és ezek a szempontok utólag is megfelelően alátámaszthatók legyenek.

A bértranszparencia szabályozására való felkészülés során célszerű áttekinteni a vállalkozás jelenlegi bérezési gyakorlatát. Érdemes megvizsgálni, hogy milyen szempontok alapján történik az alapbérek meghatározása, milyen feltételek mellett kerül sor béremelésre, illetve milyen szempontok alapján járnak a prémiumok és egyéb juttatások.

Különösen fontos lehet azoknak a bérkülönbségeknek a felülvizsgálata, amelyekre a munkáltató jelenleg csak egyedi vagy informális indokkal tud magyarázatot adni. A megfelelően kialakított és dokumentált bérezési rendszer ugyanis nemcsak a munkavállalók számára biztosít nagyobb átláthatóságot, hanem egy esetleges munkaügyi jogvita során a munkáltató helyzetét is jelentősen erősítheti.

A magyar bértranszparencia-szabályozás részletes átültetése a cikk készítésének időpontjában még nem teljes körű. A vállalkozásoknak azonban már most érdemes felülvizsgálniuk bérezési rendszerüket, hogy az eltérő munkabérek mögött álló szempontok világosak, objektívek és megfelelően igazolhatók legyenek.

A **BH2026. 101. számú Kúriai döntés** fontos üzenete, hogy az eltérő munkabér önmagában még nem jelent jogellenes megkülönböztetést. A vállalkozásoknak ugyanakkor érdemes olyan bérezési rendszert kialakítaniuk, amelyben az eltérések mögött felismerhető és jogszerű szempontok állnak. Ez a bértranszparencia követelményeinek való megfelelés szempontjából is egyre nagyobb jelentőséggel bírhat.

Dr. Lassán Csaba ügyvéd