

# BÉRTRANSPARENTIA IRÁNYELV

## KÉSZÜLJÖN FEL IDŐBEN, PROFIN!

### BÉRSZÁMFEJTÉSI, HR-TANÁCSADÁSI ÉS JOGI SEGÍTSÉG EGY KÉZBŐL

#### MIRE KELL FELKÉSZÜLNI?

Az Európai Unió új bértranszparencia irányelve, a 2023/970/EU számú jogszabály alapjaiban változtatja meg a munkaerőpiac működését. Bár a magyar jogba még nem ültették át az irányelvet, nem korai elkezdni a felkészülést, hiszen

**LEGKÉSŐBB 2026. JÚNIUS 7-IG  
MINDEN EU-TAGÁLLAMNAK  
KÖTELEZŐ IMPLEMENTÁLNI,**

és a vállalatok egy részének már a 2026-os bérekre és díjazásokra vonatkozóan is jelentést kell tenniük!

#### KIRE ÉS MIRE VONATKOZIK?

- › Minden **munkáltatóra**, függetlenül attól, hogy a köz- vagy a magánszférában működik, és attól is, hogy hány főt foglalkoztat
- › Minden munkaviszonyban foglalkoztatott, munkaszerződéssel rendelkező **munkavállalóra** gyakornokokra és a tanuló szerződéses tanulóakra, részben az állásra pályázókra
- › Minden **pénzbeli kifizetésre és természetben adott juttatásra** (pl. pótlékok, bónuszok, lakhatási/étkezési/utazási térítések vagy juttatások, cafeteria)

#### MILYEN SZANKCIÓKKAL ÉS KOCKÁZATOKKAL JÁR A MULASZTÁS A MUNKÁLTATÓI OLDALON?

- › Bírságok
- › Teljes kártérítés elvének alkalmazása
- › Bizonyítási teher megfordulása a munkáltató terhére
- › Egyeztető eljárás, bírósági és hatósági eljárások felmerülése
- › Csoportos perlés lehetősége és az üzemi tanács/szakszervezet támogatása a munkavállalói igényérvényesítés során

#### CÉLOK:

- › az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvének tényleges érvényesítése a tagállamokban
- › a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése
- › a munkavállalói többletjogok és a bérek átláthatóságának biztosítása

**wts**

People you can rely on.

# ÚJ MUNKÁLTATÓI KÖTELEZETTSÉGEK

1

## Objektív bérstruktúra létrehozása

Előre meghatározott, egységes szempontokon (munkakör-értékelés, felelősség, kompetencia) alapuló bérezési rendszer, amely kizárja a szubjektív és nemi diszkriminációt.

2

## Munkavállalók tájékoztatása

Kérés nélkül a bérmegállapításról, bérnövekedési politikáról, tájékoztatási jogról, kérésre pedig a saját bérukról és az összehasonlítható munkakörök átlagbérérről nemek szerinti bontásban.

3

## Béradatok nyilvánosságra hozatala

A bértitok megszűnik, a munkavállaló nem korlátozható abban, hogy a bérére vonatkozó információkat az egyenlő díjazás elvének érvényesítése céljából közzétegye.

4

## Transzparencia a toborzás során

Még a bértárgyalás előtt tájékoztatni kell a jelölteket az adott pozícióhoz tartozó kezdő berről vagy bérsávról. Tilos megkérdezni a pályázó jelenlegi vagy korábbi fizetését.

5

## Jelentéstételi kötelezettség

A 100 fő feletti vállalatoknak létszámtól függő rendszerességgel jelentést kell készíteniük a nemek közötti bérkülönbségekről az irányelvben részletezett tartalommal.

6

## Közös bértékelési kötelezettség

Ha a jelentés szerint egy munkakörben a nemek közötti bérkülönbség eléri az 5%-ot, és az nem indokolható objektív tényezőkkel, továbbá nem orvosolták hat hónapon belül.

## AZ IRÁNYELV MÉRFÖLDKÖVEI

2023.  
JÚNIUS 6.

2026.  
JÚNIUS 7.

2027.  
JÚNIUS 7.

2031.  
JÚNIUS 7.

A Bértranszparencia  
Irányelv hatályba  
lépése

Az új munkáltatói  
kötelezettségek  
teljesítésének kezdete  
(kivéve: jelentéstétel  
és közös bértékelés)

Jelentéstételi kötele-  
zettség kezdete a  
legalább 150 munka-  
vállalót foglalkoztató  
társaságok számára

Jelentéstételi kötele-  
zettség kezdete a  
legalább 100 munka-  
vállalót foglalkoztató  
társaságok számára

## MI A TEENDŐ?

- › Meglévő bérpolitika és munkaköri besorolás auditálása
- › Azonos vagy egyenlő értékű munkakörök meghatározása, új munkaköri hierarchia
- › Bérezésbeli különbségek azonosítása
- › Bérkülönbség-jelentés előkészítése
- › Munkaszerződések módosítása
- › Toborzási folyamat felülvizsgálata
- › Kommunikáció előkészítése, mintadokumentumok létrehozása
- › Vezetői workshop, HR osztály képzése

## MIBEN SEGÍTHETÜNK?

- › HR és munkajogi tanácsadás a témában
- › Meglévő munkakörök értékelése (gender semlegesség, kiszámíthatóság)
- › Meglévő grade/leveling rendszer auditja
- › Hiányzó grade/leveling rendszer esetén tanácsadás a rendszer kialakításához
- › Bérszámfejtésből kinyert béradatok elemzése, eltérések kimutatása
- › Jelentések előkészítése (input adatok feldolgozása)
- › Bértranszparencia modulok bevezetésének támogatása



### Gyányi Tamás

Senior partner  
Bérszámfejtés | HR szolgáltatások  
WTS Klient  
tamas.gyanyi@wtsklient.hu



### dr. Füzi Viktor

Managing Partner  
Ügyvéd  
WTS Legal Ügyvédi Társulás  
viktor.fuzi@wts-legal.hu

