

Leigh Day

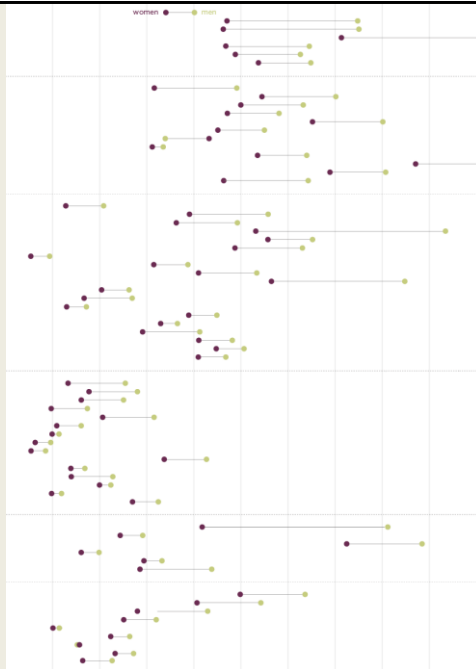
Законодателство на ЕС относно
равенството между половете
Уъркшоп II: Казус за равно заплащане

Майкъл Нюман
Адвокат, Англия и Уелс

ЖЕНИ
Също като мъжете
Само че по-евтино



Leigh Day



Да си
поиграем с
данните!
Открийте
длъжностите,
на които
жените
печелят
повече от
мъжете.

Leigh Day

Международна правна рамка

- Всеобща декларация за правата на човека 1948 г., член 23
- Конвенция на МОТ за равенството във възнаграждението 1951 г. (C100)
- Конвенция на ООН за икономическите, социалните и културните права 1966 г., член 7
- Конвенция на ООН за елиминиране на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW) 1979 г., член 11

Leigh Day

Причини за разликата във възнаграждението между половете

- Сегрегация в заетостта – историческа/ стереотипна
- Подценяване на труда на жената
- Пренебрегване сложността на работата на жените
- Исторически фокус върху заплатите на мъжете при колективното договаряне
- Дискриминация и липса на прозрачност в системите за възнаграждение

Leigh Day

Причини за разликата във възнаграждението между половете

- Влияние на децата върху заплатите на жените
 - Дискриминация към жените, завръщащи се след майчинство
 - Работа на непълно работно време
 - Нискокачествена работа
 - По-ниско общо възнаграждение
 - Пенсионни схеми и дискриминация
 - Реална среда на гъвкави системи на работа

Leigh Day

Правна рамка на ЕС

- Равното заплащане като основен принцип на Европейския съюз
 - Член 119 от Римския договор 1957 г. (по-късно чл. 141)
 - Кодекс за практиката по прилагането на равното заплащане (1996)
- От 2009 г. е включено в Договора за функционирането на Европейския съюз (TFEU), член 157 – пряк ефект
- Хартата на ЕС за основните права, член 23, изисква “Равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.”

Leigh Day

Правна рамка на ЕС

- Равното заплащане е фундамент на
Общностното законодателство

Генерален адвокат Мадуро (*Cadman v HSE*
2006 г. ECJ C-17/05)

Всяка държава-членка осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените работници за равен труд или за труд с равна стойност (чл. 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз)

Leigh Day

Правна рамка на ЕС

- Всяка държава-членка трябва да предприеме всички подходящи мерки за гарантиране изпълнението на задълженията, произтичащи от Договора (чл. 4 ДФЕС)
- Правото на равно заплащане е с директен ефект, пряка изпълняемост срещу частни лица и държави – *Defrenne v Sabena* 1976 ECJ 43/75

Leigh Day

Правна рамка на ЕС

- Правото на ЕС има приоритет над националното право в случаите, когато последното е по-малко благоприятно – *Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* 1990 ECJ
- Европейското законодателство не ограничава държавите-членки да дават по-големи права за равно заплащане – като например по-благоприятни правила за доказателствена тежест

Leigh Day

Правна рамка на ЕС

- Равното заплащане следва да бъде постигнато незабавно, не постепенно.
- Средствата за защита НЕ СА списък от възможни извинения за разликата в заплащането между половете

Leigh Day

Директива за равното заплащане (75/117) Прилагане на принципа за равно заплащане за мъже и жени

- Този принцип означава, че за еднакъв труд или за труд с еднаква стойност се премахва всякаква дискриминация, основана на пола, по отношение на всички аспекти и условия, свързани със заплащането
- В частност, когато за определянето на възнаграждението се използва система за класификация на професиите, то тази система трябва да се основава на едни и същи критерии както за мъжете, така и за жените и да бъде изградена така, че да изключва всякаква дискриминация, основана на пола. (чл. 1; сега в преработената директива)

Leigh Day

Осигуряване на ефективно прилагане на принципа означава....

- Осигуряване на средства за правна защита
- Премахване на всякаква дискриминация при заплащането, произтичаща от закони, подзакони или административни разпоредби
- Законова уредба, гарантираща, че условията, които противоречат на принципа на равното заплащане в колективните трудови договори, скалите за възнаграждение, колективни или индивидуални договори, може да се изменят или анулират
- Защита от уволнение заради прилагане на правото за равно заплащане

Leigh Day

Преработена Директива за равните права 2006/54

- Обединява седем мерки, включително
 - Директивата за равното заплащане
 - Директиви за равно третиране в сферата на заетостта
 - Директиви за равното третиране в професионалното социално осигуряване
 - Директива за тежестта на доказване
 - Включва принципите, произтичащи от съдебната практика на Европейския съд
 - Насърчава действия за справяне с разликата в заплащането между половете

Leigh Day

Що е заплащане?

- Член 157 означава
 - Обичайната основна минимална заплата или надница, както и
 - всяка друга придобивка
 - в пари или в натура
 - която работникът получава пряко или непряко по отношение на дадено трудовоправно отношение
 - от работодателя
 - Това включва договорни и недоговорни условия

Leigh Day

Тълкуване на заплащане от Съда на Европейския съюз

- Заплащане на парче – *Royal Copenhagen* 1996 г.
- Бонуси – договорни и недоговорни, настоящи или бъдещи – *Lewen v Denda C-333/97; Kreuger*
- Повишаване на заплащането – *Nimz* 1991 г.
- Обезщетение за болнични – *Rinner-Kuhn* 1989 г.; *Pederson* 1999
- Обезщетение за майчинство – *Gillespie* 1996 г.; *Alabaster* 2005 г.; *Abdoulaye C-218/98*
- Надбавки за пътуване – *Botel* 1992 г.
- Обезщетения при съкращение – *Barber* 1990 г.

Leigh Day

Тълкуване на заплащане от Съда на Европейския съюз

- Обезщетение за несправедливо уволнение –*Seymour-Smith* 1999 г.
- Професионално пенсионно осигуряване –*Barber* 1990 г.;
Bilka- Kaufhaus C-170/84
(с изключение на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване – *Coloroll C-2000/91*)
- Преходна пенсия – *Hlozek C-19/02*
- Равно третиране в схеми за професионално социално осигуряване виж обновената Директива за равно третиране 2006/54/ЕС чл. 5-13

Leigh Day

Тълкуване на заплащане от Съда на Европейския съюз

- Заплащането е различно за други условия на труд – *Lommers* 2002 по отношение на детски ясли
- Сравнението на заплащането трябва да бъде условие спрямо условие –
Jämställdhetsombudsmannen C-236/98

Leigh Day

Кой попада под покритието?

- “лице, което за даден период от време извършва услуги за и под ръководството на друго лице, в замяна на което получава възнаграждение” Дело на Съда на Европейския съюз CJEU 66/85 *Lawrie-Blum*
- Терминът работник не следва да се тълкува рестриктивно – *Allonby C-256/01*
- Разпоредби от Директива 2006/54 – заетост; samozаетост и професии – приложими за всички групи?
- Стажанти

Leigh Day

Лица за сравнение

- Противоположния пол
- Необходимо е да са в сходно положение – *Cadman v Health and Safety executive C-17/05*
- В същото учреждение или служба – *Defrenne II, at 22*
- Различен работодател, но единен източник при определяне на възнаграждението - *Lawrence v Regent Office Care Ltd C-320/00; Voss C-300/06*
- Заетост по едно и също време или в различен период – *McCarthy v Smith 1980*

Leigh Day

Какво е равностоеен труд?

- Труд, при който съставните части на различни длъжности може да се сравняват чрез оценка на фактори, които са неутрални по отношение на пола, като например:
 - Изисквани умения, експертни познания и обучение
 - Условия на труд
 - Физически способности и усилия (доколкото не е дискриминационно, мускулните усилия да се уравняват от ловкостта на ръцете – *Rummler C-237/85*)

Leigh Day

Какво е равностоеен труд?

- Умствени способности
- Управленски фактори (включително стрес)
- Професионално обучение
- Интелектуални способности
- Работа с пари
- Работа с общество/публика

Leigh Day

Подходът на Съда на Европейския съюз

- Класификация в една и съща длъжностна категория не е достатъчна
- В компетенцията на националните съдилища е да определят дали фактическите длъжности са равностойни: *Brunnhofer C-381/99*
- Може да означава, че работата е с по-висока стойност: *Murphy 1988 г.*
- НО и претенцията за равно заплащане не може да зависи от съществуването на схема за оценка на длъжността: *EC v UK 1982 г.*

Leigh Day

Доказване на дискриминация в заплащането между половете

- Прилага се Директивата за доказателствена тежест
- Когато в системата за възнаграждение липсват прозрачност и доказателства, че жените получават по-ниско средно възнаграждение отколкото в рамките на дадена организация, работодателят трябва да покаже, че това не е дискриминационно – *Danfoss C-109/88*

Leigh Day

Доказване на дискриминация в заплащането между половете

- На жена се плаща по-малко, отколкото на съпоставимия мъж, защото тя е жена
- Привидно полово неутрален критерий или практика се отразява негативно на жените;
- Когато ясни, релевантни и достатъчно убедителни статистики демонстрират, че жените са **подложени на непряка дискриминация** в сравнение с мъжете

Leigh Day

Доказване на дискриминация в заплащането между половете

- Когато валидна статистика разкрива видима разлика в заплащането между равностойни професии, където едната се върши предимно от жени, а другата – от мъже, е налице *prima facie* случай на дискриминация; *Enderby C-127/92*

Leigh Day

Доказване на дискриминация в заплащането между половете

- Система за възнаграждения, която дискриминира жените е незаконна, освен ако не е оправдана от работодателя с обективни икономически основания – *Rinner-Kuhn* 1989 г.
- Добрите колективни трудови правоотношения са една възможна обосновка, при спазване на общия принцип за недискриминацията *Kenny* C-427/11

Leigh Day

Обосновка на дискриминационни мерки при заплащането

- Член 2(1)b от Преработената директива
- Разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от **легитимна цел** и средствата за постигането на тази цел са **подходящи** и **необходими**
- Делото **Enderby**: само онази част от разликата в заплащането, която произтича от необходимостта да се привличат подходящи кандидати е обективно обоснована

Leigh Day

Правни средства за защита срещу неравенство в заплащането

- Незабавни – не търпят забавяне макар да водят до разходи (въпреки че са възможни преходни схеми, ако са обективно обосновани *Smith C-28/93*)
- Изравняване на възнаграждението *C-231/06 Jonkman*
- Присъждане за минал период – *Levez 1999*
- Достъп до пенсионни схеми, приложим със задна дата *Defrenne II C-43/75*

Leigh Day

Leigh Day

Законодателство на ЕС относно
равенството между половете
Уъркшоп II: Казус за равно
заплащане

Майкъл Нюман
Адвокат, Англия и Уелс