

Vienodas užmokestis už vienodos vertės darbą: ES teisinė sistema ir ESTT praktika

Tomas Davulis
Vilniaus Universitetas



Šie mokymai vykdomi pagal Europos Sąjungos Užimtumo ir socialinio solidarumo PROGRESS (2007-2013 m.) programą

Global average, annual earnings

2006



\$6k



\$11k

2015



\$11k

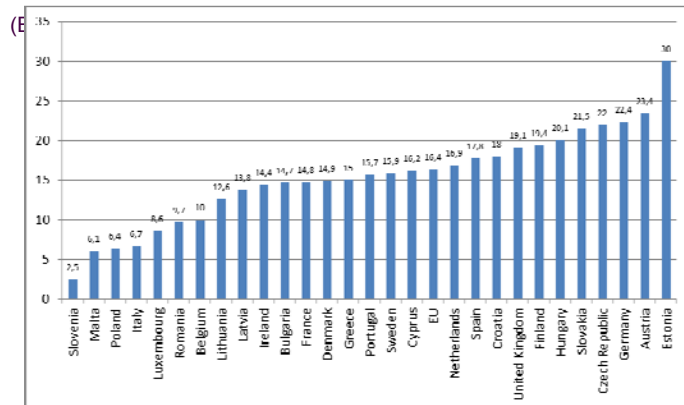


\$21k

Source: The Global Gender Gap Report 2015



Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas



Nekoreguoti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, 2014 m. (vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas procentais nuo vidutinio bruto valandinio darbo užmokesčio, išreikštas procentais nuo vyrų bruto pajamų, nekoreguota forma)

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas

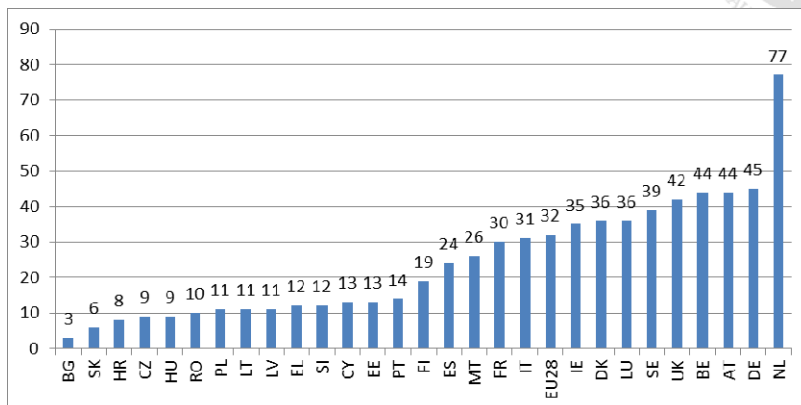
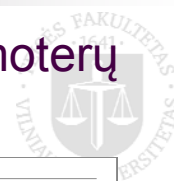


■ Vyrų ir moterų pajamų skirtumai

□ Įvairios priežastys

- Skirtumai tarp asmenų (amžiaus, profesinės patirties, išsilavinimo)
- Skirtumai dėl užimtumo pobūdžio (profesinės veiklos, sutarties rūšies arba darbo sąlygų)
- Skirtumai tarp įmonių (pramonės šaka, įmonės dydis ir t.t.)

Ne visą darbo dieną dirbančių moterų dalis (% , Eurostatas, 2012 m.)



Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas



- Diskriminacijos dėl lyties poveikis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui
 - Nevienodas darbo užmokestis už vienodą darbą
 - Nevienodas darbo užmokestis už „vienodos vertės“ darbą
 - Moterų darbo nuvertinimas
 - Segregacija darbo rinkoje
 - Stereotipai ir tradicijos
 - Darbo ir šeimos įsipareigojimų pusiausvyra

Teisinis reguliavimas



■ Pasaulyje

□ Tarptautinė darbo organizacija

- 1951 m. konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims

□ Jungtinės Tautos

- 1979 m. konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (angl. *CEDAW*)

■ Regionuose

□ Europos Taryba

- 1961 m. Europos socialinė chartija
- 1950 m. Europos žmogaus teisių konvencija, 14 str., 12 protokolai

Europos Sąjunga

(Europos (Ekonominė) Bendrija)



■ Pirminės teisės aktai

□ Sutartis dėl ES veikimo

- EEB ex 119 str. (1), EB ex 141 str. – dabartinis SESV 157 (1) str.:
 - „Kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį“
- Pradinis ekonominis tikslas – su tarpvalstybine konkurencija susijęs straipsnis

ES Teisingumo Teismo vaidmuo

I

■ Platus ir intensyvus aiškinimas

- Tiesioginis taikymas
- Tiesioginis horizontalus taikymas
- ES teisinės sistemos principas
 - „vienodas užmokestis vyrams ir moterims už vienodą darbą sudaro Europos Bendrijos pagrindą“
 - ESTT 43/75 *Defrenne II*



ES Teisingumo Teismo vaidmuo

II

- Dvigubas tikslas – ekonominis ir socialinis
ESTT 43/75 *Defrenne II*
- Labiau socialinis tikslas
 - „greta socialinio tikslo, kurio siekiama tuo pačiu straipsniu, konkurencijos tarp skirtingose valstybėse narėse įsisteigusių subjektų iškraipymų panaikinimas yra antras pagal svarbą tikslas, išreiškiantis pagrindinę žmogaus teisę“
C-270/97 *Sievers u. Schrage*



Antrinės teisės aktai



- Direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo Pagrindas – EEB ex str. 100 – ekonominė kompetencija
- Nuo 2009 m. rugpjūčio 15 d. – Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnis (nauja redakcija)
 - Pagrindas – SESV 157 str. (3) (EB ex 141 str. (3) EC) socialinės politikos kompetencija

■ ES kovos su diskriminacija politikos aktiniai

- Pagrindinių laisvių eilė
- Pripažinimas drauge su „naujomis“ pagrindinėmis teisėmis
 - ESTT jurisprudencija
 - ES pagrindinių laisvių dokumentai (2000 m. ES Pagrindinių laisvių chartijos 23 straipsnis)
- Lygybę reglamantuojantys antrinės teisės aktai (pvz., D 2000/78, D 2000/43/EB)
 - „Turinio požiūriu Direktyva nepapildo Sutarties“ (ESTT Jenkins)



Vienodo darbo užmokesčio principo struktūra

Pirminės ir antrinės teisės sąveika



SESV 157 str. (EB ex 141 str.)	Direktyvos 2006/54/EB 4 str.
Pagrindinė nuostata	
1. Kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį .	Panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą .
Paaiškinimai	
Vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia, kad: (a) užmokestis už tą patį akordinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį matą vienetai; (b) valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas.	Tais atvejais, kai nustatant užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama moterims ir vyrams vienodais kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminuojama dėl lyties.
Apibrėžtys	
2. Šiame straipsnyje „užmokestis“ – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.	

Taikymo sritis I



■ Adresatai (SESV 157 str.)

□ Valstybės narės?

- Teisėkūros institucija
- Kiti normatyvinių teisės aktų rengėjai
 - Kolektyvinės sutarties šalys
 - ESTT C-284/02 Sass
- Darbdavys?
- Tiesioginis vertikalus ir horizontalus poveikis
 - Privataus ir viešo sektoriaus darbdaviai

■ Adresatai (Direktyvos 2006/54/EB 4 str.)

Taikymo sritis II



■ Darbuotojo sąvoka

- Reikšmė Bendrijos teisėje
 - „ji negali būti apibrėžta remiantis valstybių narių teisės aktais, nes ji turi Bendrijos reikšmę. Be to, ji negali būti aiškinama ribojančiai“
 - ESTT C-256/01 *Allonby*
 - „asmuo, tam tikrą laikotarpį teikiantis paslaugas kitam asmeniui jo nurodymu mainais už gaunamą atlygį“
 - ESTT 66/85 *Lawrie-Blum*
 - Sąsajos su laisvo darbuotojų judėjimo sąvoka (SESV 45 straipsnis (EB ex 39 str.))

Taikymo sritis III



- Darbuotojai, įskaitant stažuotojus
- Valstybės tarnautojai, įskaitant karines pajėgas
- Taikymo srities apribojimai
 - Kvazi darbuotojai?
 - Savarankiškai dirbantieji?
 - SESV 157 str. (EB ex 141 str.) – tikrai ne
 - 2006/54/EB 4 str.?
 - Ne nacionalinė savarankiškai dirbančio asmens reikšmė

Taikymo sritis IV



- Jeigu taikoma valstybės narės teisė
- Išimtyms (privalomosios nuostatos):
 - Darbo vieta valstybėje narėje
 - Darbdavio nuolatinė gyvenamoji vieta valstybėje narėje

„Užmokesčio“ sąvoka I



- Visaapimantis apibrėžimas
 - SESV 157 str. (EB ex 141 str.)
 - Šiame straipsnyje „užmokestis“ – tai:
 - įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis
 - arba alga
 - ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra,
 - kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai
 - gauna iš darbdavio
 - už savo darbą

Visaapimantis ESTT aiškinimas



- Įprastinė alga ir priedai
- Darbuotojų ir jų šeimos narių kelionpinigiai
 - 12/81 *Garland*
- Mokamas išmoka ligos atveju
 - 171/88 *Rinner-Kuehn*
- Motinystės išmoka
 - C-218/98 *Abdoulaye*
- Kalėdų išmoka
 - C-281/97 *Krueger*
- Kompensacija už dalyvavimą darbuotojų tarybų mokymų kursuose
 - C-360/90 *Bötel*
- Išėtinė išmoka
 - C-262/88 *Barber*
- Našių ir našlaičių pensija pagal kolektyvinę sutartį
 - C-109/91 *Ten Oever*
- Pereinamojo laikotarpio pašalpa ('Überbrückungsgeld'), numatyta darbo sutartyje
 - C-19/02 *Hlozek*
- Ir t.t. (tarnybiniai automobiliai, tarnybiniai butai, akcijos, paskolos...)
- Nors tam tikros pašalpos yra mokamos nutraukus darbo santykius, vadovaujantis aukščiau minėtomis nuostatomis pagal savo pobūdį tokios pašalpos ir išmokos laikomos užmokesčiu
 - C-262/88 *Barber*

„Užmokesčio“ sąvoka II



- Svarbu: nediferencijuojamos įvairios užmokesčio rūšys, bet atskiriamos kitos užimtumo sąlygos (Direktyvos 2006/54/EB 14-16 str.)
 - Paskatinimas, atsidėjimas už lojalumą?
 - Būsiami darbo rezultatai – taip
 - ESTT C-333/97 *Lewen*
 - Priskyrimas į aukštesnę darbo užmokesčio kategoriją (darbo stažu pagrįstas paaukštinimas) – ne
 - Tikroji problema – privalomojo laikotarpio skaičiavimas ir motinystės atostogų vaidmuo šiame kontekste
 - CJEU C-284/02 *Sass*



- **Užmokesčiui** prilyginamas atlygis konkrečiai apima darbdavio mokamą atlygį pagal darbo sutartį, kurio tikslas – užtikrinti, kad darbuotojai gautų pajamų net ir tada, kai tam tikrais įstatymuose numatytais atvejais **jie neatlieka jokie darbo**, numatyto pagal darbo sutartį.

ESTT C-218/98 *Abdoulaye*



„Užmokesčio“ sąvoka II

- Pensijų išmokos = užmokestis
 - Teisės aktų reglamentuojamos socialinio draudimo sistemos arba išmokos, kai nėra jokio susitarimo įmonėje arba atitinkamoje profesinės veiklos srityje, nėra užmokestis
 - ESTT 23/83 *Liefting*
 - Profesinių pensijų sistemos
 - Samdomų darbuotojų senatvės pensiją sistema - užmokestis
 - ESTT 69/80 *Worringham*
 - ESTT C-262/88 *Barber – ribotas laikinas poveikis*
 - Profesinių pensijų sistema – užmokestis
 - ESTT C-170/84 *Bilka*
 - Valstybės tarnautojų pensijos - užmokestis
 - ESTT C-7/93 *Beune*

Lemiamas veiksnys: ar darbuotojui mokama senatvės pensija susijusi su darbiniais santykiais tarp darbuotojo ir buvusio darbdavio, kitaip tariant, užimtumo kriterijus



- Direktyvos 2006/54/EB 2 skyriaus
“Vienodas požiūris profesinėse socialinės
apsaugos sistemose” ESTT
jurisprudencijos kodifikavimas
 - **Nediskriminavimo principas**
 - **Ribota asmeninė taikymo sritis**
 - **Materialiosios taikymo srities apribojimas**
 - **Išimtys**



Vienodas požiūris

- Nevienodo požiūrio panaikinimas, bet ne sąžiningas atlygis
 - Bet: „vienodo darbo užmokesčio principas leidžia daryti prielaidą, kad vyrų ir moterų, kuriems šis principas taikomas, situacija yra tapati arba panaši“
 - ESTT C-342/93 *Gillespie*
- Vienodas darbo užmokestis už vienodą darbą arba vienodos vertės darbą
 - Tai prieštarautų vienodo požiūrio principui, jeigu ta pati taisyklė būtų taikoma objektyviai skirtingomis aplinkybėmis
 - ESTT C-19/02 *Hlozek*
- Tai, kas yra sulyginama, privalo būti traktuojama vienodai, o nepalyginami dalykai privalo būti traktuojami skirtingai
 - ESTT 106/83 *Sermide*

Palyginimas



■ Norint taikyti vienodą požiūrį, būtina turėti palyginamas situacijas

□ Vienodas darbas –

- Toks pat darbas arba iš esmės tas pats darbas toje pačioje veiklos ar darbo procesų srityje
- Lemiamas veiksnys – darbo pobūdis
 - Vienas kitą galintys pakeisti darbuotojai
- Darbo pobūdis, o ne atskiro asmens darbo rezultatai
- Mokymai
- Darbo sąlygos
- Kita?

■ Vienodos vertės darbas

- Iš pažiūros galintis atrodyti skirtingas darbas bus vienodos vertės, jeigu darbo kriterijams taikomi tie patys aukšti reikalavimai dėl žinių ir įgūdžių, pastangų ir streso, atsakomybės ir darbo aplinkos sąlygų
- Kokybinis požiūris
 - ESTT 237/85 Rummler





■ Palyginimas

- Priešingos lyties asmuo arba asmenų grupė
- Veikla turi būti vykdoma tuo pačiu metu
- Palyginimas su žemesnės vertės veikla
 - ESTT Murphy
- Nebūtinai tas pats darbdavys, tačiau būtinai tas pats šaltinis (pvz., kolektyvinė sutartis)
 - „To paties šaltinio“ doktrina (Lawrence, Allonby) – nėra Direktyvoje
 - „Nėra institucijos, kuri būtų atsakinga už nelygybę ir kuri galėtų atkurti vienodą požiūrį. Tokia situacija nenumatyta EB sutarties 141(1) straipsnio taikymo srityje“

■ Įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui



■ ESTT: Geriausias būdas statistikai palyginti – pirma, atsižvelgti į darbingo amžiaus vyrų proporciją, kuriai turi įtakos skirtingas požiūris, ir antra, į darbingo amžiaus moterų, kurioms turi įtakos skirtingas požiūris, proporciją

- ESTT C-167/97 *Seymour-Smith and Perez*

Diskriminacijos formos I



- Tiesioginė diskriminacija
 - Nevienodas vyrų ir moterų pensinis amžius profesinių pensijų sistemose
 - Motinystės atostogose esančios moterys negali pasinaudoti darbo sąlygų pagerinimu
 - ESTT C-66/99 Pedersen
 - Nėra pateisinimo
 - Galimybė taikyti skirtingą požiūrį:
 - Palyginamų situacijų trūkumas
 - ESTT C-218/98 *Abdulaye*
 - Galimi teigiami veiksmai, kuriais siekiama kompensuoti profesinius trūkumus

Diskriminacijos formos II



- Netiesioginė diskriminacija
 - Kriterijai, kurie iš esmės yra nepalankūs vienai lyčiai:
 - Darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną
 - Stažo trukmė

Netiesioginės diskriminacijos pateisinimas I



- ESTT: jeigu subjektas pajėgus įrodyti, kad jo užmokesčio tvarka gali būti paaiškinama objektyviai pateisinamais veiksniais, nesusijusiais su diskriminacija dėl lyties, 119 straipsnio pažeidimo nėra
 - ESTT 170-84 *Bilka*
- Direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnio 1 dalies b) punktas:
 - “išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis”.

Netiesioginės diskriminacijos pateisinimas II



- Galimi diferenciacijos kriterijai: įmonės poreikiai, valstybės politika, situacija darbo rinkoje
- Jeigu tai yra svarbu darbo atlikimui
 - Lankstumas – prisitaikymas dirbti kintančiomis valandomis ir skirtingose darbo vietose
 - Profesinis mokymas
 - Vyresniškumas
 - ESTT C-17/05 *Cadman*
 - Papildomas pateisinimas nebūtinai, kadangi darbo stažas neatsiejamas nuo patirties, kuri paprastai darbuotojui leidžia geriau atlikti savo pareigas
 - Jeigu darbuotojas nepateikia faktų, verčiančių rimtai suabejoti tokia išvada

Teisinės gynimo priemonės



■ Pakelti ar nuleisti lygį?:

– Lygis keliamas, jeigu kriterijus išliko nepakitęs, t.y., vienodas didesnis darbo užmokestis asmeniui (žmonių grupei), kuri (-s) iki šiol buvo diskriminuojama (-s)

ESTT C-231/06 Jonkman

– Pasikeitus kriterijui, galimi abu variantai: lygio pakėlimas arba nuleidimas, t.y., arba aukštesnis užmokestis visiems arba mažesnis užmokestis visiems.