



Równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości Unijne ramy prawne i orzecznictwo TSUE



Prof. dr. P. Foubert, ERA, Kraków, 12-13 czerwca 2017

UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Równe wynagrodzenie w UE: perspektywa prawna

- Ustawodawstwo UE
 - Art. 157 TFUE (dawny art. 141 TWE; dawny art. 119 EWG)
 - Dyrektywa 75/117 (o równym wynagrodzeniu) – zastąpiona Dyrektywą 2006/54 (przeredagowaną)
- Zasada odzwierciedlona w ustawodawstwie krajowym 28 państw członkowskich UE oraz 3 państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego
- Istotne orzeczenia TSUE
 - Np. *Defrenne II* (1976): art. 119 ma skutek bezpośredni



Ustawodawstwo UE

- Art. 157 TFUE
 - Równe wynagrodzenie za taką samą pracę/pracę o równej wartości
 - Wynagrodzenie?
 - ✓ Zwykłe wynagrodzenie za godzinę lub miesiąc pracy
 - ✓ Wszelkie inne formy wynagrodzenia – w gotówce lub naturze – otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio z tytułu zatrudnienia od pracodawcy
 - O równej wartości?
 - ✓ Waga systemów zaszeregowania pracowników (kryteria?)
 - ✓ Należy znaleźć odpowiedni punkt odniesienia
 - ✓ Niebezpieczeństwo powielenia dyskryminacji ze względu na płeć

Ustawodawstwo UE

- Dyrektywa 2006/54 (przeredagowana)
 - Zapewnia wdrożenie zasady równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o równej wartości
 - Zastępuje dyrektywę 75/117 i zapewnia wdrożenie zasady równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w miejscu zatrudnienia i pracy (bardziej ogólna)
 - Dotyczy:
 - ✓ Dostępu do zatrudnienia
 - ✓ Warunków pracy, w tym wynagrodzenia
 - ✓ Programów zabezpieczenia społecznego pracowników

Ustawodawstwo UE

➤ Dyrektywa 2006/54, art. 4:

„Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana.

W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszergowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.”

A jednak: wciąż mamy do czynienia z nierównością płac

- Wbrew prawu unijnemu wciąż występują nierówności w wysokości wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o równej wartości
 - Poziom makro: różnica między zarobkami mężczyzn i kobiet
 - Poziom mikro: indywidualne przypadki trafiające do Trybunału Sprawiedliwości UE

Poziom makro: luka płacowa między płciami

- **Luka płacowa**
 - Wciąż brak precyzyjnej definicji tego pojęcia
 - W UE: względna różnica między mężczyznami i kobietami pod względem średnich zarobków brutto za godzinę pracy w całej gospodarce (nieskorygowana/absolutna/surowa luka płacowa między płciami)
 - Różnice względne mogą być wynikiem:
 - ✓ czynników, które nie mają nic wspólnego z dyskryminacją = „uzasadnienia”
 - ✓ dyskryminacji płacowej w ścisłym sensie prawnym

Poziom makro: luka płacowa między płciami

- Często przytaczane „uzasadnienia” nierówności płac to między innymi:
 - Praca w niepełnym wymiarze godzin
 - Praca tymczasowa
 - Pozioma i pionowa (szklany sufit) segregacja na rynku pracy
 - Częste przerwy w karierze zawodowej – łączenie pracy z życiem rodzinnym

Niektóre z powyższych uzasadnień nie są tak niewinne, jak się może zdawać!

- Czynniki te pozwalają zredukować „nieskorygowaną” lukę płac między płciami do luki „skorygowanej” (tj. w wyniku czystej dyskryminacji)

Poziom makro: luka płacowa między płciami

- Fakty (dane z 2015 r.)
 - Między płciami występuje wciąż luka płacowa na średnim poziomie 16,3 % w 28 państwach członkowskich Unii (dane Eurostatu z 2015 r.)
 - Duże różnice między poszczególnymi krajami: od 5,5 % we Włoszech i Luksemburgu do 26,9% w Estonii (dane Eurostatu z 2015 r.)
 - W wielu krajów luka płacowa się powiększa (np. w Polsce, Chorwacji i na Malcie – dane Eurostatu z 2015 r.)

Poziom makro: luka płacowa między płciami

- Komisja Europejska:
 - European Equality Law Network (EELN) (europejska sieć ekspertów prawnych w dziedzinie równości płci)
 - ✓ Sprawozdanie wyjaśniające „Aspekty prawne luki płacowej między płciami” (2010) - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gpg_legal_perspective_2010_en.pdf
 - ✓ 2 nowe sprawozdania (2017):
 - 1. Jawność płac w UE: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4073-pay-transparency-in-the-eu-pdf-693-kb>
 - 2. Egzekwowanie zasady równego wynagrodzenia (w przygotowaniu do publikacji)
 - „Europejski Dzień Równego Wynagrodzenia”
 - ✓ Od 5 marca 2011 (co roku przypada w inny dzień)
 - ✓ Pokazuje o ile dłużej muszą pracować kobiety, żeby zarobić tyle samo, co mężczyźni

Poziom mikro: sprawy dotyczące równego wynagrodzenia

- Nie ma wciąż wielu orzeczeń TSUE w kwestii równego wynagrodzenia
- Egzekwowanie prawa napotyka trudności. Dlaczego?
 - Problematiczny zakres porównania
 - ✓ Porównanie między przedsiębiorstwami/sektorami?
 - ✓ Hipotetyczny punkt odniesienia?
 - Brak informacji o wynagrodzeniach
 - ✓ Informacja jest indywidualna i tajna
 - ✓ Prawa krajowe dotyczące ujawniania informacji o wysokości wynagrodzeń
 - Brak zasobów po stronie osoby skarżącej
 - Kwestie bezpieczeństwa pracy, reputacji

Poziom mikro: sprawy dotyczące równego wynagrodzenia

- „Świeże” sprawy:
 - Przypadki dyskryminacji pośredniej
 - ✓ Sprawy dotyczące wynagrodzenia za nadgodziny wypłacanego pracownikom zatrudnionym w pełnym i niepełnym wymiarze godzin
 - ✓ Sprawy dotyczące takiej samej/porównywalnej pracy i obiektywnego uzasadnienia dyskryminacji płacowej

Poziom mikro: sprawy dotyczące równego wynagrodzenia

- Dyskryminacja pośrednia: etapy postępowania w TSUE (*Brunnhofer*, C-381/99)
 - Przypadek sugerujący występowanie dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć
 - Dwie grupy pracowników wykonują taką samą lub podobną pracę
 - Jedna grupa, to w większości kobiety; druga – mężczyźni
 - Występuje różnica w wysokości wynagrodzenia
 - Pracodawca powinien
 - Wykazać, że działania obu grup nie są porównywalne
 - Przedstawić obiektywne uzasadnienie różnicy wynagrodzenia, które nie ma związku z dyskryminacją ze względu na płeć
 - = przeniesienie ciężaru dowodu: art. 19 ust. 1 Dyrektywy preredagowanej

Poziom mikro: sprawy dotyczące równego wynagrodzenia

Wynagrodzenie za nadgodziny (*Helmig*, C-399/92, *Elsner* (C-285/02) i *Voß* (C-300/06)

Zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze godzin są traktowani tak samo

Helmig: wyższe wynagrodzenie za nadgodziny tylko w przypadku godzin wykraczających poza normalne godziny pracy (w pełnym wymiarze) (nie występuje dyskryminacja pośrednia)

Elsner: wynagrodzenie za nadgodziny wypłacane jest dopiero za pracę powyżej 3 godzin dodatkowych (dyskryminacja pośrednia)

Voß: wynagrodzenie za nadgodziny jest niższe od zwykłej stawki godzinowej (dyskryminacja pośrednia)

Poziom mikro: sprawy dotyczące równości wynagrodzenia

- Kontrowersje wokół spraw *Helmig i Voß*
 - ✓ Problematyczność zakresu porównania
 - ✓ Ściśle formalne podejście do równości: równa płaca za tę samą liczbę godzin pracy
 - ✓ Ale: nadgodziny traktuje się inaczej w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzinowym
 - ✓ To wzmacnia (męską) normę pracy w pełnym wymiarze
- *Elsner*: pojęcie proporcjonalności; por. Dyrektywa dotycząca pracy w niepełnym wymiarze

Poziom mikro: sprawy dotyczące równego wynagrodzenia

- *Kenny (C-427/11)*
 - Przypadek dyskryminacji pośredniej?
 - Sąd krajowy orzeka: tak
 - ✓ Dwie grupy pracowników wykonują tę samą lub podobną pracę
 - ✓ Jedna grupa: w większości kobiety; druga grupa: w większości mężczyźni
 - ✓ Różnica w wysokości wynagrodzenia
 - Pracodawca powinien
 - ✓ Wykazać, że zadania obu grup nie są porównywalne
 - ✓ Przedstawić obiektywne uzasadnienie: na tym skupia się sąd krajowy + zwraca się z zapytaniem do TSUE

Poziom mikro: sprawy dotyczące równości wynagrodzenia

- Jaka jest rola TSUE?
 - ✓ Akta sądu krajowego sugerują, że istnieje jedynie *założenie*, że praca wykonywana przez dwie grupy jest porównywalna
 - ✓ Ale: *Enderby* (C-127/92): TSUE może orzekać w kwestii uzasadnienia bez konieczności ustalenia, czy zadania obu grup są równoważne
 - ✓ Tutaj: weryfikacja porównywalności jest konieczna w przypadku, w którym różnica w wysokości wynagrodzenia nie byłaby obiektywnie uzasadniona
 - ✓ TSUE może w takiej sytuacji służyć wskazówkami

Poziom mikro: sprawy dotyczące równego wynagrodzenia

- ✓ TSUE sugeruje, by wziąć pod uwagę:
 - Charakter pracy (TSUE: „z pozoru identyczne” obowiązki)
 - Wymogi szkoleniowe (TSUE: „różnice wykształcenia i kwalifikacji zawodowych”)
 - Warunki pracy
- Dopiero wówczas: zapytania dotyczące obiektywnego uzasadnienia
 - ✓ Uzasadnienia mogą być różne
 - ✓ Dobre stosunki branżowe jako obiektywne uzasadnienie?
 - ✓ Same w sobie nie mogą stanowić podstawy uzasadnienia

Poziom mikro: sprawy dotyczące równego wynagrodzenia

Pkt. 49: „Niemniej Trybunał miał już okazję orzec, że fakt, iż składniki wynagrodzenia zostały określone w drodze negocjacji zbiorowych lub w drodze negocjacji na szczeblu lokalnym, może zostać wzięty pod uwagę przez sąd krajowy jako element pozwalający na dokonanie oceny, czy różnice pomiędzy średnimi wynagrodzeniami dwóch grup pracowników wynikają z czynników obiektywnych, niemających związku z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć (ww. wyrok w sprawie Royal Copenhagen, pkt 46).”

➤ Czy to właściwy kierunek?

Poziom mikro: sprawy dotyczące równego wynagrodzenia

▪ Wyrok w sprawie *Leone* (C-173/13)

- Wcześniejsza emerytura dla urzędników administracji państwowej z trójką dzieci, którzy doświadczyli przerw w karierze zawodowej z racji opieki nad potomstwem
- Przerwa w karierze zawodowej = urlop macierzyński, urlop tacierzyński, urlop adopcyjny, urlop rodzicielski...
- Pan Leone: troje dzieci, brak przerw w karierze zawodowej
- Pan i pani Leone: mamy do czynienia z pośrednią dyskryminacją ze względu na płeć (art. 157 TFUE) – automatycznie dotyczy matek biologicznych

Poziom mikro: sprawy dotyczące równości wynagrodzenia

➤ Przypomnienie: sprawa C-366/99, *Griesmar*

- ✓ Francuski program emerytalny dodający dodatkowy rok do stażu pracy kobietom (ale już nie mężczyznom) za każde urodzone dziecko
- ✓ TSUE:
 - bezpośrednia dyskryminacja: program wyklucza zatrudnionych w administracji państwowej mężczyzn, którzy są w stanie wykazać, że podjęli się zadania opieki nad dziećmi
 - Brak uzasadnienia: nie mamy do czynienia z działaniem pozytywnym, jako że program nie zakładał żadnych działań mających na celu wyrównanie nierówności w karierze zawodowej kobiet
- Francuski program zmieniono w zgodzie z orzeczeniem TSUE

Poziom mikro: sprawy dotyczące równego wynagrodzenia

➤ AG Jääskinen

- Brak dyskryminacji pośredniej
- W kwestii urlopu macierzyńskiego pracownicy płci męskiej i żeńskiej nie znajdują się w sytuacji porównywalnej
- Nawet jeśli mają charakter pośrednio dyskryminujący, kroki te pozwalają zrównoważyć utrudnienia w karierze zawodowej kobiet

Poziom mikro: sprawy dotyczące równego wynagrodzenia

➤ TSUE

- ✓ Nie przychylił się do zdania prokuratora
- ✓ Ze względu na kwestię urlopu macierzyńskiego: kobietom znacznie łatwiej spełnić kryteria niż mężczyznom
- ✓ Uzasadnienie?
 - Słuszny cel? Finansowa rekompensata za utrudnienia w pracy zawodowej dla pracowników, którzy biorą urlop opiekuńczy
 - ALE: czy dąży się do tego celu w sposób konsekwentny i systematyczny? TSUE ma parę zastrzeżeń...
 - Np.: dodatek przysługuje również kobietom, które urodziły jako studentki, przed podjęciem pracy...

Dziękuję za uwagę!