

JEDNAKA PLAĆA ZA RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI: ZAKONODAVNI OKVIR EU-A I SUDSKA PRAKSA SUDA EUROPSKE UNIJE

Tomas Davulis
Sveučilište u Vilniusu



Ovaj je seminar financiran u okviru „Programa za prava, jednakost i građanstvo za razdoblje 2014. – 2020.“ Europske komisije.

DEFINICIJE

01

RAZLIKA U PLAĆI NA TEMELJU SPOLA

Razlika između *prosječne* (za cijelo gospodarstvo) plaće muških i ženskih zaposlenika

Relativna razlika između prosječne bruto zarade po satu žena i u gospodarstvu u cjelini (EU COM)

$$\frac{\text{Prosječna (bruto) zarada muškaraca po satu} - \text{Prosječna (bruto) zarada žena po satu}}{\text{Prosječna (bruto) zarada muškaraca po satu}^{(*)}}$$

Prosječna (bruto) zarada muškaraca po satu^(*)

02

NEPRILAGOĐENA (apsolutna) RAZLIKA U PLAĆI

Potencijalna diskriminacija u plaći i razlike u plaći na temelju objektivnih čimbenika

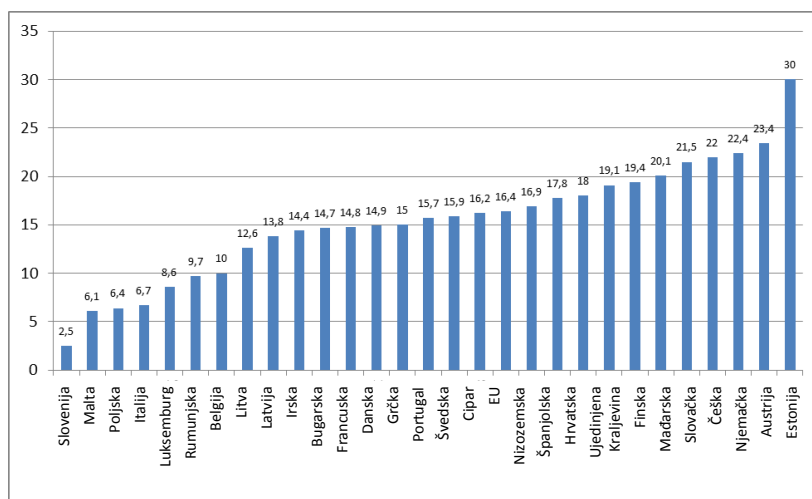
03

PRILAGOĐENA RAZLIKA U PLAĆI

Plaća prilagođena prema pojedinačnim karakteristikama koje mogu objasniti dio razlike u zaradi

NEPRILAGOĐENA RAZLIKA U PLAĆI

Neprilagođena razlika u plaći na temelju spola (% razlike između prosječne bruto zarade po satu muških i ženskih zaposlenika, kao % bruto zarade muških zaposlenika, u neprilagođenom obliku) Izvor: Europska komisija, 2014.



NEJEDNAKOST DOHOTKA

‘Objašnjenja razlika’, ‘objektivni razlozi’, itd.

- Razlike između **pojedinaца** (dob, profesionalno iskustvo, obrazovanje, izbor zanimanja)
- Razlike između privatnog i javnog sektora
- Oblik rada, npr. nepuno radno vrijeme
- Koncentracija jednog spola u određenim gospodarskim djelatnostima (**horizontalna** ili ‘**sektorska segregacija spolova**’)
- Koncentracija jednog spola u određenim zanimanjima (**vertikalna** ili ‘**profesionalna segregacija spolova**’, ‘stakleni strop’)
- Razlike između poduzeća (grana industrije, veličina poduzeća itd.)

Tablica 3.: Raščlamba neprilagođene razlike u plaći na temelju spola (GPG), 2014.

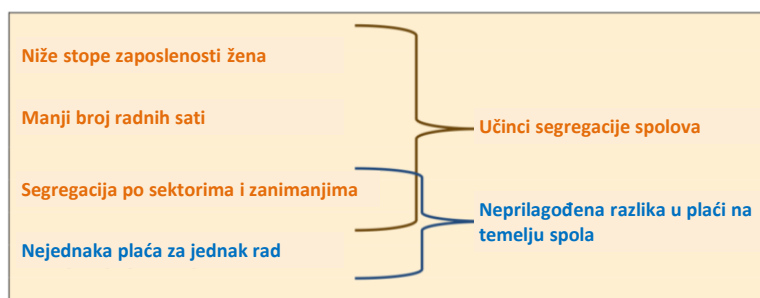
(razlika između zarade po satu muških i ženskih zaposlenika kao % zarade po satu muških zaposlenika)

	Neprilagođena razlika, GPG	Objasnjena GPG										Neprilagođena razlika, GPG
		Ukupna objasnjena razlika	Osobne karakteristike i karakteristike radnog mjesta						Karakteristika poduzeća			
			Dob	Otkrivenost	Zanimanje	Radno iskustvo	Ugovor o radu	Radno vrijeme	Stop. djetat.	Veličina poduzeća	Kontrola nad poduzećem	
EU28	16.6	5.1	-0.1	-1.2	-0.4	0.1	-0.1	2.1	5.4	-0.8	0.6	11.5
Belgija	6.6	4.1	0.1	1.3	-0.5	0.1	0.0	1.4	2.0	-0.4	0.1	2.5
Bugarska	14.2	-4.2	-0.5	-4.6	-2.2	-2.4	0.1	0.1	2.2	1.7	-1.4	18.4
Češka Republika	22.5	3.8	-0.6	-0.1	-0.4	0.0	0.3	0.2	4.9	0.0	-0.3	18.7
Danska	16	6.7	0.0	-0.5	0.9	-0.2	-0.4	-0.2	4.9	-0.9	3.2	9.3
Njemačka	22.3	14.5	-0.2	1.0	1.3	0.5	-0.1	6.8	5.7	-0.6	0.1	7.8
Estonija	28.1	8.0	0.7	-1.5	2.9	-0.6	0.0	0.8	6.6	-0.6	-0.2	20.1
Irska	13.9	-1.9	0.3	-0.6	1.2	0.7	0.0	0.2	-0.9	-2.0	-0.7	15.8
Grčka	12.5	4.0	1.3	-1.7	-1.3	-0.2	0.0	1.5	4.6	-0.2	0.1	8.5
Španjolska	14.9	4.0	0.3	-1.2	0.5	1.1	0.1	0.6	4.1	-1.3	-0.2	10.9
Francuska	15.5	4.8	0.2	-0.9	-1.6	0.2	0.0	-0.3	7.9	-0.4	-0.2	10.7
Hrvatska	8.7	-8.2	-1.0	-8.0	-1.2	-0.8	-0.1	-0.4	4.9	0.0	-1.5	16.9
Italija	6.1	-6.0	-0.9	-3.1	-9.3	0.3	-0.1	3.6	6.5	-0.9	-1.9	12.1
Cipar	14.2	2.0	-0.7	-0.7	4.1	-0.9	0.0	0.2	1.5	-1.5	0.0	12.2
Latvija	17.3	1.0	0.9	-5.3	0.9	-2.7	0.2	0.5	11.9	-4.3	-0.6	16.3
Litva	13.3	-10.9	-0.1	-3.8	-8.5	-4.1	-0.1	0.8	8.2	-3.4	0.6	24.2
Luksemburg	5.4	-2.9	1.8	-0.8	-1.1	0.4	-0.2	0.7	0.0	1.8	-2.2	8.3
Mađarska	15.1	-0.6	-0.8	-8.0	-3.9	-1.2	0.1	-3.2	12.4	-3.2	3.3	15.7
Malta	10.6	-0.3	1.5	-1.9	1.1	0.9	0.0	0.3	-0.4	-1.8	-0.1	10.9
Nizozemska	16.1	7.6	1.8	-0.4	2.2	0.5	0.1	3.1	-4.0	-0.9	5.9	8.5
Austrija	22.2	12.8	0.0	0.3	3.4	1.8	-1.2	3.8	5.0	-0.2	0.0	9.4
Poljska	7.7	-9.1	-1.2	-6.7	-8.1	-0.9	-0.2	0.3	7.3	1.6	-1.2	16.8
Portugal	14.9	1.6	0.1	-4.6	2.1	0.2	-0.2	-0.1	6.0	-1.5	-0.3	13.3
Rumunjska	4.5	-12.7	0.0	-6.7	-8.2	-1.9	0.0	0.4	9.7	-5.3	-0.8	17.2
Slovenija	7	-8.5	-0.7	-6.1	-7.2	-1.7	-0.6	0.2	9.6	-0.4	-1.6	15.5
Slovačka	19.7	1.7	-0.6	-1.0	-2.2	-0.5	0.0	0.8	4.3	0.2	0.8	18.0
Finska	18.4	8.0	-0.4	-0.6	2.5	0.1	0.3	-0.2	5.9	-0.9	1.4	10.4
Švedska	13.8	8.7	-0.2	-1.3	-0.6	-0.2	0.0	0.3	8.0	-1.2	2.1	7.1
Ujed. Kraljevina	20.9	7.6	0.0	-0.1	4.4	0.3	-0.2	0.6	4.4	-0.8	-1.1	13.3
Island	16.7	8.9	-1.1	-2.3	-5.7	-0.6	-0.2	1.7	6.7	0.6	8.5	10.8
Norveška	14.5	8.2	0.0	-1.2	-2.2	0.2	0.0	1.3	8.4	-0.8	0.4	8.3
Švicarska	17.4	5.9	0.7	1.9	0.8	0.6	-0.1	-0.9	3.0	-0.2	0.1	11.5

Napomena: brojeke za objasnidbeni čimbenik „dob“ zbrojevi su rezultata za varijable „dob“ i dob na kvadrat; brojeke za objasnidbeni čimbenik „radno iskustvo“ zbrojevi su rezultata za varijable „radno iskustvo“ i „radno iskustvo na kvadrat“; za Rumunjsku su isključeni zaposlenici čiji ponderi pripadaju petom po redu najvišem percentilu.

Izvor: Denis Leythienne, Piotr Ronkowski. Raščlamba neprilagođene razlike u plaći na temelju spola koristeći podatke iz Istraživanja o strukturi zarada. Eurostat WP, 2018⁵

Slika 4.: Učinci segregacije spolova



Izvor: Denis Leythienne, Piotr Ronkowski. Raščlamba neprilagođene razlike u plaći na temelju spola koristeći podatke iz Istraživanja o strukturi zarada. Eurostat WP, 2018.

Što se ne može objasniti? (stereotipi, devaluacija, diskriminacija)

Doprinos spolne diskriminacije razlici u plaći na temelju spola

- Nejednaka plaća za jednak rad
- Nejednaka plaća za rad „jednake vrijednosti“

Što kaže zakon? A što politika?

Koja je razina odgovora?

ZAKONSKI ODGOVORI

Na globalnoj razini

Međunarodna organizacija rada

- Konvencija br. 100 o jednakosti plaća iz 1951.

Ujedinjeni narodi

- Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) iz 1979.

Na regionalnoj razini

Vijeće Europe

- Europska socijalna povelja iz 1961.
- Europska konvencija o ljudskim pravima iz 1950., čl. 14., Protokol 12

Na nacionalnoj razini (UK 2017., Norveška, Island 2017. itd.)

ODGOVORI NA RAZINI EU-A

Primarno zakonodavstvo – UFEU

bivši čl. 119. st 1. UEEZ-a, bivši čl. 141. UEZ-a – sada čl. 157. st. 1. UFEU-a

Prvobitno ekonomski cilj – odredba povezana s tržišnim natjecanjem među državama

RIM (1957.)

Članak 119.

Svaka država članica tijekom prve faze osigurava i zatim održava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad.

MAASTRICHT (1992.)

1. Svaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad.

1

AMSTERDAM (1997.)

Članak 119.

1. Svaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

ULOGA SUDA (SEU)

Ekstenzivno i intenzivno tumačenje

čl. 119. st. 1. UEEZ-a=čl. 157. st. 1. UFEU-a

1. Izravni učinak

2. Izravni horizontalni učinak

3. Poredak načela pravnog sustava EU-a

- *“načelo jednakosti plaća radnika i radnica za jednak rad predstavlja dio temelja Europske zajednice”*

✦ SEU 43/75 Defrenne II

ULOGA SUDA (SEU)

Ekstenzivno i intenzivno tumačenje

čl. 119. st. 1. UEEZ-a=čl. 157. st. 1. UFEU-a

4. Dvostruka svrha – ekonomska i **socijalna**

✦ SEU 43/75 Defrenne II

5. Više socijalna svrha

*“uklanjanje narušavanja tržišnog natjecanja između poduzetnika s poslovnim nastanom u različitim državama članicama **sporedno je u odnosu na socijalni cilj** iste odredbe, koji predstavlja izražavanje temeljnog ljudskog prava”*

✦ C-270/97 Sievers u. Schrage

SEKUNDARNO ZAKONODAVSTVO

Direktiva **75/117/EEZ** o usklađivanju zakonodavstva država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene

- Osnova – bivši čl. 100. UEEZ-a – nadležnost za gospodarsku politiku
- *'usklađivanje onih zakona ili drugih propisa država članica koji neposredno utječu na uspostavu ili funkcioniranje zajedničkog tržišta'*

Od 15.8.2009. – čl. 4. Direktive **2006/54/EZ** (preinaka)

- Osnova – čl. 157. st. 3. UFEU-a (bivši čl. 141. st. 3. UEZ-a) nadležnost za socijalnu politiku -
- *'mjere za osiguranje primjene načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti'*

POTICAJI ZA ZAKON EU-A O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

1. Razina temeljnog prava

2. Prepoznato među „novim” temeljnim pravima

- jurisprudencija Suda EU-a
- dokumenti EU-a o temeljnim pravima (čl. 23. Povelje EU-a o temeljnim pravima iz 2000.)

3. Sekundarno zakonodavstvo u području jednakosti (npr. Direktive **2000/78/EZ**, **2000/43/EZ**)

- “Direktiva ništa ne dodaje Ugovoru u smislu sadržaja” (SEU Jenkins)

NAČELO JEDNAKOG POSTUPANJA

Povezanost primarnog i sekundarnog zakonodavstva

Čl. 157. UFEU-a (bivši čl. 141. UEZ-a)	Čl. 4. Direktive 2006/54/EZ
Osnovna odredba	
1. Svaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti .	Uklanja se svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost .
Objašnjenja	
Jednakost plaća bez diskriminacije na temelju spola znači: (a) da se plaća za jednak rad plaćen po učinku obračunava na temelju jednake mjerne jedinice; (b) da je plaća za rad plaćen po vremenskoj jedinici jednaka za jednak posao.	Osobito ako se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, on se mora temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene i biti sastavljen tako da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.
Definicije	
2. Za potrebe ovog članka „plaća” je redovita osnovna ili minimalna nadnica ili plaća te svako drugo primanje, bilo u gotovini ili u naravi, koju radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca, a u vezi sa zaposlenjem.	

PODRUČJE PRIMJENE I

1. Adresati (čl. 157. UFEU-a)

1. Samo države članice?

- Zakonodavac
- Drugi donositelji normativnih akata
- Stranke u kolektivnom pregovaranju
 - ✦ SEU C-284/02 Sass
- Poslodavac? Da
- Izravni vertikalni i horizontalni učinak
 - Poslodavci u privatnom i javnom sektoru

2. Adresati (čl. 4. D2006/54/EZ)

PODRUČJE PRIMJENE II

Koncept 'radnika'

1. Značenje prema pravu Zajednice

- *"ne može se definirati pozivanjem na zakonodavstvo država članica ali ima značenje za Zajednicu. Nadalje, ne može se tumačiti restriktivno"*

✦ SEU C-256/01 Allonby

- *"osoba koja određeno vrijeme obavlja usluge za drugu osobu i pod njenim ravnanjem te za koje dobiva plaću"*

✦ SEU 66/85 Lawrie-Blum

2. Paralele s konceptom slobodnog kretanja radnika (čl. 45. UFEU-a (bivši čl. 39. UEZ-a))

PODRUČJE PRIMJENE III

Koncept 'radnika'

3. Zaposlenici, uključujući pripravnike

4. Javni službenici, uključujući vojsku

5. Ograničenja obuhvata

- Kvazi zaposlenici?

- Samozaposleni?

- Čl. 157. UFEU-a (bivši čl. 141. UEZ-a) – definitivno ne

- Čl. 4. Direktive 2006/54/EZ?

- Ne nacionalno značenje 'samozaposlenih'

PODRUČJE PRIMJENE IV

Teritorijalno područje primjene

1. Ako je mjerodavno pravo države članice

2. Iznimke (obvezne odredbe):

- mjesto rada u državi članici
- domicil poslodavca u državi članici

17

KONCEPT 'PLAĆE'

1. Široka definicija

Čl. 157. UFEU-a (bivši čl. 141. UEZ-a)

- za potrebe ovog članka 'plaća' je
 - redovita osnovna ili minimalna nadnica ili plaća te svako drugo primanje,
 - bilo u gotovini ili u naravi,
 - koje radnik prima neposredno ili posredno,
 - u vezi sa zaposlenjem,
 - od svojeg poslodavca

18

KONCEPT 'PLAĆE'

Primjeri:

1. Uobičajena plaća i dodaci
2. Besplatne putne karte za radnike i članove obitelji
◆ SEU 12/81 *Garland*
3. Nastavak isplate plaće u slučaju bolesti
◆ SEU 171/88 *Rinner-Kuehn*
4. Rodiljska naknada
◆ SEU C-218/98 *Abdoulaye*
5. Božićnica
◆ SEU C-281/97 *Krueger*
6. Naknada za pohađanje edukacija članovima radničkog vijeća
◆ SEU C-360/90 *Bötel*
7. Otpremnine
◆ SEU C-262/88 *Barber*
8. Mirovina za nadživjele osobe na temelju kolektivnog ugovora
◆ SEU C-109/91 *Ten Oever*
9. Dodatak za premošćivanje ('Überbrückungsgeld') predviđen ugovorom o radu
◆ SEU C-19/02 *Hlozek*
10. Itd. (službeni automobili, stanovi u vlasništvu poduzeća, dionice, zajmovi...)

KONCEPT 'PLAĆE'

- Činjenica da se određene naknade isplaćuju nakon prekida radnog odnosa ne sprječava ih da imaju prirodu plaće u smislu prethodno navedenih odredbi

◆ SEU C-262/88 *Barber*

- Ne razlikovanje između različitih vrsta plaće, već odvajanje od drugih radnih uvjeta (čl. 14.-16. D2006/54/EZ)

11. Poticaj, nagrada za vjernost?

12. Budući rezultati - da

◆ SEU C-333/97 *Lewen*

13. Napredovanje u viši platni razred (na temelju godina staža) – ne

- Pravo je pitanje izračun trajanja referentnog razdoblja i uloge, u ovom kontekstu, roditeljnog dopusta

◆ SEU C-284/02 *Sass*

KONCEPT 'PLAĆE'

14. Mirovinska primanja = plaća

- Programi socijalnog osiguranja ili davanja na koja se izravno primjenjuje zakonodavstvo a koja nisu predmet bilo kakvog ugovora u dotičnom poduzeću ili poslovnom sektoru **nisu** plaća
+ SEU 23/83 *Liefting*

- Sustavi strukovnog mirovinskog osiguranja

- Program mirovinskog osiguranja povjeren vanjskim pružateljima - plaća
 - + SEU 69/80 *Worringham*
 - + SEU C-262/88 *Barber* – ograničeni privremeni učinak
- Program strukovnog mirovinskog osiguranja – plaća
 - + SEU C-170/84 *Bilka*
- Mirovina državnih službenika - plaća
 - + SEU C-7/93 *Beune*

Presudno: isplaćuje li se starosna imovina radniku zbog radnog odnosa između njega i njegovog bivšeg poslodavca, tj. kriterij zaposlenja

Kodifikacija jurisprudencije SEU-a u Glavi II. „Jednako postupanje u sustavima strukovnog socijalnog osiguranja” Direktive 2006/54/EZ

- Načelo nediskriminacije
- Ograničeno osobno područje primjene
- Ograničenje materijalnog područja primjene
 - Iznimke

JEDNAKO POSTUPANJE

1. Potrebno je ukloniti nejednako postupanje ali **ne pravednu naknadu**

Ali: “načelo o jednakim plaćama pretpostavlja da su muškarci i žene na koje se primjenjuje u jednakim ili usporedivim situacijama”

◆SEU C-342/93 *Gillespie*

2. Jednaka plaća za jednak rad ili za **rad jednake vrijednosti**

Protivno je načelu jednakog postupanja primjenjivati isto pravilo na objektivno različite situacije

◆SEU C-19/02 *Hlozek*

3. Prema onome što je usporedivo mora se jednako postupati, a **prema onome što nije usporedivo mora se različito postupati**

◆SEU 106/83 *Sermide*

23

JEDNAKO POSTUPANJE

4. Jednako postupanje zahtijeva usporedive situacije

1. Jednak rad

- Isti ili u velikoj mjeri isti rad u pogledu vrste djelatnosti, radnih procesa
- Presudno – priroda rada
 - međusobno zamjenjivi zaposlenici
- Priroda rada a ne rezultati pojedinca
- Osposobljavanje
- Radni uvjeti
- Drugo?

ALI TAKOĐER:

2. Rad jednake vrijednosti

- Rad koji se može činiti drukčijim ali je rad jednake vrijednosti ako postoje isti visoki zahtjevi u pogledu kriterija rada – kao što su znanje i vještine, napor i stres, odgovornost, uvjeti u radnom okruženju
- Kvalitativni pristup
 - ♦ SEU 237/85 *Rummler*

25

ELEMENTI ZA USPOREDBU

1. Pojedinac ili skupina drugog spola
2. Djelatnost se ne mora obavljati u isto vrijeme
3. Usporedba s djelatnošću niže vrijednosti

♦ SEU C-429/08 *Murphy*

4. Ne mora se nužno raditi o istom poslodavcu, ali mora biti isti izvor (npr. kolektivni ugovor)
 1. Doktrina 'istog izvora' (Lawrence, Allonby) – nije u Direktivi
 2. "Ne postoji tijelo koje je odgovorno za nejednakost i koje bi moglo ponovo uspostaviti jednako postupanje. Takva situacija ne potpada pod područje primjene čl. 141. st. 1. UEZ-a."

ELEMENTI ZA USPOREDBU

5. Teret dokazivanja na poslodavcu

6. Statistika

Najbolji je pristup usporedbi statistike razmotriti, s jedne strane, udio muškaraca u radnoj snazi koje zahvaća razlika u postupanju te, s druge strane, udio žena u radnoj snazi koje su time zahvaćene.

♦SEU C-167/97 *Seymour-Smith i Perez*

OBLICI DISKRIMINACIJE

1. Izravna diskriminacija

1. Različite dobi umirovljenja za žene i muškarce u **sustavima strukovnog mirovinskog osiguranja**
2. Žene **na rodiljnom dopustu** nemaju koristi od bilo kojeg poboljšanja uvjeta rada
♦SEU C-66/99 *Pedersen*
3. Nije dopušteno nikakvo opravdanje
4. Stoga postoji mogućnost različitog postupanja samo:
 - ako situacije nisu usporedive
♦ SEU C-218/98 *Abdulaye*
 - uz moguće pozitivno djelovanje kako bi se nadoknadio nepovoljniji položaj u pogledu zanimanja, ako je dopušteno

OBLICI DISKRIMINACIJE

2. Neizravna diskriminacija

Kriteriji koji zapravo stavljaju jedan spol u nepovoljniji položaj

- rad u nepunom radnom vremenu
- razlikovanje na osnovi duljine radnog staža

OPRAVDANJE NEIZRAVNE DISKRIMINACIJE

1. Objektivno objašnjenje

“ako **poduzeće može pokazati** da se njegova praksa isplate plaća može objasniti **objektivno opravdanim čimbenicima koji nisu povezani** ni s kakvom diskriminacijom na temelju spola, nema povrede članka 119.”

◆ SEU 170-84 *Bilka*

2. Čl. 2. st. 1.b) Direktive 2006/54/EZ

“osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan **legitimnim ciljem** i ako su sredstva za postizanje tog cilja **primjerena i nužna**”.

OPRAVDANJE NEIZRAVNE DISKRIMINACIJE

3. Mogući kriteriji za razlikovanje:

- potrebe poduzeća, državne politike, situacije na tržištu rada
- ako je to važno za obavljanje posla

1. Fleksibilnost (prilagodljivost promjenjivim satima i mjestima rada)
2. Strukovno osposobljavanje
3. Duljina staža?

◆SEU C-17/05 *Cadman*

- ne zahtijeva ad-hoc opravdanje, jer duljina radnog staža ide ruku pod ruku s iskustvom koje općenito omogućuje zaposleniku da bolje obavlja svoje zadatke
- osim ako radnik ne dokaže činjenice koje bacaju ozbiljnu sumnju na ovaj zaključak

MOGUĆA RJEŠENJA

1. Teret dokazivanja

2. Naknada nematerijalne štete

3. Povišavanje ili snižavanje plaće do iste razine

– Povišavanje do iste razine pod uvjetom da kriterij nije promijenjen, tj. ista viša plaća za osobu/skupinu koja je dosad bila diskriminirana

◆SEU C-231/06 *Jonkman*

- Kad se kriterij promijeni, oboje je moguće: povišavanje ili snižavanje plaće do iste razine, tj. ili viša plaća za sve ili niža plaća za sve