

Plată egală pentru muncă de valoare egală

Cadrul legislativ UE și Jurisprudența CJUE

Petra Foubert

SEMINAR PENTRU MEMBRII SISTEMULUI JUDICIAR
21 martie 2022



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT
RECHTEN**



Finanțat în cadrul Programului „Drepturi, Egalitate și
Cetățenie 2014-2020” al Comisiei Europene

1

Cuprinsul prezentării

- Legislația relevantă a UE
- Aplicare
 - Nivel macro: diferența de salarizare între sexe
 - Nivel micro: spețe în materia plății egale (CJUE)
- Încheiere



UHASSELT

**FACULTEIT
RECHTEN**

Petra Foubert - seminar ERA - 21 martie 2022

2

2

Legislația UE

▪ Art. 157 TFUE (fost Art. 141 TCE; fost Art. 119 CEE)

„1. Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

2. În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta.

Egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, presupune ca:

(a) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;

(b) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente.

3. [...]

4. [...]"



3

Legislația UE (Art. 157 TFUE)

▪ Remunerație egală pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare

▪ Remunerație?

✓ Salariul sau suma obișnuită de bază sau minimă

✓ Toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta

- De ex.: primă de Crăciun, concediu plătit, alocația de căsătorie, pensii ocupaționale, plată salarii compensatorii ...

▪ Muncă de aceeași valoare?

✓ Trebuie găsit elementul de comparație potrivit

- De ex.: muncă de valoare mai mică/mai mare, desfășurată la momente diferite ...

✓ Doctrina sursei unice

- Cineva care este responsabil pentru inegalitate și care ar putea restabili egalitatea de tratament



4

Legislația UE (Dir. 2006/54)

- Introduce șansele egale și tratamentul egal pentru bărbați și femei la angajare și la locul de muncă (la nivel mai general)
- Are legătură cu:
 - ✓ Acces la un loc de muncă
 - ✓ Condiții ce muncă, inclusiv remunerația
 - ✓ Sisteme de asigurări sociale pe meserii
- Facilitează aplicarea remunerației egale pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare
 - ✓ Sisteme de clasificare a locurilor de muncă
 - Criteriile trebuie să fie aceleași pentru bărbați și femei
 - Trebuie exclusă reproducerea efectelor de discriminare pe bază de sex.

5

Legislația UE

- Art. 4 Dir. 2006/54 (republicată)
(a înlocuit Dir. 75/117)
- „Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare.
- În special, atunci când se utilizează un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem se întemeiază pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și feminin și este stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului”.

6

Aplicare?

- Principiul este bine reflectat în legislația națională a celor 27 SM și 3 state SEE
- În ciuda existenței legislației UE și naționale: tot nu există remunerație egală pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare
 - Nivel macro: continuă să existe o remunerație diferită pe criterii de sex
 - Nivel micro: (un număr limitat de) cauze individuale fac subiectul unor acțiuni în justiție (CJUE și națională)

7

Nivel macro: remunerația diferită pe criterii de sex

- Remunerația diferită pe criterii de sex
 - Confuzii în privința înțelesului exact al noțiunii
 - În UE: diferența relativă dintre câștigul orar mediu brut al femeilor și bărbaților în economie luată per total (necorectat/ absolut/ diferența bruta între sexe)
 - Diferența relativă este cauzată de:
 - ✓ Discriminare la remunerație în sensul stric juridic
 - ✓ Factori care nu au nimic de-a face cu discriminarea = „justificări”

8

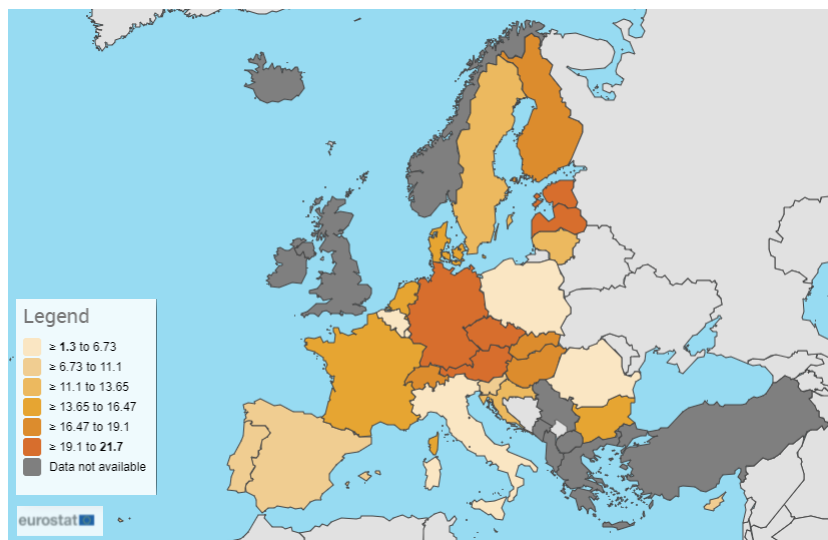
Nivel macro: remunerația diferită pe criterii de sex

- Cele mai frecvente „justificări” pentru diferența necorectată de remunerație includ:
 - Lucru cu timp parțial
 - Lucru temporar
 - Segregare orizontală și segregare verticală (plafonul de sticlă) pe piețele de muncă
 - Întreruperi frecvente ale carierei – combinarea între muncă și îndatoririle de familie / îngrijire
- Reducerea diferenței „necorectate” de remunerație la una „corectată”
(cu alte cuvinte potențialul produs al discriminării pure)

Nivel macro: remunerația diferită pe criterii de sex

- Faptele concrete (date din Eurostat 2019)
 - Persistă o remunerație diferită pe criterii de sex în valoare medie de 14,1 % pentru cele 27 de State Membre UE.
 - Diferențe mari între țări: de la 1,3 % în Luxemburg la 21,7% în Estonia
 - În câteva țări, tendința este negativă (de ex. Letonia și Portugalia)

Nivel macro: remunerația diferită pe criterii de seks 2019



Petra Foubert - seminar ERA - 21 martie 2022

11



11

Nivel micro: cauze individuale ce fac subiectul unor acțiuni în justiție

- Jurisprudența CJUE nu este abundentă
- De ce este problematică aplicarea legii?
 - Greutăți privind aria de comparație
 - ✓ Comparații între societăți comerciale/ industrii?
 - ✓ Element de comparație ipotetic?
 - ✓ Sursă unică?
 - Lipsa de informații despre remunerații
 - ✓ Aceste informații sunt individuale și confidențiale
 - ✓ Legislație națională care interzice dezvăluirea informațiilor salariale + clauze de confidențialitate în contracte
 - Lipsa de resurse a reclamantilor
 - Probleme de securitate a locului de muncă, reputație
 - Legislația procedurală națională
 - ...

Petra Foubert - seminar ERA - 21 martie 2022

12



12

Nivel micro: cauze individuale ce fac subiectul unor acțiuni în justiție

▪ Cum se poate proba discriminarea?

➤ Directiva 2006/54, Art. 19(1)

„Statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament”.

➤ Când există o indicație de discriminare suficient de gravă pentru ca sarcina probei să treacă asupra angajatorului?

Nivel micro: cauze individuale ce fac subiectul unor acțiuni în justiție

▪ Majoritatea cauzelor de remunerație egală ajunse la CJUE:

- De-a lungul timpului cauzele au devenit mai complexe
- Situații de discriminare indirectă
- Un domeniu interesant al jurisprudenței: lucrul cu timp parțial.

Remunerație egală pentru muncitorii cu timp parțial

Jenkins (96/80), 31 martie 1981

- Plata cu ora pentru muncitorii cu timp parțial era mai mică decât pentru cei cu normă întreagă care prestau aceeași muncă

„Acolo unde plata pentru o oră diferă în funcție de faptul că munca este prestată cu timp parțial sau normă întreagă va fi la latitudinea instanțelor naționale să hotărască de la caz la caz dacă, având în vedere faptele din dosar, antecedentele și intenția angajatorului, o politică salarială [...] deși reprezentată ca o diferențiere întemeiată pe numărul de ore lucrate săptămânal este sau nu în realitate o discriminare întemeiată pe sexul muncitorului”.

„O asemenea situație s-ar putea întâlni îndeosebi atunci când [...] angajatorul se străduiește, din rațiuni economice ce s-ar putea să aibă justificare obiectivă, să încurajeze lucrul cu normă întreagă indiferent de sexul muncitorului”.

Remunerație egală pentru muncitorii cu timp parțial

Bilka-Kaufhaus (170/84), 13 mai 1986

- Numai salariații cu normă întreagă se califică pentru regimul pensiilor de întreprindere.

„Dacă [...] se dovedește că un procent considerabil mai redus de femei decât de bărbați lucrează cu normă întreagă, excluderea lucrătorilor cu timp parțial de la regimul pensiilor de întreprindere este contrară articolului 119 din Tratat [...]”.

Cu toate acestea, dacă întreprinderea este în măsură să demonstreze că practica sa salarială se poate explica prin factori justificați în mod obiectiv și care nu au nici o legătură cu orice tip de discriminare sexuală, nu are loc nici o încălcare a articolului 119.

Dacă [...] măsurile [...] răspund unei nevoi reale a întreprinderii, pot îndeplini obiectivul urmărit de aceasta și sunt necesare în acest scop, faptul că măsurile în cauză afectează un număr mult mai ridicat de lucrători de sex feminin decât lucrători de sex masculin nu este suficient pentru a concluziona că acestea reprezintă o încălcare a articolului 119”.

Remunerație egală pentru muncitorii cu timp parțial

- CJUE: o nevoie reală a întreprinderii poate constitui motiv obiectiv!

„să descurajeze trecerea la munca cu timp parțial, deoarece în mod normal, lucrătorii cu timp parțial refuză să lucreze după-amiaza târziu și sâmbăta”

„Articolul 119 nu are ca efect obligarea unui angajator la organizarea schemei ocupaționale de pensii prevăzute pentru angajații săi astfel încât să țină seama de faptul că obligații familiale care le revin angajaților îi împiedică să îndeplinească condițiile pentru a beneficia de o astfel de pensie”.

Remunerație egală pentru muncitorii cu timp parțial

Rinner-Kühn (171/88), 13 iulie 1987

- Numai muncitorii cu normă întreagă au dreptul la plata în continuare a salariului de către angajator pe perioada de boală.

„[...] trebuie concluzionat că o prevedere ca cea aflată în discuție are ca rezultat discriminarea împotriva muncitorilor de sex feminin față de muncitorii de sex masculin și trebuie privită în principiu ca fiind contrară scopului urmărit de Articolul 119 din Tratat. [...] Cu toate acestea, dacă Statul Membru poate demonstra că mijloacele alese îndeplinesc un obiectiv necesar al politicii sale sociale și că ele sunt corespunzătoare și necesare pentru atingerea aceluși obiectiv, simplul fapt că prevederea afectează un număr mai mare de muncitori de sex feminin decât muncitori de sex masculin nu poate fi considerat ca o încălcare a Articolului 119”.

„Este la latitudinea instanței naționale [...] să stabilească [...]”

Remunerație egală pentru muncitorii cu timp parțial

Helmig (C-399/92), 15 December 1994,
Elsner (C-285/02), 27 May 2004, *Voß* (C-300/06), 6 December 2007

- Cauze mai complexe!
- Plata orelor suplimentare pentru muncitorii cu timp parțial
 - ✓ *Helmig*: plată mai mare pentru ore suplimentare numai pentru orele ce depășesc programul de lucru normal (cu normă întreagă) (nu există discriminare indirectă)
 - ✓ *Elsner*: plata orelor suplimentare numai dacă acestea depășesc 3 ore (discriminare indirectă)
 - ✓ *Voß*: plata orelor suplimentare la un nivel mai mic decât cea pentru ora normală de lucru (discriminare indirectă)

Remunerație egală pentru muncitorii cu timp parțial

- Analiză a speței *Helmig* and *Voß*
 - ✓ Arată caracterul problematic al termenilor de comparație
 - ✓ Abordare strict oficială a materiei egalității: plată egală pentru cantitate egală de muncă
 - ✓ Dar: orele suplimentare sunt tratate diferit pentru muncitorii cu normă întreagă și cei cu timp parțial.
 - ✓ Întărește norma (masculină) întreagă
- *Elsner*: ideea de proporționalitate; cfr. Directiva privind lucrul cu timp parțial (1997)

Nivel micro: cauze individuale ce fac subiectul unor acțiuni în justiție

- Alte domenii interesante din jurisprudență:
 - Efectul asupra salariului (cu timp parțial) în cazul concediului parental – de ex. *Meerts, Praxair*
 - Efectul asupra salariului în alte situații de întrerupere a activității (concediu de maternitate, ...) – de ex. *Griesmar, Leone*
 - Efectul asupra salariului în cazul diferenței de pregătire/ calificare profesională – de ex. *Kenny*
- Și bărbații de plâng de remunerație inegală:
 - Vedeți de ex. *Leone (C-173/13)* !

21

Încheiere

- Continuarea existenței diferenței de remunerație pe criterii de și numărul mic de spețe ajunse la CJUE au atras atenția Comisiei Europene
- Propunere de directivă pentru consolidarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală prin mecanisme de transparență a remunerării și de asigurare a respectării legii (COM (2021) 93 final)
 - De exemplu: comparator ipotetic, informații privind nivelul de salarizare în anunțul de angajare, interdicția de a întreba despre istoricul de salarizare, perioadă de prescripție de cel puțin 3 ani, criterii privind valoarea egală, ...

22

Observații finale

- 2 decembrie 2021: Textul de compromis adoptat de statele membre: servește drept bază pentru negocierile cu Parlamentul European

23

Vă mulțumesc pentru atenție!

petra.foubert@uhasselt.be



24

Alte materiale utile ...

- ✓ Pay Transparency in the EU (2017)
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/3862-the-gender-pay-gap-in-europe-from-a-legal-perspective-pdf-518-kb>
- ✓ Enforcement of the equal pay principle (2017)
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4466-the-enforcement-of-the-principle-of-equal-pay-for-equal-work-or-work-of-equal-value-pdf-840-kb>
- ✓ Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Stat Membrus (2018)
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/pay-transparency-in-europe-first-experiences-with-gender-pay-reports-and-audits-in-four-member>
- ✓ National cases and good practices on equal pay (2019)
<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>
- ✓ Study to support the evaluation of the relevant provisions in Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value' (2020)
<https://op.europa.eu/nl/publication-detail/-/publication/fd8a4b90-5848-11ea-8b81-01aa75ed71a1/language-en>



