



***Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit –
Równa płaca za pracę o równej wartości***

Prof. Dr. Martin Reufels, LL.M

**7 września 2023 r.
14:15**



Funded under the 'Citizens, Equality, Rights and Values programme 2021-2027' of the European Commission

Informacje ogólne

- Terminologia
- Statystyka
- Ramy prawne UE
- Orzecznictwo TSUE
- Środki w zakresie przejrzystości płac



Terminologia

- Nieskorygowana luka płacowa między płciami

Różnica w przeciętnym wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn - w tym dane oparte na (niedyskryminujących bezpośrednio) „obiektywnych powodach”

- Skorygowana luka płacowa

Różnica w przeciętnym wynagrodzeniu z wyłączeniem „obiektywnych powodów”



Statystyka

- Różnica w przeciętnej stawce godzinowej w 2020 r.
- Nieskorygowana luka płacowa między płciami
- Istotne różnice wśród państw członkowskich
- Ø UE 2019 r.: 14,1 %
- Ø UE 2020 r.: 13,0 %



„obiektywne podstawy“

- Niższy wskaźnik poziomu zatrudnienia kobiet
- Niższa liczba przepracowanych godzin (praca w niepełnym wymiarze)
- Segregacja pozioma (*wyższa płaca w zawodach/sektorach zdominowanych przez mężczyzn*)
- Segregacja pionowa (*mężczyźni zwykle zajmują wyższe stanowiska niż kobiety – kobiety rzadziej awansują, tzw. „szklany sufit”*)

Ramy prawne UE

■ Art. 157 TFUE (w myśl Art. 141 TWE)

1. Każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady **równości wynagrodzeń** dla pracowników płci męskiej i żeńskiej **za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości**.

2. Do celów niniejszego artykułu przez „wynagrodzenie” rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że :

(a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary;

(b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.



Ramy prawne UE

■ Dyr. 2006/54/WE

w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy

Art. 4 Zakaz dyskryminacji

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 zaszeregowania 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.

Przełomowe orzeczenia - TSUE



■ Defrenne II

(Zasada równości wynagrodzeń jako podstawowa zasada społeczności – bezpośrednio zastosowanie Art. 119)

■ Danfoss

(ciężar dowodu po stronie pracodawcy)

■ Enderby

(Zasada równego traktowania w układach zbiorowych pracy)

Przełomowe orzeczenia - TSUE



■ Kenny

(Obiektywne czynniki mają być wykorzystywane do porównywania tej samej lub równoważnej pracy, np. rodzaj pracy, wymagania edukacyjne i warunki pracy)

■ Dansk Industri

(Sądy krajowe muszą odpowiedzieć na pytanie, czy zasada równego wynagrodzenia jest przestrzegana lub czy praca jest równa lub ma taką samą wartość)

EuGH/TSUE:



„Sklepy Tesco”

03.06.2021 r.

Fakty:

- Sprzedawca detaliczny Tesco Stores – prowadzi sprzedaż internetową oraz stacjonarną w Wielkiej Brytanii, 250 000 pracowników
- kobiety zatrudnione są głównie jako sprzedawczynie
- mężczyźni zatrudnieni są głównie w centrach dystrybucyjnych

EuGH/TSUE:



„Sklepy Tesco”

03.06.2021 r.

- 6 000 pracowników (mężczyzn i kobiet) złożyło skargi w Watford w lutym 2018 r.
- Żądają równych płac kobiet i mężczyzn w oparciu o Art. 157 TFUE
- argumentacja: praca w sprzedaży i dystrybucji cechuje się jednakową wartością

EuGH/TSUE:



„Sklepy Tesco”

03.06.2021 r.

Argumentacja sklepów Tesco:

- Art.. 157 TFUE nie ma bezpośredniego zastosowania w przypadku pracy o takiej samej wartości
- Ponadto, brak pracy o równej wartości, Sklepy Tesco to nie jest „pojedyncze źródło”.

EuGH/TSUE:



„Sklepy Tesco”

03.06.2021 r.

TSUE:

- Art.. 157 TFUE wywołuje bezpośrednio skutki również w przypadku pracy o równej wartości
- pierwszy wyrok w sprawie pracy o równej wartości
- „praca o równej wartości?” – decyzja sądu krajowego oparta na faktach

EuGH/TSUE:



„Fogasa“

03.03.2021 r.

Fakty w sprawie:

- Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych (Fogasa) wypłaca świadczenia w przypadku niewypłacalności pracodawcy, hiszpańskie prawo wymaga maksymalnych limitów.
- Fogasa zaniża maksymalną stawkę proporcjonalnie do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy
- sąd krajowy: dyskryminacja pośrednia z uwagi na podwójne pomniejszenie (obniżenie wynagrodzenia z tytułu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy + zmniejszenie płacy z powodu obniżenia maksymalnego limitu)

EuGH / TSUE :



„Fogasa”

03.03.2021 r.

TSUE:

- Pułapy płacności dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy są zgodne z art. 2 ust. 1 i art. 4 Dyrektywy 2006/54
- Brak dyskryminacji pośredniej, ponieważ „podwójna redukcja” (oprócz redukcji wynikającej z zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin) nie jest oczywista.

Środki zapewniające przejrzystość wynagrodzeń


- Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn istnieją pomimo jasnych wytycznych prawnych i orzecznictwa
- brak przejrzystości płac



- Wniosek Komisji Europejskiej dotyczący dyrektywy w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń poprzez mechanizmy przejrzystości i egzekwowania z dnia 04.03.2021 r.


Środki zapewniające przejrzystość wynagrodzeń

Wniosek Komisji:

 przejrzystość wynagrodzeń na poziomie
pracownika

- przewidywany poziom wynagrodzenia (widełki), zakaz pytania kandydata o poprzednie wynagrodzenie.
- prawo do informacji o swoim wynagrodzeniu i średnim wynagrodzeniu (art. 7)

Środki zapewniające przejrzystość wynagrodzeń

 przejrzystość wynagrodzeń na poziomie
pracodawcy

- Sprawozdawczość w zakresie różnic płacowych płci (Art. 9)
- wspólna ocena wynagrodzeń z przedstawicielami pracowników, jeśli różnica wynosi co najmniej 5% (i nie może być uzasadniona obiektywnymi kryteriami) (Art. 10)

Środki zapewniające przejrzystość wynagrodzeń


 skuteczniejsze egzekwowanie prawa

- Ciężar dowodu po stronie pracodawcy (Art. 18)
- Pozwy zbiorowe
- wyjaśnienie kluczowych pojęć, takich jak wynagrodzenie, równa praca i praca o równej wartości (Art. 3-4)

Środki zapewniające przejrzystość wynagrodzeń

- Rekompensata dla pracowników oprócz wypłaty pełnego wynagrodzenia
- Państwa członkowskie określają konkretne sankcje (np. grzywny) za naruszenie zasady równości wynagrodzeń.

Środki zapewniające przejrzystość wynagrodzeń



W dniu 30.03.2023 r. dyrektywa została przyjęta przez Parlament Europejski i ostatecznie przyjęta przez Radę Unii Europejskiej w dniu 24.04.2023 r. Państwa członkowskie mają teraz trzy lata na transpozycję wymogów do prawa krajowego.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Dziękujemy za uwagę!**

www.heuking.de

Berlin

Kurfürstendamm 32
10719 Berlin
T +49 30 88 00 97-0
F +49 30 88 00 97-99

Düsseldorf

Georg-Glock-Straße 4
40474 Düsseldorf
T +49 211 600 55-00
F +49 211 600 55-050

Hamburg

Neuer Wall 63
20354 Hamburg
T +49 40 35 52 80-0
F +49 40 35 52 80-80

München

Prinzregentenstraße 48
80538 München
T +49 89 540 31-0
F +49 89 540 31-540

Chemnitz

Weststraße 16
09112 Chemnitz
T +49 371 38 203-0
F +49 371 38 203-100

Frankfurt

Goetheplatz 5-7
60313 Frankfurt am Main
T +49 69 975 61-0
F +49 69 975 61-200

Köln

Magnusstraße 13
50672 Köln
T +49 221 20 52-0
F +49 221 20 52-1

Stuttgart

Augustenstraße 1
70178 Stuttgart
T +49 711 22 04 579-0
F +49 711 22 04 579-44

Zürich

Bahnhofstrasse 69
8001 Zürich/Schweiz
T +41 44 200 71-00
F +41 44 200 71-01