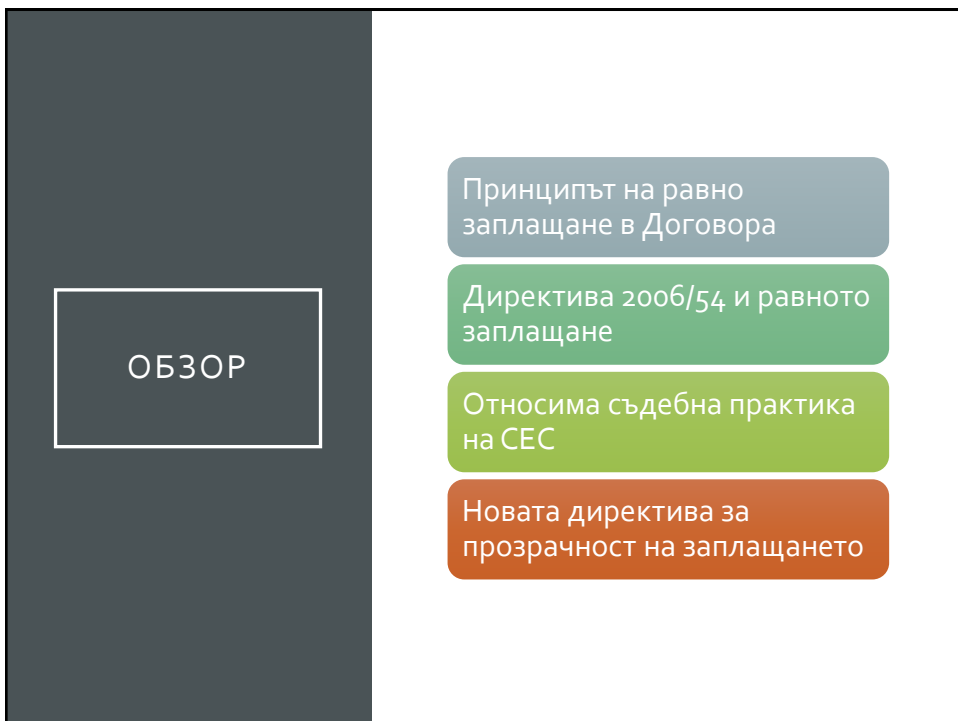




1



2

## ... НЯКОИ ФАКТИ

- Според EUROSTAT
  - Разликата в заплащането между жените и мъжете е 14 % и почти не се е променила през последното десетилетие (Евростат 2020 г.)
  - Разликата в общите доходи между половете (отразява средното почасово заплащане, броя на платените часове и равнището на заетост) е 36,7% през 2018 г.
  - Разликата в заплащането между половете е по-голяма от дискриминацията в заплащането:
    - Секторна сегрегация (свърхпредставяне на жените в нископлатени сектори като грижи, здравеопазване и образование): феминизираните професии са систематично недооценявани!
    - Жените прекарват повече часове в домакински задължения / грижа за децата седмично (без възнаграждение)
  - Стъклен таван: по-малко от 8% от изпълнителните директори на най-големите компании са жени
  - **Дискриминация в заплащането**

3

## ... НЯКОИ ФАКТИ



- Последствията са:
  - По-ниски доходи, прекъсвания в кариерата
  - По-малко инвестиции, по-малко пенсионни права (през 2014 г. пенсията са с 39% по-ниски!)
  - **ПОВЕЧЕ БЕДНОСТ**
- Некоригирана разлика в заплащането на жените и мъжете: разлика между средното възнаграждение на мъжете и жените (съотношение)
  - Сама по себе си не е мярка за дискриминация (включва обективни фактори: секторна и професионална сегрегация, вертикална сегрегация, квалификация, работно време, стаж)
- Коригирана разлика в заплащането на жените и мъжете: минус частта, "обяснена" с обективни фактори
  - В ЕС: частта, за която има обяснение > 3%
  - Коригираната разлика: 11,4 %
  - Коригираната разлика не е равна на дискриминация

4

## ... НЯКОИ ФАКТИ

### Стратегии за регулиране?

- Обща политика
- Забрана на дискриминацията

### Равното заплащане е само един аспект

- Европейска стратегия за полагане на грижи / Директива за равновесието между професионалния и личния живот
- Директива относно жените в управителните органи
- Прозрачност на заплащането

5

## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА

### РАМКА СПОРЕД ДОГОВОРА

- Не само "ядрото" на политиката на ЕС за равенство, но и първото истинско "основно право" на ЕС
- Defrenne Sabena 43/75
  - Премахване на изкривяването на конкуренцията, но и социална функция
  - социалната функция
- Старият чл. 119 от ДЕИО съдържа само мандат да "осигурят и впоследствие да поддържат прилагането на принципа" за равно заплащане за равен труд
- Скоро Съдът въвежда идеята за равно заплащане за труд с равна стойност (Конвенция на МОТ от 1951 г. за равното заплащане) и това е отразено в директивата от 1975 г

6

## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА

### РАМКА СПОРЕД ДОГОВОРА

- Настоящата формулировка на член 157 идва от Амстердамския договор:
  - Равно заплащане за равен труд и труд с еднаква стойност + определение за «заплащане»
  - Правното основание за регулиране на равното третиране в областта на заетостта и професиите (преди това правно основание беше чл. 325 от ДФЕС)
  - Точка 4: предотвратяване и компенсиране на неравностойното положение (положителна дискриминация)



7

## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА

Член 157 (предишен чл. 141 от ДЕО)

1. Всяка държава членка осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

2. За целите на настоящия член под "заплащане" се разбира обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд.

Равното заплащане без дискриминация, основаваща се на пола, означава:

(а) че заплащането за един и същи труд, положен при сделна система за заплащане, се изчислява на база една и съща мерна единица;

(б) че заплащането за труд, положен при повременна система за заплащане, е едно и също за една и съща работа.

8

## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА

Член 157 (предишен член 141 от ДЕО)

3. Европейският парламент и Съветът, като действат в съответствие с обикновената законодателна процедура, след консултация с Икономическия и социален комитет, приема мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда, включително и на принципа за равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност.

4. За да се осигури на практика пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот, принципът за равно третиране не е пречка всяка държава членка да запази или да приеме мерки, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или да предотврати или да компенсира неизгоди в професионалната кариера.

9

## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА


- Основни моменти при тълкуване на Договора от Съда на ЕС:
  - Представлява част от “социалните цели [на ЕС], който не е просто икономически съюз, но в същото време цели, чрез общи действия, да осигури социален напредък и да се стреми към постоянно подобряване на условията на живот и труд на своите народи” > **основополагащ за ЕС!! > Основни права!**
  - “принципът за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или труд с равна стойност, съдържащ се в тази разпоредба, е основополагащ за Съюза” (C-624/19, Tesco, § 33)
  - **Пряк ефект(Defrenne)** дори в хоризонтални отношения (договори и колективни трудови договори)! (предшественик на хоризонталното пряко действие на основните права на ЕС) (прогнозен пряк ефектсамо след Defrenne II)

10

## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА

- Определение на понятието "заплащане"
- Определение в Договора (член 157, параграф 2 от ДФЕС): "За целите на настоящия член под "заплащане" се разбира обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена **пряко или непряко** от работодателя на работника за неговия труд."
- **Широко тълкуване:** обхваща напр.
  - Осигуряване (здравноосигурителни, социалноосигурителни...)
  - Бонуси
  - ползи в натура (напр. служебни автомобили)
  - Покриване на разходи
  - заплащане за извънреден труд,
  - обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение и съкращения, обезщетение за незаконно уволнение,
  - схеми за заплащане на болнични, обезщетения за майчинство...

11



## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА

- Определение на понятието "заплащане"
- **Тест за относимост:** Разглеждане във връзка с трудовата заетост
- Но:
  - Не е необходимо да е за *действително* положен труд (напр. обезщетение за преселване при служителите на ЕС)
  - Източникът няма значение
  - Причината няма значение
  - Независимо дали е еднократно, редовно или индексирано върху заплата
- Определението за "заплащане": приложимо и в други области на дискриминация (вж. *Maruko C-267/06*)
- **Равенство за всеки елемент от заплащането:**
  - "Равното заплащане трябва да бъде гарантирано не само въз основа на цялостна оценка на всички възнаграждения, предоставени на работниците и служителите, но и в светлината на всеки отделен аспект на възнаграждението" *Case C-381/99 Brunnhofer*
- Значение на разграничението между "заплащането" от другите условия на труд

12

## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА

Пенсиите «заплащане» ли са според член 157 от ДФЕС?

- ЗАВИСИ:
- ... сложна еволюция на съдебната практика и взаимодействие с вторичното право (пенсиите са в приложното поле на Директива 79/7, не в Директива 2006/54)
- Понятието "заплащане" по смисъла на член 157, § 2 ДФЕС
  - обхваща пенсиите, които зависят от трудовото правоотношение между работник и работодател,
  - **Изключва** пенсиите, които се получават от законоустановена схема, за чието финансиране работниците, работодателите и евентуално публичните органи допринасят в мярка, определена в по-малка степен от трудовото правоотношение, отколкото от съображения на социалната политика.
  - Следователно това понятие не може да се разшири, за да обхване социалноосигурителните схеми или обезщетения — като пенсиите за осигурителен стаж и възраст — които се уреждат пряко от закона, като се изключват всякакви елементи на договаряне в рамките на съответното предприятие или професионален сектор и които са задължителни за общите категории работници и служители

(вж. решение от 22 ноември 2012 г. По делото Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, § 20 и цитираната там практика).

13

## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА

- Пенсиите  
(Съдебна практика, кодифицирана в Директива 2006/54)

Съображения 13 и 14

- всички форми на пенсията за професионален трудов стаж представляват елемент на заплащане по смисъла на член 141 от Договора.

- Въпреки че понятието «заплащане» по смисъла на член 141 от Договора не обхваща социалноосигурителните обезщетения, вече е ясно установено, че пенсионните схеми за държавни служители са обхванати от принципа за равно заплащане
  - ако обезщетенията, платими по схемата, се изплащат на работника поради неговото/нейното трудово правоотношение с публичния работодател,
  - независимо от факта, че тези схеми са част от общата законоустановена схема.
  - Съгласно решенията на СЕС по дела C-7/93 и C-351/00, това условие ще бъде изпълнено, ако пенсионноосигурителната схема се отнася до определена категория работници и обезщетенията са пряко свързани с прослуженото време и се изчисляват въз основа на последната заплата на държавния служител.

14

## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА

Равен труд или труд с еднаква стойност

- Трудно е да се намери лице за сравнение
- Различни позиции в една и съща компания? Еквивалентни позиции в различни компании? или дори сектори? Сравнение между различни времеви периоди?
- Възможни са различни подходи: "... "изцяло качествен, тъй като се занимава изключително с **естеството на действително извършената работа**" : работа, която има **еднаква стойност** по отношение на необходимите умения или усилия ... (преценка на фактите от национален съдия)
- Съображение 9 от преработената директива: "за да се оцени дали работниците изпълняват еднакъв труд или труд с еднаква стойност, следва да бъде определено дали, като се вземат предвид редица фактори, включително характера на работата и обучението и условията на труд, тези работници могат да бъдат разглеждани като намиращи се в съпоставимо положение"

15

## РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД ДОГОВОРА

Равен труд или труд с еднаква стойност

- Работа с еднаква стойност при различни работодатели?
- Подход с един източник (Lawrence; Allonby) :
  - Ако няма един източник, няма субект, отговорен за неравенството, който може да възстанови равното третиране > не попада в обхвата на член 157 ДФЕС
  - AG Geelhoed в Lawrence: право на защита на работодателя (липса на информация, различна икономическа ситуация
    - Но това би могло да се вземе предвид в мотивите...
- Делото McCarthy: включва и еднакви позиции в различни времеви периоди
- Murphy v Board Telecom Eireann: включва и работа с по-ниска стойност

16



РАВНОТО  
ЗАПЛАЩАНЕ ВЪВ  
ВТОРИЧНОТО  
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Директива за равното заплащане –  
Директива 75/117/ЕИО

Директива за равното третиране –  
Директива 76/207/ЕО

Директива относно професионалните  
схеми — Директива 96/97 (преди 86/378)

Равно третиране в социалната сигурност –  
Директива 79/7

Директива за самостоятелно заетите лица  
(днес Директива 2010/41)

ПРЕРАБОТЕНАТА Директива – 2006/54

Равенство между половете в стоките и  
услугите – (Директива 2004/113)

**Добавената стойност на вторичното  
право**

17

ДИРЕКТИВА  
2006/54

- Чл. 2, § 1, буква д) „заплащане“: нормалната основна или минимална заплата или възнаграждение или каквото и да е възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което работникът /работничката получава пряко или косвено във връзка с неговата работа от своя работодател“;

- Чл. 4:

“За еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка **пряка или непряка дискриминация** на основата на пола по отношение **на всички аспекти и условия на възнаграждението**.

По-специално, когато за определяне на възнаграждението се използва **система за класификация на професиите**, то тази система трябва да се основава на еднакви критерии както за мъжете, така и за жените, и да бъде изградена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола.”

18

## ДИРЕКТИВА 2006/54

### Член 14 Забрана за дискриминация

- Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:
- (с) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член 141 от Договора;

### Хоризонтални разпоредби

- Компенсация или възстановяване на вредите (чл. 18)
- Тежест на доказване (чл. 19)

19

## ДИРЕКТИВА 2006/54

### Ключови понятия:

#### Пряка дискриминация — чл. 2, §1, а)

- когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или **би било** третирано в сравнима ситуация;

#### Непряка дискриминация и обосноваване — чл. 2, § 1, б)

- когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими;

20

## НЕПРЯКА ДИСКРИМИНАЦИЯ И ЗАПЛАЩАНЕ

- Привидно неутрални разпоредби, които поставят на практика единия пол в особено неблагоприятно положение:
  - Работа на непълно работно време
  - Влияние на отпуска по майчинство
  - Временна работа
- Обосновка и съпоставимост
- Средства за защита

21

## ПРОЗРАЧНОСТ НА ЗАПЛАЩАНЕТО

- "В голямата си част разликата в заплащането между жените и мъжете в ЕС остава необяснима и не може да бъде свързана с характеристики на работниците или работното място, като образование, професия, работно време или икономическа дейност, за която лицето работи. **По-голямата прозрачност в заплащането ще спомогне за разкриването на неоправдани разлики в заплащането**, основани на пола, за равен труд или труд с еднаква стойност и ще помогне на жертвите на дискриминация в заплащането да потърсят обезщетение и да упражнят правото си на равно заплащане."

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation_en)



22

## ПРОЗРАЧНОСТ НА ЗАПЛАЩАНЕТО

- Разликата в заплащането продължава да съществува въпреки законодателството: липсата на прозрачност като една от причините
- Проблемът:
  - Не е видима: липса на съдебни спорове
  - Липса на информация, поверителност, защита на данните
  - Страх и риск от загуба на работното място... Социални бариери
  - Свобода на стопанската инициатива
  - Разходи
- Препоръка 2014/124/ЕС на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO\\_14\\_160](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_14_160)
- Приканват се държавите членки на ЕС да предоставят право на служителите да искат информация относно заплащането, да задължат дружествата да изготвят доклади, одити на заплащането, и да включват равното заплащане в колективното договаряне

23

## ДИРЕКТИВА 2023/970 ОТНОСНО ПРОЗРАЧНОСТТА НА ЗАПЛАЩАНЕТО

- Директива 2023/970 “за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане”
- Предложение на Комисията (2021) 93 окончателно
- Дата на транспониране: 7.6.2026 г.
- Прилага се за публичния и частния сектор и за всички работници (с трудов договор или правоотношение)
- Задължение за прозрачност
- Не за предишни нива на заплатите
- Право да се поиска информация относно средните стойности на заплащането (за работници, извършващи една и съща работа или труд с еднаква стойност), разбита по пол
- Задължения за докладване
- Ако разликата в заплащането надвишава 5%> оценка с представители на служителите

24



ДИРЕКТИВА  
2023/970  
ОТНОСНО  
ПРОЗРАЧНОСТТА  
НА  
ЗАПЛАЩАНЕТО

- Критики:
  - Прилага се само в рамките на компанията, а не между компании, не за целия сектор
  - Няма въздействие върху нископлатените сектори – феминизирани
  - Необходимо е да се комбинира с други мерки
    - Директива относно равновесието между професионалния и личния живот 2019 г.
    - Директива относно баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции
    - Директива относно минималната работна заплата

25



БЛАГОДАРЯ ЗА  
ВНИМАНИЕТО!

26