



Plată egală pentru muncă de valoare
egală

Cadrul UE și jurisprudența CJUE

Catherine Rayner
Avocat
7 Bedford Row Chambers
Marea Britanie

Cadrul juridic internațional

- Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948, Articolul 23
- Convenția OIM pentru Remunerație Egală din 1951 (C100)
- Convenția ONU pentru Drepturi Economice, Sociale și Culturale din 1966, Articolul 7
- Convenția ONU pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor (CEDAW) din 1979, Articolul 11

Cauzele diferențierii de salariu între sexe

- Segregare ocupațională – istorică/ stereotipie
- Sub-evaluarea muncii femeilor
- Sub-evaluarea complexității muncii femeilor
- Accent istoric pe remunerația bărbaților în cadrul negocierilor pentru contractul colectiv de muncă
- Discriminare și lipsă de transparență în cadrul sistemelor de salarizare

Cauzele diferențierii de salariu între sexe

- Impactul nașterii de copii asupra salariului femeilor.
 - Discriminare împotriva femeilor care revin din concediul de maternitate
 - Lucru cu timp parțial
 - Muncă de calitate scăzută
 - Salariu mai mic în general
 - Scheme de pensii și discriminare
 - Realitatea sistemelor de muncă flexibile

Cadrul juridic al UE

- Remunerația egală ca principiu fundamental al Uniunii Europene
 - Articolul 119 din Tratatul de la Roma din 1957 (ulterior Articolul 141)
- Din 2009 a fost încorporat în Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFEU), Articolul 157
- Carta Fundamentală a Drepturilor Omului a UE la Articolul 23 instituie obligația "Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile inclusiv încadrarea în muncă, munca în sine și plata pentru aceasta"

Cadrul juridic al UE

- Remunerația una dintre bazele dreptului comunitar
Avocatul General Maduro; în *Cadman v HSE* 2006 ECJ C-17/05
Fiecare Stat Membru trebuie să se asigure că aplică principiul remunerației egale pentru bărbați și femei în cazul muncii egale sau muncii de valoare egală (Art. 157 TFEU)



Cadrul juridic al UE

- Statele Membre trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a asigura îndeplinirea obligațiilor care decurg din Tratat (Art. 4 TFEU)
- Dreptul la remunerație egală are aplicabilitate directă și este opozabil persoanelor fizice și statelor – *Defrenne v Sabena* 1976 ECJ 43/75




Cadrul juridic al UE

- Dreptul UE are supremație față de dreptul național acolo unde acesta din urmă este mai puțin favorabil – *Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* 1990 ECJ
- Dreptul UE nu împiedică ca un Stat Membru să atribuie drepturi mai mari la remunerație egală – reguli cu privire la sarcina probei mai favorabile pentru salariați, de ex.



Cadrul juridic al UE

- Remunerația egală se instituie imediat, nu progresiv.
- NU există apărări la dispoziția angajatorilor și celor care răspund de plata remunerației!



Directiva pentru Remunerație Egală (75/117) Aplicarea principiului remunerației egale pentru bărbați și femei

- Principiul înseamnă că pentru aceeași muncă sau lucru căruia i se atribuie o valoare egală se vor elimina toate discriminările pe bază de sex din toate aspectele și condițiile remunerației
- În concret, acolo unde există un sistem de grilă de salarizare el trebuie să se întemeieze pe aceleași criterii atât pentru bărbați cât și pentru femei și trebuie elaborat în așa fel încât să excludă orice discriminare pe temeiul sexului (Art 1; acum în Directiva republicată)

Asigurarea aplicării efective a principiului înseamnă...

- Asigurarea de căi pentru a obține **despăgubiri**
- *Preston v Wolverhampton Healthcare NHS Trust* c-78/96
- **Abolirea oricărei discriminări la salariu** care să reiasă din legi, regulamente sau prevederi administrative;
- Asigurarea că prevederile care contravin principiului remunerației egale și se regăsesc în contractul colectiv de muncă, grile de salarizate; acorduri de salariu sau contracte individuale **trebuie amendate sau anulate**;
- **Protecția împotriva concedierii** pentru aplicarea dreptului la remunerație egală.

Directiva 2006/54 privind egalitatea de tratament (reformă)

- Aduce la un loc 7 măsuri, inclusiv
 - Directiva privind remunerația egală
 - Directivele privind tratamentul egal în privința angajării
 - Egalitatea de tratament din cadrul directivelor privind asigurările sociale de muncă
 - Directiva privind sarcina probei
- Încorporează principiile derivate din jurisprudența CJUE
- Încurajează măsuri pentru eliminarea diferențierii de salariu dintre sexe

Ce înseamnă Remunerație?

- Articolul 157 înseamnă
 - Salariul minim sau mediu de bază obișnuit și
 - Orice alte drepturi salariale
 - în numerar sau în natură
 - pe care muncitorul le primește direct sau indirect pentru ca este salariat
 - din partea angajatorului
 - Aici sunt incluse prevederile atât contractuale cât și non-contractuale

Interpretarea dată de CJUE

- Muncă în acord – *Royal Copenhagen* 1996
- Prime – contractuale și non contractuale, imediate sau viitoare – *Lewen v Denda*; *Kreuger*;
- Măriri de salariu – *Nimz* 1991
- Concediu medical plătit – *Rinner-Kuhn* 1989; *Pederson* 1999
- Concediu de naștere plătit – *Gillespie* 1996; *Alabaster* 2005; *Abdoulaye* 1999
- Diurnă deplasare – *Botel* 1992
- Plăți compensatorii – *Barber* 1990

Interpretarea dată de CJUE (cont.)

- Despăgubire pentru concediere abuzivă – ***Seymour-Smith*** 1999
- Pensii profesionale – ***Barber*** 1990; ***Bilka-Kaufhaus*** 1986
 - Pentru tratamentul egal în domeniul asigurărilor sociale în legătură cu locul de muncă vezi Directiva ETD 2006/54/EC republicată, Art. 5-13

Interpretarea dată de CJUE (cont.)

- Salariul este diferit în funcție de condițiile de muncă – ***Lommers*** 2002 cu privire la creșele subvenționate
- Compararea între remunerații trebuie făcută termen cu termen – ***Jamstalldhetsombudsmannen*** 2000

Cui i se aplică?

- Termenul "lucrător" nu trebuie interpretat restrictiv – *Allonby* C-256/01
- Excluderea lucrătorilor cu normă parțială de la beneficii poate încălca Directiva – *Nikoloudi v Organismos Tilepikinonion Ellados* AE C-196/02
- Prevederile Dir. 2006/54 – încadrare în muncă; liber-profesioniștii și profesia – aplicabile tuturor grupurilor?
- Lucrători în pregătire și ucenici

Factori de comparație

- Sex opus
- Trebuie să se afle într-o situație care poate fi comparată – *Cadman v Health and Safety executive* c-17/05 2006
- În aceeași instituție sau serviciu – *Defrenne II* la 22
- Angajator diferit dar sursă unică de stabilire a remunerației – *Lawrence v Regent Office Care Ltd* C-320/00
- Angajarea la același moment sau la un moment diferit – *McCarthy v Smith* 1980



Ce este Munca de Valoare Egală?

- Muncă unde elementele componente ale diferitelor sarcini pot fi comparate pe baza unor punctaje care nu au de-a face cu sexul, cum ar fi:
 - Priceperea, experiența și pregătirea necesară
 - Condițiile de lucru
 - Capacitatea fizică și efortul (atâta vreme cât nu este discriminator – *Rummler 1987*)



Ce este Munca de Valoare Egală?

- Capacitate mintală
- Factori de management
- Capacitate intelectuală

Abordarea CJUE și a Tratatului / Legii

- Clasificarea în aceeași categorie de activități nu va fi suficientă
- Este sarcina instanțelor naționale să stabilească dacă activitățile sunt de valoare egală, pe baza faptelor concrete: *Brunnhofer* 2001
- Poate însemna și că o anumită activitate este de valoare mai mare: *Murphy* 1988
- DAR o acțiune pentru plată egală nu poate fi condiționată de existența unui sistem de evaluare a muncii: *EC v UK* 1982

Probarea inegalității de remunerație între sexe

- Se aplică Directiva cu privire la sarcina probei
- Acolo unde un sistem de salarizare nu este transparent și există probe că femeile sunt plătite sub media instituției, angajatorul trebuie să demonstreze că nu este vorba de discriminare – *Danfoss* 1989



Probarea inegalității de remunerație între sexe

- Femeia este plătită mai puțin decât bărbatul pentru că este femeie
- Un criteriu sau practică aparent neutră din punct de vedere al sexului are un impact negativ asupra femeilor
- Statistici elaborate temeinic și la obiect demonstrează că femeile suferă un impact negativ disproporționat față de bărbați



Probarea inegalității de remunerație între sexe

- Acolo unde statistici validate dezvăluie o diferență apreciabilă de remunerație între munci de valoare egală, una efectuată predominant de femei și una predominant de bărbați, există un caz prima facie de discriminare; *Enderby* 1993




Probarea inegalității de remunerație între sexe

- Un sistem de salarizare care discriminează femeile va fi considerat nelegitim în afară de cazul în care angajatorul îl poate justifica pe baza unor motive economice obiective – *Rinner-Kuhn* 1989.



Justificarea inegalității de remunerație între sexe

- Articolul 2(1)b din Directiva republicată
- Prevederea este că practicile sau criteriile sunt justificate obiectiv de un **țel legitim**, iar mijloacele de a atinge acel țel sunt **corespunzătoare și necesare**



Remedii în cazul inegalității remunerației

- Imediate – motivație costurilor nu poate fi folosită ca temei de amânare
- Egalizarea remunerațiilor
- Plata sumelor restante – *Levez* 1999
- Accesul la formulele de pensii poate fi antedat *Defrenne v Sabena* No 2