У работодателя появятся новые обязанности? Проект директивы о равной оплате труда 1/46/22

В марте 2021 года Европейская комиссия приняла предложение по новой директиве, вводящей в действие механизмы, с помощью которых работодатели могут обеспечить равную оплату труда мужчинам и женщинам. Согласно информации, указанной в проекте директивы, разница в оплате все еще составляет около 14%. Неравенство становится более наглядным, если проценты пересчитать в дни: женщинам, по сравнению с мужчинами, фактически приходится работать бесплатно 51 день в году. Основная цель нового регулирования – уменьшить неравенство в размере вознаграждения в зависимости от пола. Несмотря на то что равенство полов является давно и широко обсуждаемой темой в общественном информационном пространстве, статистика не дает оснований утверждать, что в вопросе вознаграждения достигнут баланс. Для этого Европейская комиссия приступила к внедрению новых решений, которые повлекут за собой новые законные обязанности работодателей.

Определение ценности труда для всех должностей

Работодатели обязаны обеспечить структуры оплаты, которые позволяют женщинам и мужчинам получать одинаковую плату за одинаковый или одинаково ценный труд. Для определения ценности труда странам-участницам потребуется разработать механизмы и методики, позволяющие работодателям оценивать данный аспект.

При этом согласно выводам Суда Европейского союза оценивать нужно не только трудоустроенных у конкретного работодателя, но и, например, группу предприятий, а также могут оцениваться бывшие работники.

Ценность труда могут характеризовать следующие объективные критерии:

- необходимое образование, профессиональные требования, пройденное обучение;
- необходимые навыки, усилия при выполнении работы и установленный уровень ответственности;
- исполняемые трудовые обязанности и задачи.

Более прозрачная система вознаграждения

Работодателям потребуется подготовить описание гендерно нейтральных критериев, используемых для определения оплаты труда и карьерного роста. В свою очередь работники будут вправе запросить информацию об уровнях оплаты труда по критерию пола и о категориях работников на одинаковых должностях или должностях одинаковой ценности. При этом работодатели должны будут ежегодно напоминать работникам о праве получать такую информацию.

Для крупных работодателей - новая обязанность отчитываться

Крупные предприятия (более 250 работников - в Латвии зарегистрировано свыше 200 таких

работодателей) будут обязаны подготавливать и публиковать информацию о разнице вознаграждения (включая дополнительные выплаты, например надбавки и бонусы) женщин и мужчин. Если разница составит хотя бы 5%, работодателю придется провести оценку вознаграждения и обосновать различия в оплате. Если подготовить объективное обоснование невозможно, работодатель будет обязан в сотрудничестве с работниками и государственными учреждениями устранить данное различие.

Повышается вероятность урегулирования разногласий в суде

Наконец, одна из целей директивы – облегчить работникам возможность обращения в суд при обнаружении признаков дискриминирующего вознаграждения. Поэтому в проект директивы включены следующие условия:

- Обязанность доказывания возлагается только на работодателя. Такая практика уже применяется в судебных разбирательствах фактов дискриминации, но согласно нынешней судебной практике суд должен хотя бы на первый взгляд (prima facie) оценить, на кого следует возложить обязанность доказывания. Директивой предусматривается, что обязанность доказывания будет возложена на работодателя без оценки prima facie, т.е. по умолчанию.
- Продлевается срок подачи иска. Законопроектом предусматривается установка трехлетнего срока предъявления иска (для сравнения: сейчас установлен трехмесячный срок). При этом срок будет исчисляться с момента прекращения дискриминирующего нарушения.
- Судебные издержки оплачивает работодатель. В директиву включено условие: если в судебном разбирательстве выиграет работодатель и иск работника будет отклонен, работодатель не имеет права истребовать расходы на судопроизводство, кроме случаев, когда иск подан злонамеренно или отказываться от истребования расходов неразумно, например, если работодатель малое предприятие, чье финансовое положение ухудшилось.

Несмотря на то что окончательная версия директивы еще разрабатывается в кулуарах ЕС, предлагаемое регулирование создает представление о будущих обязанностях работодателя и тенденциях развития рынка труда. Акцент ставится на сбор и прозрачность информации об оплате труда и сокращение ограничивающих судебное разбирательство факторов, поэтому работодателям нужно считаться с трудностями, которые принесет с собой новое регулирование.

¹Решение Верховного суда от 6 июня 2012 года по делу № SKC-684/2012 https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3066

²Частью третьей статьи 60 закона «О труде» предусматривается, что работник может подать в суд иск о равной оплате в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении условий равной оплаты труда.