

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



Старший юрист, PwC Legal
Edgars Riņķis

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 практике¹ 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).² 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.