

Maj Britt Hjördís Briem
Leiðbeinandi: Elín Blöndal

Jafnlaunaregla Íslensks réttar

~ Sömu eða jafnverðmæt störf ~

Háskólinn á Bifröst
ML ritgerð
Vor 2009

Ágrip

Aðild Íslands að Evrópska efnahagssvæðinu hefur haft mikil áhrif á jafnréttislöggjöf hérlendis og þar af leiðandi á ákvæði jafnlaunareglunnar og túlkun á inntaki hennar. Jafnlaunaregla íslensks réttar byggir á jafnlaunareglu Evrópuréttar sem kveðið er á um í 141. gr. Rómarsáttmálans (Rs). Jafnlaunaregla 1. mgr. 19. gr. núgildandi jafnréttislaga nr. 10/2008 kveður á um að: „Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með hliðsjón af dómaframkvæmd er ljóst að með „launum“ er hér átt við allar greiðslur frá atvinnurekanda til starfsmanns sem tengdar eru starfi starfsmannsins. Með „jöfnum launum“ er átt við að laun skuli ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun feli ekki í sér kynjamismunun. Hins vegar er óhætt að segja að hugtakið „sami atvinnurekandi“ sé fremur óljóst. Evrópuþómstóllinn hefur þó gefið vísbendingar um hvað falli þar undir í nokkrum dóma sinna og telur að ekki sé hægt að bera saman laun ef launamismunurinn verður ekki rakinn til sömu rótar (*e. to a single source*). Þegar að dómstólar og aðrir úrskurðaraðilar meta hvaða störf teljist „sömu störf“ er inntak starfanna metið, óháð starfsheitum eða titlum. Ef litið er til dómaframkvæmdar Evrópuþómstólsins og jafnlaunaákvæða hvað varðar „jafnverðmæt störf“ þá leikur lítill vafi á því að virði ólíkra starfa skuli metið á þeim grundvelli sem starfið er unnið og því er ekki tekið mið af eiginleikum starfsmannsins. Evrópuþómstóllinn hefur túlkað jafnlaunaregluna rúmt og metið ólík störf jafnverðmæt. Hæstiréttur Íslands hefur ítrekað að það sé nauðsynlegt við mat á því hvort ólík störf séu jafnverðmæt að matið sé heildstætt og taki til ákveðinna viðmiða svo það sé hlutlaust með hliðsjón af kyni starfsmanns. Í jafnréttislögum eru ekki nákvæmar leiðbeiningar um hvað leggja skuli til grundvallar mati á verðmæti starfa. Ljóst er þó, að jafnlaunaákvæðið er ekki svo þröngt að það takmarkist við sömu störf sem starfsmenn af gagnstæðu kyni vinna, heldur getur það tekið til starfa með mjög ólíkum viðfangsefnum. Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna konum og körlum í launum, fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, á grundvelli kyns sbr. 1. mgr. 25. gr. jafnréttislaga. Launamunur kvenna og karla, er hins vegar leyfður, byggir hann á málefnalegum ástæðum sem varði á engan hátt kynferði viðkomandi og uppfylla auk þess kröfur um meðalhóf.