

IRÁNYELVEK

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2023/970 IRÁNYELVE

(2023. május 10.)

**a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a
bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről**

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 157. cikke (3) bekezdésére,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽¹⁾,

rendes jogalkotási eljárás keretében ⁽²⁾,

mivel:

- (1) A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló, valamennyi tagállam által megerősített, 1979. december 18-i ENSZ-egyezmény 11. cikke kimondja, hogy a részes államok kötelesek minden megfelelő intézkedést megtenni annak érdekében, hogy biztosítsák többek között az egyenlő munkabérhez való jogot, ideértve a juttatásokat is, továbbá az egyenlő értékű munka tekintetében, valamint a munka minőségének értékelése során tanúsítandó egyenlő bánásmódhoz való jogot.
- (2) Az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése az Unió egyik alapvető értékeként határozza meg a nők és férfiak közötti egyenlőséghez való jogot.
- (3) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 8. és 10. cikke értelmében az Uniónak kötelessége, hogy politikáiban és tevékenységeinek folytatása során törekedjen az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására, és küzdjön mindenfajta nemen alapuló megkülönböztetés ellen.
- (4) Az EUMSZ 157. cikkének (1) bekezdése szerint minden tagállamnak biztosítania kell annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak. Az EUMSZ 157. cikkének (3) bekezdése előírja, hogy az Uniónak intézkedéseket kell elfogadnia annak érdekében, hogy biztosítva legyen a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása a foglalkoztatás és a munka területén, beleértve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelvét is (a továbbiakban: az egyenlő díjazás elve).
- (5) Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: a Bíróság) megállapította, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazási körét nem lehet az olyan megkülönböztetésre korlátozni, amely azon a tényen alapul, hogy az adott személy az egyik vagy a másik nemhez tartozik ⁽³⁾. Céljánál és az általa oltalmazandó jogok természeténél fogva az említett elvet a nemváltoztatásból eredő megkülönböztetésre is alkalmazni kell.

⁽¹⁾ HL C 341., 2021.8.24., 84. o.

⁽²⁾ Az Európai Parlament 2023. március 30-i álláspontja (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé) és a Tanács 2023. április 24-i határozata.

⁽³⁾ A Bíróság 1996. április 30-i ítélete, P kontra S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; a Bíróság 2004. január 7-i ítélete, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; a Bíróság 2006. április 27-i ítélete, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; a Bíróság 2018. június 26-i ítélete, M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) Egyes tagállamokban a személyeknek jelenleg lehetőségük van egy harmadik – gyakran semleges – nem jogi bejegyzésére. Ez az irányelv nem érinti azokat a vonatkozó nemzeti szabályokat, amelyek a foglalkoztatás és a díjazás tekintetében az ilyen elismerést végrehajtják.
- (7) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 21. cikke tilt minden – így többek között a nem alapján történő – megkülönböztetést. A Charta 23. cikke szerint a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.
- (8) Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikke többek között kimondja, hogy az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez van joga, továbbá hogy mindenkinek joga van a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez, valamint olyan méltányos fizetéshez, amely az emberi méltóságnak megfelelő létet biztosít.
- (9) A szociális jogok európai pillére, amelyet az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közösen hirdetett ki, alapelveként tartalmazza a nőkkel és férfiakkal szembeni egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget, valamint az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogot.
- (10) A 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽⁴⁾ kimondja, hogy az ugyanazért a munkáért vagy egyenlő értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést. Amennyiben a díjazás meghatározásakor munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, annak nemi szempontból semleges, azonos feltételeken kell alapulnia, és azt úgy kell kialakítani, hogy a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formája ki legyen zárva.
- (11) A 2006/54/EK irányelv vonatkozó rendelkezéseinek 2020. évi értékelése megállapította, hogy az egyenlő díjazás elvének alkalmazását a bérezési rendszerek átláthatóságának hiánya, az egyenlő értékű munka fogalmával kapcsolatos jogbiztonság hiánya, valamint a megkülönböztetés elszennvedői előtt álló eljárási akadályok hátráltatják. A munkavállalók nem rendelkeznek az egyenlő díjazásra vonatkozó követelés sikeres érvényesítéséhez szükséges információkkal, különösen az egyenlő munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók kategóriáira vonatkozó bérszintekkel kapcsolatos információkkal. A jelentés megállapította, hogy a fokozott átláthatóság lehetővé tenné a nemi alapú elfogultság és megkülönböztetés feltárását egy vállalkozás vagy szervezet bérstruktúráiban. Lehetővé tenné továbbá a munkavállalók, a munkáltatók és a szociális partnerek számára, hogy megfelelő lépéseket tegyenek ahhoz, hogy biztosítsák az egyenlő és egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jog (a továbbiakban: az egyenlő díjazáshoz való jog) alkalmazását.
- (12) Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás meglévő keretének alapos értékelését, valamint széles körű és inkluzív konzultációs folyamatot követően a Bizottság „Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” című, 2020. március 5-i bizottsági közleményben bejelentette, hogy a bérek átláthatóságára irányuló kötelező erejű intézkedéseket fog előterjeszteni.
- (13) A Covid19-világjárvány gazdasági és társadalmi következményei aránytalanul kedvezőtlen hatást gyakoroltak a nőkre és a nemek közötti egyenlőségre, és a munkahelyek megszűnése gyakran az alacsonyan fizetett, túlnyomóan nőket foglalkoztató ágazatokban koncentrálódott. A Covid19-világjárvány rávilágított a túlnyomórészt nők által végzett munka folyamatos strukturális alulértékeltségére és az ügyfelekkel való közvetlen érintkezést szükségessé tevő szolgáltatásokban – például az egészségügyi ellátás, a takarítás, a gyermekgondozás, a szociális gondozás és az idősek és más felnőtt eltartottak bentlakásos gondozása területén – dolgozó nők munkájának magas társadalmi-gazdasági értékére, amely éles ellentétben áll e munka alacsony láthatóságával és elismertségével.

⁽⁴⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).

- (14) A Covid19-világjárvány hatásai ezért tovább fogják mélyíteni a nemek közötti egyenlőtlenségeket és a nemek közötti bérkülönbséget, hacsak a helyreállítási válaszingtézkedések figyelembe nem veszik a nemek közötti egyenlőség szempontját. Ezek a következmények még sürgetőbbé tették az egyenlő és egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás kérdésének megoldását. Az egyenlő díjazás elve végrehajtásának további intézkedésekkel történő megerősítése különösen fontos annak biztosítása érdekében, hogy ne történjen visszalépés a bérkülönbségek csökkentése terén elért eredmények vonatkozásában.
- (15) A nemek közötti bérkülönbség az Unióban továbbra is fennáll, – az egyes tagállamok közötti jelentős eltérések mellett – 2020-ban elérte a 13 %-ot, az elmúlt tíz évben pedig csak minimális mértékben csökkent. A nemek közötti bérkülönbséget különböző tényezők okozzák, így például a nemi sztereotípiák, az „üvegplafon” és a „ragadós padló” állandósulása, a horizontális szegregáció – beleértve a nőknek a szolgáltató ágazat alacsonyán fizetett munkahelyein való felülreprezentáltságát –, valamint a gondozási feladatok egyenlőtlen megosztása. A nemek közötti bérkülönbséget továbbá részben a nemi alapú közvetlen és közvetett bérdiszkrimináció okozza. Az említett elemek olyan strukturális akadályokat képeznek, amelyek összetett kihívásokat jelentenek a jó minőségű munkahelyek és az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elérése tekintetében, és olyan hosszú távú következményekkel járnak, mint a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség és a szegénység feminizációja.
- (16) A szervezeteken belüli bérszintekkel kapcsolatos átláthatóság általános hiánya fenntartja azt a helyzetet, hogy a nemi alapú bérdiszkrimináció és elfogultság észrevétlen marad, vagy ha felmerül annak gyanúja, nehezen bizonyítható. Éppen ezért kötelező erejű intézkedésekre van szükség a bérezés átláthatóságának javítása, valamint a szervezetek arra történő ösztönzése érdekében, hogy vizsgálják felül bérstrukturáikat annak biztosítása céljából, hogy az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak egyenlő díjazásban részesüljenek, továbbá hogy a megkülönböztetés elszenvetői gyakorolhassák az egyenlő díjazáshoz való jogukat. E kötelező erejű intézkedéseket ki kell egészíteni a meglévő jogi fogalmakat – például a díjazás és az egyenlő értékű munka fogalmát – tisztázó rendelkezésekkel, valamint a végrehajtási mechanizmusokat és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést javító intézkedésekkel.
- (17) A közvetlen és közvetett bérdiszkrimináció megszüntetésével erősíteni kell az egyenlő díjazás elvének alkalmazását. Ez nem zárja ki, hogy a munkáltatók objektív, nemi szempontból semleges és részrehajlástól mentes kritériumok – például teljesítmény és kompetencia – alapján eltérően fizessék az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalókat.
- (18) Ennek az irányelvnek minden olyan munkavállalóra alkalmazandónak kell lennie – beleértve a részmunkaidős munkavállalókat, a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat és a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező személyeket, valamint a vezető beosztású munkavállalókat –, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel és/vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát. ⁽ⁱ⁾ Feltéve, hogy eleget tesznek a vonatkozó kritériumoknak, a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a platform-munkavállalók, a védett munkahelyen dolgozó munkavállalók, a gyakornokok és a tanulószerveződéses tanulók ezen irányelv hatálya alá tartoznak. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, nem pedig a jogviszonynak a felek általi megnevezését.
- (19) A bérdiszkrimináció megszüntetésének fontos eleme a bérnek a foglalkoztatás megkezdését megelőzően történő átláthatóvá tétele. Ezt az irányelvet ezért az állásokra pályázókra is alkalmazni kell.
- (20) Annak érdekében, hogy a nemi alapú bérdiszkrimináció elszenvetői számára elháruljanak az akadályok az egyenlő díjazáshoz való joguk érvényesítése előtt, és e jog tiszteletben tartásának biztosításával kapcsolatban útmutatást lehessen nyújtani a munkáltatóknak, a Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban tisztázni kell az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjzással kapcsolatos alapvető fogalmakat, mint például a díjazás és az „egyenlő értékű munka” fogalmát. Ez várhatóan megkönnyíti az említett fogalmak alkalmazását, különösen a mikro-, kis- és középvállalkozások számára.

⁽ⁱ⁾ A Bíróság 1986. július 3-i ítélete, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; a Bíróság 2010. október 14-i ítélete, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; a Bíróság 2014. december 4-i ítélete, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; a Bíróság 2015. július 9-i ítélete, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; a Bíróság 2016. november 17-i ítélete, Betriebsrat der Ruhrländischen, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; a Bíróság 2020. július 16-i ítélete, Governo della Repubblica italiana (Az olasz békebírák jogállása), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) Az egyenlő díjazás elvét tiszteletben kell tartani a bér vagy fizetés, valamint minden egyéb olyan juttatás tekintetében, amelyet a munkavállalók a munkáltatójuktól közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyukra tekintettel juttatásként kapnak. A Bíróság ítélkezési gyakorlatával ⁽⁶⁾ összhangban a díjazás fogalmának nemcsak a fizetést kell magában foglalnia, hanem a díjazás kiegészítő vagy változó összetevőit is. A kiegészítő vagy változó összetevők keretében a rendes alap- vagy minimálbéren vagy alap- vagy minimálfizetésen felüli bármely olyan juttatást figyelembe kell venni, amelyet a munkavállaló közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben kap. Ezen kiegészítő vagy változó összetevők közé tartozhatnak többek között a jutalmak, a túlóra-kompenzáció, az utazási juttatások, a lakhatási és étkezési támogatások, a képzésen való részvételért járó térítés, az elbocsátás esetén járó juttatások, a törvényes táppénz, a törvényben előírt juttatások és a foglalkoztatói nyugdíjak. A díjazás fogalmának az egyes tagállamokban a jogszabályok, a kollektív szerződések és/vagy a gyakorlat alapján fizetendő javadalmazás valamennyi elemét tartalmaznia kell.
- (22) Az ezen irányelvben előírt információk egységes megjelenítésének biztosítása érdekében a bérszinteket a bruttó éves díjazásban és a megfelelő bruttó órabérben kell kifejezni. Lehetővé kell tenni, hogy a bérszintek kiszámítása a munkavállaló tekintetében meghatározott tényleges díjazáson alapuljon, függetlenül attól, hogy azt éves, havi vagy óránkénti alapon, vagy más módon állapítják meg.
- (23) Helyénvaló, hogy a tagállamok ne legyenek kötelesek ezen irányelv alkalmazása céljából új szerveket létrehozni. Lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy az irányelvből eredő feladatokat – a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban – már meglévő szervekre, köztük a szociális partnerekre ruházzák, feltéve, hogy az adott tagállamok eleget tesznek az ebben az irányelvben meghatározott kötelezettségeknek.
- (24) A munkavállalók védelme érdekében és az egyenlő díjazás elvének alkalmazása során a viktimizációtól való félelmük kezelése céljából lehetővé kell tenni, hogy a munkavállalókat képviselő képviselje. E képviselők lehetnek szakszervezetek vagy egyéb munkavállalói képviselők. Amennyiben nincsenek munkavállalói képviselők, lehetővé kell tenni, hogy a munkavállalókat egy választásuk szerinti képviselő képviselje. A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy figyelembe vegyék a munkavállalói képvisellel kapcsolatos nemzeti körülményeiket és különböző szerepeket.
- (25) Az EUMSZ 10. cikke kimondja, hogy politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Uniónak küzdenie kell mindenfajta nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ellen. A 2006/54/EK irányelv 4. cikke úgy rendelkezik, hogy a díjazás vonatkozásában nem állhat fenn nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés. A nemi alapú bérdiszkrimináció, ahol a bérdiszkrimináció elszenvedőjének neme döntő szerepet játszik, a gyakorlatban számos különböző formát ölthet. Magában foglalhatja a megkülönböztetés vagy az egyenlőtlenség különböző területeinek kombinációját, amennyiben a munkavállaló egy vagy több, egyfelől a nem, másfelől faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron és szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel szemben védett csoport tagja, a 2000/43/EK tanácsi irányelv ⁽⁷⁾ vagy a 2000/78/EK tanácsi irányelv ⁽⁸⁾ által biztosított védelemnek megfelelően. A fogyatékossággal élő nők, a különböző faji és etnikai származású nők, köztük a roma nők, valamint a fiatal vagy idős nők azon csoportok közé tartoznak, amelyek interszekcionális megkülönböztetéssel szembesülhetnek. Ennek az irányelvnek ezért egyértelművé kell tennie, hogy a nemi alapú bérdiszkriminációval összefüggésben lehetővé kell tenni az ilyen kombinációk figyelembevételét, ezáltal elosztatva minden olyan kétséget, amely a meglévő jogi keret alapján e tekintetben fennállhat, valamint lehetővé téve a nemzeti bíróságok, egyenlőséggel foglalkozó testületek és más illetékes hatóságok számára, hogy megfelelő módon figyelembe vehessenek minden olyan hátrányos helyzetet, amely az ilyen interszekcionális megkülönböztetésből ered, különösen anyagi jogi és eljárási célokból, beleértve a megkülönböztetés fennállásának elismerését, a megfelelő összehasonlítási alap kiválasztását, az arányosság értékelését, valamint adott esetben a megítélt kártérítés vagy a kiszabott szankciók mértékének meghatározását.

⁽⁶⁾ Például a Bíróság 1982. február 9-i ítélete, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; a Bíróság 1982. június 9-i ítélete, az Európai Közösségek Bizottsága kontra Luxemburgi Nagyhercegség, C-58/81., ECLI:EU:C:1982:215; a Bíróság 1989. július 13-i ítélete, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; a Bíróság 1990. június 27-i ítélete, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; a Bíróság 1992. június 4-i ítélete, Böttel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; a Bíróság 1996. február 13-i ítélete, Gillespie és társai, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; a Bíróság 1996. március 7-i ítélete, Freers és Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; a Bíróság 2004. március 30-i ítélete, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról (HL L 180., 2000.7.19., 22. o.).

⁽⁸⁾ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16. o.).

Fontos interszekcionális megközelítést alkalmazni a nemek közötti bérkülönbség megértése és kezelése érdekében. Az említett egyértelműsítés nem változtathatja meg a munkáltatóknak a bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedésekkel kapcsolatos, ezen irányelv szerinti kötelezettségeinek a hatályát. A munkáltatók különösen nem kötelezhetők arra, hogy a nemek kívül más védett tulajdonságokra vonatkozó adatokat is gyűjtsenek.

- (26) Az egyenlő díjazáshoz való jog tiszteletben tartása érdekében a munkáltatóknak olyan bérstruktúrákkal kell rendelkezniük, amelyek biztosítják, hogy az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók között ne legyenek olyan nemi alapú bérkülönbségek, amelyeket nem indokolnak objektív, nemi szempontból semleges kritériumok. Az ilyen bérstruktúráknak lehetővé kell tenniük az egyazon szervezeti struktúrán belüli különböző munkakörök értékének összehasonlítását. Lehetővé kell tenni, hogy e bérstruktúrák a meglévő uniós – nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszerekre vonatkozó – iránymutatásokon vagy mutatókon vagy nemi szempontból semleges modelleken alapuljanak. A Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében a munka értékét objektív kritériumok – többek között képesítési, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés, felelősség és munkafeltételek – alapján kell felmérni és összehasonlítani, tekintet nélkül a munkaidő-beosztás különbségeire. Az egyenlő értékű munka fogalma alkalmazásának – különösen a mikro-, kis- és középvállalkozások számára való – megkönnyítése érdekében, az alkalmazandó objektív kritériumoknak a következő négy tényezőt kell magukban foglalniuk: készségek, erőfeszítés, felelősség és munkafeltételek. Az említett tényezőket a meglévő uniós iránymutatások alapvetőnek és elégségesnek tartják a valamely szervezetben ellátott feladatok értékeléséhez, függetlenül attól, hogy az adott szervezet melyik gazdasági ágazathoz tartozik.

Mivel egy adott beosztás szempontjából nem mindegyik tényező egyformán releváns, a munkáltatónak a négy tényező mindegyikét súlyoznia kell attól függően, hogy az említett kritériumok mennyiben relevánsak az adott álláshely vagy beosztás esetében. Lehetővé kell tenni további kritériumok figyelembevételét is, amennyiben azok relevánsak és indokoltak. A Bizottság számára lehetővé kell tenni, hogy adott esetben a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetével (EIGE) konzultálva naprakésszé tegye a meglévő uniós iránymutatásokat.

- (27) A nemzeti bérmegállapítási rendszerek eltérnek egymástól, és kollektív szerződéseken és/vagy a munkáltató által meghatározott elemeken alapulhatnak. Ez az irányelv nem érinti a különböző nemzeti bérmegállapítási rendszereket.
- (28) Az érvényes összehasonlítási alap meghatározása fontos paraméter annak megállapítása szempontjából, hogy a munka egyenlő értékűnek tekinthető-e. Lehetővé teszi a munkavállaló számára annak bizonyítását, hogy kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, mint egy eltérő nemhez tartozó, egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző összehasonlítható személy. Azokban az esetekben, amikor nem áll rendelkezése valódi összehasonlítási alap, a közvetlen és a közvetett megkülönböztetésnek a 2006/54/EK irányelvben szereplő fogalom meghatározásából eredő fejleményekre építve lehetővé kell tenni egy összehasonlítási alapként szolgáló hipotetikus személy használatát, amelynek segítségével a munkavállaló bizonyíthatja, hogy nem bántak vele ugyanúgy, mint ahogyan egy más nembeli, összehasonlítható alapként szolgáló hipotetikus személlyel bántak volna. Ez elhárítana egy jelentős akadályt, amellyel a nemi alapú bérdiszkrimináció potenciális elszennedői szembekerülnek, különösen a nemek szerint erősen szegregált munkaerőpiacokon, ahol az a követelmény, hogy ellenkező nembeli összehasonlítási alapot kell találni, szinte lehetetlenné teszi az egyenlő díjazással kapcsolatos kereset benyújtását.

Emellett a munkavállalókat nem szabad megakadályozni abban, hogy más olyan tényeket – például statisztikákat vagy rendelkezésre álló egyéb információkat – felhasználjanak, amelyek alapján vélelmezhető a feltételezett megkülönböztetés. Ez lehetővé tenné a nemi alapú béregyenlőtlenségek hatékonyabb kezelését a nemi szegregáció jellemezte ágazatokban és szakmákban, különösen a nők által dominált ágazatokban, például az ápolási-gondozási ágazatban.

- (29) A Bíróság pontosította, hogy annak megállapításához, hogy a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e, az összehasonlítás nem feltétlenül korlátozódik azokra a helyzetekre, amelyekben a férfiak és a nők ugyanazon munkáltatónál dolgoznak⁽⁹⁾. A munkavállalók akkor is összehasonlítható helyzetben lehetnek, ha nem ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak, amennyiben a díjazási feltételek egyetlen, az e feltételeket meghatározó forrásnak tulajdoníthatók, és amennyiben ezek a feltételek azonosak és összehasonlíthatók. Ilyen helyzet állhat fenn akkor, ha a releváns díjazási feltételeket törvényi rendelkezések vagy több munkáltatóra alkalmazandó megállapodások szabályozzák, vagy ha ezeket a feltételeket egy holdingtársaságon vagy konglomerátumon belül egynél több szervezet vagy vállalkozás számára központilag határozzák meg. A Bíróság továbbá pontosította, hogy az összehasonlítás nem korlátozódik a felperessel egyidejűleg foglalkoztatott munkavállalókra⁽¹⁰⁾. Ezenkívül a tényleges értékelés elvégzésekor el kell ismerni, hogy a bérkülönbség olyan tényezőkkel is magyarázható lehet, amelyek a nemtől függetlenek.

⁽⁹⁾ A Bíróság 2002. szeptember 17-i ítélete, Lawrence és társai, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

⁽¹⁰⁾ A Bíróság 1980. március 27-i ítélete, Macarthy Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy olyan képzés, valamint konkrét eszközök és módszertanok álljanak rendelkezésre, amelyek támogatással és iránymutatással szolgálnak a munkáltatók számára annak értékelése során, hogy mi minősül egyenlő értékű munkának. Ez várhatóan megkönnyíti az említett fogalom alkalmazását, különösen a mikro-, kis- és középvállalkozások számára. Lehetővé kell tenni, hogy a tagállamok – a nemzeti jog, a kollektív szerződések és/vagy a gyakorlatok figyelembevételével – a konkrét eszközök és módszertanok kidolgozásával a szociális partnereket bízassák meg, vagy azokat a szociális partnerekkel együttműködésben, velük konzultálva vagy a velük folytatott konzultációt követően dolgozhassák ki.
- (31) A munkakör-besorolási és -értékelési rendszerek nemi szempontból nem semleges módon történő alkalmazása – különösen, ha hagyományos nemi sztereotípiákat feltételeznek – nemi alapú bérdiszkriminációhoz vezethet. Ebben az esetben ezek a rendszerek hozzájárulnak a bérkülönbséghez, és állandósítják azt azáltal, hogy a férfiak és nők által dominált állásokat eltérően értékeli olyan helyzetekben, amikor az elvégzett munka értéke egyenlő. Ahol azonban nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszereket alkalmaznak, azok hatékonyan képesek létrehozni egy átlátható bérezési rendszert, és hozzájárulnak a nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés kizárásához. Kimutatják a jellemzően nők által végzett munkák alulértékeléséhez kapcsolódó közvetett bérdiszkriminációt. Ezt úgy érik el, hogy mérik és összehasonlítyák azokat az álláshelyeket, amelyek tartalma eltérő, de egyenlő értékű, és így támogatják az egyenlő díjazás elvét.
- (32) Ha nem áll rendelkezésre információ egy pozíció tervezett bérezési sávjáról, az információs aszimmetriát eredményez, amely korlátozza az állásokra pályázók alkupoziícióját. Az átláthatóság biztosításának lehetővé kell tennie a leendő munkavállalók számára, hogy megalapozott döntést hozzanak a várható fizetésről anélkül, hogy az bármilyen módon korlátozná a munkaadó vagy a munkavállaló alkupoziícióját abban a tekintetben, hogy akár a jelzett tartományon kívül eső fizetésről állapodjon meg. Az átláthatóság emellett kifejezett, nemi alapú részrehajlástól mentes alapot biztosítana a bérmegállapításhoz, és megszüntetné a díjazás alulértékelését a készségekhez és tapasztalatokhoz képest. Az átláthatóság elősegítené az interszekcionális megkülönböztetés problémájának kezelését is, amennyiben az átláthatatlan bérmegállapítások több megkülönböztetési alapon is lehetővé teszik a diszkriminatív gyakorlatokat. Az állásokra pályázóknak az állásinterjú előtt vagy – ha az nem lehetséges – bármely munkaszerződés megkötése előtt tájékoztatást kell kapniuk a kezdeti díjazásról, vagy annak sávjáról oly módon, hogy biztosított legyen a díjazásról való megalapozott és átlátható tárgyalás, például nyilvánosan közzétett álláshirdetés útján. A tájékoztatást a munkáltatónak kell megadnia, vagy más formában, például a szociális partnereken keresztül kell biztosítani.
- (33) Annak érdekében, hogy elejét lehessen venni az egyes munkavállalókra az idők során hatással lévő, nemek közötti bérkülönbség állandósulásának, a munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy az álláshirdetések és az álláshelyek megnevezései nemi szempontból semlegesek legyenek, és hogy a munkaerő-felvételi eljárásokat megkülönböztetéstől mentesen irányítsák annak érdekében, hogy ne ássák alá az egyenlő díjazáshoz való jogot. Helyénvaló, hogy a munkáltatók ne kérdezhessenek rá az állásra pályázó aktuális és korábbi díjazására, és ne kísérelhessenek meg proaktív módon erre vonatkozó információt szerezni.
- (34) A bérek átláthatóságára irányuló intézkedéseknek védeniük kell a munkavállalóknak az egyenlő díjazáshoz fűződő jogát, ugyanakkor a lehető legnagyobb mértékben korlátozniuk kell a munkáltatók költségeit és adminisztratív terheit, különös figyelmet fordítva a mikro-, kis- és középvállalkozásokra. Adott esetben az intézkedéseket a munkáltatók méretéhez kell igazítani, figyelembe véve a munkáltatók munkavállalóinak létszámát. A munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalók annak kritériumaként alkalmazandó száma, hogy egy munkáltató az ezen irányelvben említett bérjelentés hatálya alá tartozik-e, a mikro-, kis- és középvállalkozásokról szóló 2003/361/EK bizottsági ajánlás⁽¹⁾ figyelembevételével kerül meghatározásra.
- (35) A munkáltatóknak hozzáférhetővé kell tenniük a munkavállalók számára a bérszintek és a bérnövekedés meghatározásához használt kritériumokat. A bérnövekedés a munkavállaló magasabb bérszintre lépésének folyamatára utal. A bérnövekedéshez kapcsolódó kritériumok közé tartozhat többek között az egyéni teljesítmény, a készségfejlesztés és a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött idő. E kötelezettség végrehajtása során a tagállamoknak kiemelt figyelmet kell fordítaniuk annak elkerülésére, hogy a mikro- és kisvállalkozásokra túlzott adminisztratív terhek nehezedjenek. Azt is lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy – könnyítő intézkedésként – kész sablonokat bocsássanak a mikro- és kisvállalkozások rendelkezésre, ezáltal segítve őket a kötelezettségnek való megfelelésben. Lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy mentesítsék a mikro- és kisvállalkozás formájában működő munkáltatókat a bérnövekedéssel kapcsolatos kötelezettség alól, például azáltal, hogy lehetővé teszik számukra, hogy a munkavállalók kérésére a rendelkezésükre bocsássák a bérnövekedési kritériumokat.
- (36) Minden munkavállaló számára biztosítani kell a jogot arra, hogy kérésre tájékoztatást kapjon saját bérszintjéről és az övékével azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók átlagos bérszintjéről, nemek szerinti bontásban. Arra is lehetőséget kell biztosítani számukra, hogy az információkat a munkavállalói képviselőiken vagy egy egyenlőséggel foglalkozó testületen keresztül kapják meg. A munkáltatóknak évente tájékoztatniuk kell a munkavállalókat e jogukról, valamint az e jog gyakorlása érdekében teendő lépésekről. A munkáltatók dönthetnek úgy, hogy saját kezdeményezésükre nyújtanak ilyen tájékoztatást, anélkül, hogy a munkavállalóknak ezt kérniük kellene.

⁽¹⁾ A Bizottság 2003/361/EK ajánlása (2003. május 6.) a mikro-, kis- és középvállalkozások meghatározásáról (HL L 124., 2003.5.20., 36. o.).

- (37) Ezen irányelvnek biztosítania kell, hogy a fogyatékossgal élő személyek megfelelőképp hozzájussanak ahhoz a tájékoztatáshoz, amelyet az irányelv alapján az állásokra pályázók és a munkavállalók számára nyújtani kell. E tájékoztatást az említett személyek számára a fogyatékossguk figyelembevételével kell megadni, olyan formátumban, valamint olyan megfelelő támogatási formát és segítséget biztosítva, amellyel garantálni lehet, hogy megkapják és megértik a tájékoztatást. Ide tartozhat a tájékoztatás érthető, az említett személyek számára érzékelhető módon való nyújtása, megfelelő méretű betűtípusokkal, elegendő kontrasztot használva vagy más, a fogyatékossguknak megfelelő formátumot alkalmazva. Adott esetben alkalmazni kell az (EU) 2016/2102 európai parlamenti és tanácsi irányelvet ⁽¹²⁾.
- (38) A legalább 100 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak az ezen irányelvben meghatározottak szerint rendszeresen jelentést kell tenniük a bérekről. Ezt az információt a tagállamok ellenőrző szerveinek megfelelő és átlátható módon közzé kell tenniük. A munkáltatók közzétehetik az említett jelentéseket a honlapjukon vagy más módon is nyilvánosan elérhetővé tehetik, például beépíthetik ezeket az információkat a vezetés beszámolójába, vagy adott esetben a vezetés által a 2013/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽¹³⁾ alapján készített beszámolóba. Az említett irányelv követelményeinek hatálya alá tartozó munkáltatók dönthetnek úgy, hogy a munkavállalókkal kapcsolatos egyéb kérdésekkel együtt a bérekről is a vezetés beszámolójában számolnak be. Annak érdekében, hogy maximalizálni lehessen a munkavállalók bérének átláthatóságát, a tagállamok növelhetik a jelentéstétel gyakoriságát vagy a 100 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók számára is kötelezővé tehetik a bérekre vonatkozó rendszeres jelentéstételt.
- (39) A bérrel kapcsolatos jelentéstételnek lehetővé kell tennie, hogy a munkáltatók értékeljék és nyomon kövessék bérstruktúrájukat és -politikáikat, és így proaktív módon megfelelhessenek az egyenlő díjazás elvének. A jelentéstétel és a közös bérértékelések hozzájárulnak a bérstruktúrákban megnyilvánuló nemi alapú elfogultsággal és a bérdiszkriminációval kapcsolatos tudatosság növeléséhez, valamint ezen elfogultság és diszkrimináció hatékony és rendszerszerű kezeléséhez, ezáltal az ugyanazon munkáltató által foglalkoztatott valamennyi munkavállaló javát szolgálva. Ugyanakkor a nemekre lebontott adatoknak segíteniük kell az illetékes hatóságokat, a munkavállalói képviselőket és más érdekelt feleket abban, hogy figyelemmel kísérhessék a nemek közötti bérkülönbséget az ágazatokon átívelően (horizontális szegregáció) és a beosztásokon átívelően (vertikális szegregáció) egyaránt. Előfordulhat, hogy a munkáltatók a közzétett adatokhoz magyarázatot kívánnak fűzni a nemek közötti bérkülönbségekkel vagy bérkülönbséggel kapcsolatban. Amennyiben a női és férfi munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért kapott átlagos bérében mutatókozó különbségeket nem indokolják objektív és nemi szempontból semleges tényezők, a munkáltatónak intézkedéseket kell hoznia az egyenlőtlenségek megszüntetése érdekében.
- (40) A munkáltatók terheinek csökkentése céljából a tagállamok a nemzeti közigazgatási szerveiken keresztül összegyűjthetik és összekapcsolhatják a szükséges adatokat, lehetővé téve a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbség munkáltatónkénti kiszámítását. Az ilyen adatgyűjtés szükségessé teheti több közigazgatási szerv, például az adózási és a társadalombiztosítási hivatalok adatainak összekapcsolását, és akkor válhat lehetségessé, ha rendelkezésre állnak a munkáltatók vállalati vagy szervezeti szintű adatai és a munkavállalók egyéni szintű adatai – köztük a pénzügyi és természetbeni juttatásokra vonatkozó adatok – egymáshoz rendelését lehetővé tévő adminisztratív adatok. A tagállamok az említett információkat nemcsak az ezen irányelv szerinti bérjelentési kötelezettség hatálya alá tartozó munkáltatók, hanem azon munkáltatók vonatkozásában is összegyűjthetik, amelyekre nem vonatkozik ez a kötelezettség, de önkéntes alapon jelentést tesznek. Az előírt információk tagállamok általi közzétételének ki kell váltania azon munkáltatók bérjelentési kötelezettségét, amelyekre az adminisztratív adatok vonatkoznak, feltéve, hogy a jelentéstételi kötelezettség által célzott eredmény teljesül.
- (41) Annak érdekében, hogy a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó szervezeti szintű információk széles körben hozzáférhetőek legyenek, a tagállamoknak az ezen irányelv alapján kijelölt ellenőrző szervet meg kell bízniuk a munkáltatóktól kapott, a bérkülönbségre vonatkozó adatok anélkül történő összeállításával, hogy további terhet rónának a munkáltatókra. Az ellenőrző szervnek nyilvánosságra kell hoznia az említett adatokat, többek között oly módon, hogy azokat közzéteszi egy könnyen hozzáférhető honlapon, lehetővé téve az érintett tagállam egyes munkáltatóira, ágazataira és régióira vonatkozó adatok összehasonlítását.
- (42) Az ezen irányelvben meghatározott jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos bevált gyakorlatok alkalmazásának előmozdítása érdekében a tagállamok – például bértranszparencia-címke odaítélésével – elismerhetik azon munkáltatók erőfeszítéseit, amelyek nem tartoznak az ezen irányelvben meghatározott jelentéstételi követelmények hatálya alá, ám önkéntes alapon jelentést tesznek a bérekről.

⁽¹²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/2102 irányelve (2016. október 26.) a közszférabeli szervezetek honlapjainak és mobilalkalmazásainak akadálymentesítéséről (HL L 327., 2016.12.2., 1. o.).

⁽¹³⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2013/34/EU irányelve (2013. június 26.) a meghatározott típusú vállalkozások éves pénzügyi kimutatásairól, összevont (konszolidált) éves pénzügyi kimutatásairól és a kapcsolódó beszámolókról, a 2006/43/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv módosításáról, valamint a 78/660/EGK és a 83/349/EGK tanácsi irányelv hatályaon kívül helyezéséről (HL L 182., 2013.6.29., 19. o.).

- (43) A közös bérértékeléseknek maguk után kell vonniuk a legalább 100 munkavállalót foglalkoztató olyan szervezetek bérstruktúráinak felülvizsgálatát és módosítását, amelyeknél béregyenlőtlenség mutatkozik. A közös bérértékeléseket akkor kell elvégezni, ha a munkáltatók és az érintett munkavállalói képviselők nem értenek egyet abban, hogy a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintje közötti, legalább 5 %-os különbség egy adott munkavállalói kategóriában objektív és nemi szempontból semleges tényezőkkel indokolható, ha a munkáltató nem nyújt ilyen indokolást, vagy ha a munkáltató a bérjelentés benyújtásának időpontját követő hat hónapon belül nem orvosolta a bérszintek közötti ilyen különbséget. A közös bérértékelést a munkáltatóknak kell elvégezniük a munkavállalói képviselőkkel együttműködve. Amennyiben nincsenek munkavállalói képviselők, a munkavállalóknak képviselőket kell kijelölniük a közös bérértékelések elvégzése céljára. A közös bérértékelésnek észszerű időtartamon belül a nemi alapú bérdiszkrimináció felszámolásához kell vezetnie, mégpedig korrekciós intézkedések elfogadása révén.
- (44) Az információk ezen irányelv szerinti kezelése vagy közzététele során meg kell felelni az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendeletnek ⁽⁴⁾. Konkrét biztosítékokat kell bevezetni annak megakadályozására, hogy egy azonosítható munkavállaló adatait – közvetlenül vagy közvetve – közzétegyék. A munkavállalók nem akadályozhatók meg abban, hogy az egyenlő díjazás elvének érvényesítése céljából önkéntesen közzétegyék a bérüket.
- (45) Fontos, hogy a kollektív tárgyalások során a szociális partnerek megvitassák az egyenlő díjazással kapcsolatos kérdéseket, és különös figyelmet fordítsanak azokra. Tiszteletben kell tartani a nemzeti szociális párbeszéd és kollektív tárgyalási rendszerek eltérő jellemzőit az Unióban, a szociális partnerek autonómiáját és szerződési szabadságát, valamint abbéli minőségüket, hogy a munkavállalók és a munkáltatók képviselőiként járjanak el. Ezért a tagállamoknak nemzeti rendszerükkel és gyakorlatukkal összhangban megfelelő intézkedéseket kell hozniuk annak érdekében, hogy arra ösztönözzék a szociális partnereket, hogy kellő figyelmet fordítsanak az egyenlő díjazással kapcsolatos kérdésekre; ebbe beletartozhatnak a kollektív tárgyalások megfelelő szintjén folytatott megbeszélések, az érintett ügyekkel kapcsolatos kollektív tárgyalások ösztönzésére és az ilyen tárgyalásokhoz való jog gyakorlása előtt álló indokolatlan akadályok felszámolására irányuló intézkedések, valamint a nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek kialakítása.
- (46) Minden munkavállaló számára rendelkezésre kell állniuk a szükséges eljárásoknak ahhoz, hogy könnyebben érvényesíthessék az igazságszolgáltatáshoz való jogukat. A békéltetés alkalmazását vagy egy egyenlőséggel foglalkozó testület beavatkozását kötelezővé tevő, ösztönző vagy szankciókhoz kötő nemzeti jogszabályok nem akadályozhatják meg a feleket azon joguk gyakorlásában, hogy bírósághoz forduljanak.
- (47) Az egyenlőséggel foglalkozó testületeknek a más érdekelt felek melletti bevonása fontos szerepet játszik az egyenlő díjazás elvének tényleges alkalmazásában. Az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti testületek hatásköreinek és megbízatásainak ezért megfelelőnek kell lenniük ahhoz, hogy teljes mértékben lefedjék a nemi alapú bérdiszkriminációt, beleértve a bérek átláthatóságát vagy az ezen irányelvben megállapított bármely más jogot és kötelezettséget is. Azon eljárási és költségekkel kapcsolatos akadályok leküzdése érdekében, amelyekkel azok a munkavállalók szembesülnek, akik gyakorolni kívánják az egyenlő díjazáshoz fűződő jogukat, lehetővé kell tenni, hogy az egyenlőséggel foglalkozó testületek, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosításában érdekelt egyesületek, szervezetek és munkavállalói képviselők vagy más jogi személyek képviselhessék az egyéneket. Lehetővé kell tenni számukra, hogy a munkavállalók nevében vagy őket támogatva segítséget nyújtsanak, ami lehetővé teszi a hátrányos megkülönböztetést elszennvedő munkavállalók számára, hogy hatékonyan indítsanak keresetet a jogait és az egyenlő díjazás elvét érintő feltételezett jogsértésekkel kapcsolatban.
- (48) A több munkavállaló nevében vagy őket támogatva történő keresetindítás lehetővé teszi az olyan eljárások megkönnyítését, amelyekre eljárási és pénzügyi akadályok vagy a viktimizációtól való félelem miatt egyébként nem kerülne sor. Olyan helyzetekben is könnyebbé tehető, amikor a munkavállalók halmozott, egymástól esetleg nehezen szétválasztható okokon alapuló megkülönböztetéssel kénytelenek szembenézni. A kollektív igényérvényesítés alkalmas arra, hogy feltárja a rendszerszerű megkülönböztetést, és a társadalom egészében jobban láthatóvá tegyék az egyenlő díjazáshoz való jog és a nemek közötti egyenlőség kérdését. A kollektív jogorvoslat lehetősége révén – csoportnyomás generálásával, valamint a munkavállalók tudatosságának és a preventív lépésekre való hajlandóságának növelésével – motiválni lehetne a bérek átláthatóságára irányuló intézkedéseknek való proaktív megfelelést, továbbá kezelni lehetne a bérdiszkrimináció rendszerszerű jellegét. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy az egyenlő díjazással kapcsolatos követelésekkel összefüggésben indított bírósági eljárásokban részt vevő munkavállalói képviselők számára képesítési kritériumokat határoznak meg annak biztosítása érdekében, hogy a képviselők megfelelő képesítéssel rendelkezzenek.

⁽⁴⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

- (49) A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy elegendő forrás álljon az egyenlőséggel foglalkozó testületek rendelkezésére a nemi alapú bérdiszkriminációval kapcsolatos feladataik hatékony és megfelelő ellátásához. Amennyiben több testületet bíznak meg a feladatok ellátásával, a tagállamoknak gondoskodniuk kell a testületek tevékenységeinek megfelelő koordinálásáról. Ebbe a körbe tartozik például az is, hogy a pénzbírságként beszedett összegeket az egyenlőséggel foglalkozó testületek részére allokálják abból a célból, hogy azok hatékonyan el tudják látni az egyenlő díjazáshoz való jog érvényesítésével kapcsolatos feladataikat, ideértve a bérdiszkriminációs keresetek benyújtását vagy a bérdiszkrimináció elszenvetőinek az ilyen keresetek benyújtásában való segítségét és támogatását.
- (50) A kártérítésnek teljes mértékben fedeznie kell a nemi alapú bérdiszkrimináció következtében elszenvedett veszteségeket és károkat, összhangban a Bíróság esetjogával⁽¹⁵⁾. Ennek magában kell foglalnia a bérhátralékok és a kapcsolódó jutalmak vagy természetbeni juttatások teljes körű rendezését, valamint az elvesztett lehetőségek – például a bérszinttől függő bizonyos ellátásokhoz való hozzáférés – és a nem vagyoni kár – például az elvégzett munka alulértékelése miatti stresszhelyzet – kompenzálását. Adott esetben a kártérítésben figyelembe lehet venni a nemi alapú bérdiszkrimináció által okozott olyan károkat, amelyek a megkülönböztetés alapjául szolgáló más védett tulajdonságokkal is összefüggnek. A tagállamok nem határozhatnak meg előzetes felső határt az ilyen kártérítés tekintetében.
- (51) A kártérítés mellett más korrekciós intézkedésekről is rendelkezni kell. Az illetékes hatóságok vagy a nemzeti bíróságok számára például lehetővé kell tenni, hogy a munkáltatót az egyenlő díjazásra vonatkozó kötelezettségeinek teljesítése érdekében strukturális vagy szervezeti intézkedések megtételére kötelezzék. Ezen intézkedések közé tartozhat például a munkáltató azon kötelezettsége, hogy végezze el a bérmegállapítási mechanizmus nemi szempontból semleges értékelésen és besoroláson alapuló felülvizsgálatát; dolgozzon ki cselekvési tervet a feltárt eltérések kiküszöbölésére és az indokolatlan bérkülönbségek csökkentésére; hívja fel a munkavállalók figyelmét az egyenlő díjazáshoz való jogukra, és nyújtson tájékoztatást ezzel kapcsolatban; és hozzon létre a humánerőforrás ügyekkel foglalkozó személyzet számára kötelező képzést az egyenlő díjazásról és a nemi szempontból semleges munkakör-értékelésről és -besorolásról.
- (52) A Bíróság ítélkezési gyakorlatával⁽¹⁶⁾ összhangban a 2006/54/EK irányelv olyan rendelkezéseket állapít meg, amelyek biztosítják, hogy a bizonyítási teher az alperesre háruljon, amennyiben prima facie megkülönböztetés áll fenn. Mindazonáltal a megkülönböztetés elszenvetői és a bíróságok számára nem mindig könnyű eldönteni, hogy miként lehet felállítani ezt a vélelmet. A C-109/88. sz. ügyben a Bíróság megállapította, hogy amennyiben egy bérrendszer teljesen híján van az átláthatóságnak, a bizonyítási terhet az alperesre kell hárítani, függetlenül attól, hogy a munkavállaló megalapozottan állítja-e a prima facie bérdiszkrimináció fennállását. Ennek megfelelően a bizonyítási terhet az alperesre kell hárítani azokban az esetekben, amikor egy munkáltató nem tesz eleget a bérek átláthatóságára vonatkozó, ezen irányelvben meghatározott kötelezettségeinek, például azáltal, hogy megtagadja a munkavállalók által kért információk kiadását vagy adott esetben nem tesz jelentést a nemek közötti bérkülönbségről, kivéve, ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a jogsértésre nyilvánvalóan nem szándékosan került sor, és a jogsértés csekély jelentőségű volt.
- (53) A Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban az ezen irányelvben biztosított jogok feltételezett megsértéseivel kapcsolatos keresetek elévülési idejére vonatkozó nemzeti szabályokat úgy kell kidolgozni, hogy ne tehessék a gyakorlatban lehetetlenné, vagy ne nehezíthessék meg rendkívüli módon az említett jogok gyakorlását. Az elévülési idők sajátos akadályokat állítanak a nemi alapú bérdiszkrimináció elszenvetői elé. E célból közös minimumszabályokat kell megállapítani. Az említett szabályoknak meg kell határozniuk az elévülési idő kezdő időpontját, időtartamát és felfüggesztésének vagy megszakításának körülményeit, és elő kell írniuk, hogy a keresetindításra vonatkozó elévülési idő legalább három év legyen. Az elévülési idők nem kezdődhetnek meg azt megelőzően, hogy a felperesnek tudomására jutott, vagy észszerűen elvárható, hogy tudomására jutott a jogsértés. Lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy úgy dönthessenek, hogy az elévülési idő ne kezdődhessen meg addig, amíg a jogsértés fennáll, illetve a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnése előtt.
- (54) A perköltségek erősen visszatartják a nemi alapú bérdiszkrimináció elszenvetőit attól, hogy keresetet indítsanak az egyenlő díjazáshoz való joguk feltételezett megsértésével kapcsolatban, ami a munkavállalók nem megfelelő szintű védelméhez és az egyenlő díjazáshoz való jog nem megfelelő szintű érvényesítéséhez vezet. Az igazságszolgáltatás ezen jelentős eljárási akadályának megszüntetése érdekében a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy nemzeti bíróságaik értékelhessék, hogy a pervesztes felperesnek észszerű oka volt-e a kereset benyújtására, és amennyiben igen, dönthessenek úgy, hogy az érintett felperest ne kelljen az eljárás költségeinek viselésére kötelezni. Különösen olyan esetekben kell így eljárni, amikor a pernyertes alperes nem tett eleget az ezen irányelvben meghatározott, a bérek átláthatóságára vonatkozó kötelezettségeknek.

⁽¹⁵⁾ A Bíróság 2015. december 17-i ítélete, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831., 45. pont.

⁽¹⁶⁾ A Bíróság 1989. október 17-i ítélete, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) A tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell előírniuk az ezen irányelv alapján elfogadott vagy az ezen irányelv hatálybalépésekor már hatályban lévő, az egyenlő díjazáshoz való joghoz kapcsolódó nemzeti rendelkezések megsértése esetére. E szankciók közé tartozhatnak a bírságok, amelyeket a munkáltató bruttó éves árbevétele vagy a teljes bértömeg alapján lehet kiszabni. Figyelembe kell venni minden más olyan súlyosbító vagy enyhítő tényezőt, amely az eset körülményei között fennállhat, például azt, hogy a nemi alapú bérdiszkriminációhoz a megkülönböztetés alapját képező más védett tulajdonságok is társulnak-e. A tagállamok feladata meghatározni az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz kapcsolódó jogok és kötelezettségek megsértésének azon eseteit, amelyekben a bírság a legmegfelelőbb szankció.
- (56) A tagállamoknak külön szankciókat kell megállapítaniuk a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazására vonatkozó bármely jog vagy kötelezettség ismételt megsértése esetére, hogy figyelembe lehessen venni a jogsértés súlyosságát, továbbá hogy növekedjen az elrettentő erő az ilyen jogsértésekkel kapcsolatban. Az ilyen szankciók közé tartozhatnak a különböző típusú pénzügyi visszatartó eszközök, mint például az állami juttatások megvonása, vagy a pénzügyi ösztönzők további odaítéléséből vagy bármely közbeszerzési eljárásból bizonyos időtartamra történő kizárás.
- (57) A munkáltatók ezen irányelvből eredő kötelezettségei a környezetvédelmi, szociális és munkajog területén alkalmazandó kötelezettségek részét képezik, amelyek betartását a tagállamoknak a 2014/23/EU⁽¹⁷⁾, a 2014/24/EU⁽¹⁸⁾ és a 2014/25/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁹⁾ alapján a közbeszerzési eljárásokban való részvétel tekintetében biztosítaniuk kell. Az egyenlő díjazáshoz való joggal kapcsolódóan a munkáltatókra vonatkozó kötelezettségeknek való megfelelés érdekében a tagállamoknak mindenekelőtt biztosítaniuk kell, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési szerződések vagy koncessziók teljesítése során olyan bérmegállapítási mechanizmusokkal rendelkezzenek, amelyek nem vezetnek a nemek közötti olyan bérkülönbséghez a munkavállalók körében, amely nem indokolható nemi szempontból semleges tényezőkkel az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók egyetlen kategóriájában sem. Ezenfelül a tagállamoknak mérlegelniük kell, hogy az ajánlatkérő szervezet adott esetben olyan szankciók és felmondási feltételek bevezetésére kötelezik, amelyek biztosítják az egyenlő díjazás elvének betartását a közbeszerzési szerződések és koncessziók teljesítése során. Biztosítani kell, hogy az ajánlatkérő szervezet a kizárási okok alkalmazásának mérlegelése vagy azon döntésük meghozatala során, hogy a szerződést nem ítélik oda a gazdaságilag legelőnyösebb ajánlatot benyújtó ajánlattevőnek, figyelembe vehessék, hogy az ajánlattevő vagy az ajánlattevő egyik alvállalkozója nem tartja tiszteletben az egyenlő díjazás elvét.
- (58) Az egyenlő díjazáshoz való jog hatékony érvényre juttatásához megfelelő közigazgatási és bírói védelemre van szükség minden olyan hátrányos bánásmóddal szemben, amelyre a munkavállalók által az említett jog gyakorlására tett kísérletre vagy az említett jog betartásának érvényre juttatását célzó, a munkáltatónak jelzett bármilyen panaszra, illetve jogi vagy közigazgatási eljárásra válaszul került sor. A Bíróság ítélkezési gyakorlata⁽²⁰⁾ szerint a védelemre jogosult munkavállalók kategóriáját tágan kell értelmezni, és e kategóriába minden olyan munkavállalónak bele kell tartoznia, akik esetében előfordulhat, hogy a munkáltató egy, a nemi alapú diszkriminációval kapcsolatos panaszra válaszul megtorló intézkedést alkalmaz. A védelem nem korlátozódik kizárólag a panaszt benyújtó munkavállalókra vagy képviselőikre, sem pedig azokra, akik megfelelnek egyes olyan alaki követelményeknek, amelyek a tanúhoz hasonló bizonyos jogállás elismeréséhez szükségesek.
- (59) Az egyenlő díjazás elve érvényesítésének javítása érdekében ennek az irányelvnek meg kell erősítenie a meglévő végrehajtási eszközöket és eljárásokat az ezen irányelvben megállapított jogok és kötelezettségek, valamint a 2006/54/EK irányelvben meghatározott, egyenlő díjazásra vonatkozó rendelkezések tekintetében.
- (60) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, tiszteletben tartva ezáltal a tagállamok azon előjogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be és tartsanak fenn. A hatályos jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ezen irányelv végrehajtása nem használható fel az ezen a területen a hatályos uniós vagy nemzeti jogszabályokban meghatározott meglévő jogok korlátozására, és nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak az egyenlő díjazással kapcsolatos jogai csökkentésére.

⁽¹⁷⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) a koncessziós szerződésekről (HL L 94., 2014.3.28., 1. o.).

⁽¹⁸⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 65. o.).

⁽¹⁹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 243. o.).

⁽²⁰⁾ A Bíróság 2019. június 20-i ítélete, Hakebrandt és társai, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

- (61) Az egyenlő díjazáshoz való jog alkalmazásának megfelelő nyomon követése érdekében a tagállamoknak külön ellenőrző szervet kell létrehozniuk vagy kijelölniük. Ennek a szervnek, amely akár egy hasonló célú, már létező szerv részét is képezheti, konkrét feladatokat kell ellátnia az ezen irányelvben előírt, a bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedések végrehajtásával kapcsolatban, és bizonyos adatokat kell gyűjtenie a béregyenlőtlenségek és a bérek átláthatóságára irányuló intézkedések hatásának nyomon követése érdekében. Lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy egynél több szervet jelölhessenek ki, feltéve, hogy az ezen irányelvben meghatározott nyomonkövetési és elemzési funkciókat egy központi szerv biztosítja.
- (62) A nemek szerint lebontott bérstatisztikák összeállítása és a Bizottság (Eurostat) pontos és hiánytalan statisztikákkal való ellátása nélkülözhetetlen a nemek közötti bérkülönbség alakulásának uniós szintű elemzéséhez és nyomon követéséhez. Az 530/1999/EK tanácsi rendelet ⁽²¹⁾ előírja a tagállamoknak, hogy négyévente állítsanak össze mikroszintű strukturális keresetfelvételi statisztikát, amely harmonizált adatokat szolgáltat a nemek közötti bérkülönbség kiszámításához. A jó minőségű éves statisztikák növelhetik az átláthatóságot, és fokozhatják a nemek közötti bérkülönbség nyomon követését és az azzal kapcsolatos tudatosságot. Ezen adatok rendelkezésre állása és összehasonlíthatósága fontos szerepet játszik a fejlemények értékelésében nemzeti és uniós szinten egyaránt. A Bizottságnak (Eurostat) továbbított vonatkozó statisztikákat az Európai Parlament és a Tanács 223/2009/EK rendeletében ⁽²²⁾ foglaltak értelmében vett statisztikai célokra szabad gyűjteni.
- (63) Mivel ezen irányelv céljait – nevezetesen az Unió valamennyi vállalkozására és szervezetre alkalmazandó minimumkövetelmények meghatározása révén az egyenlő díjazás elvének jobb és hatékonyabb alkalmazását – a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban az intézkedés terjedelme és hatása miatt e célok jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat a szubszidiaritásnak az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt elvével összhangban. Az arányosságnak az említett cikkben foglalt elvével összhangban ez az irányelv, amely minimumszabályok megállapítására korlátozódik, nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.
- (64) A szociális partnerek szerepe kulcsfontosságú annak megtervezésében, hogy miként hajtják végre a bérek átláthatóságára irányuló intézkedéseket a tagállamokban, különösen azokban, ahol a kollektív tárgyalásokat széles körben alkalmazzák. Biztosítani kell ezért a tagállamok számára a lehetőséget arra, hogy megbízhassák a szociális partnereket ezen irányelv egészének vagy egy részének végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok minden szükséges lépést megtesznek az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények mindenkorai garantálásának biztosítása érdekében.
- (65) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a mikro-, kis- vagy középvállalkozások alapítását és fejlődését. A tagállamoknak ezért – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák a mikro-, kis- és középvállalkozásokat –értékelniük kell, hogy az átültető intézkedések milyen hatást gyakorolnak az említett vállalkozásokra, különös tekintettel a mikrovállalkozásokra; felkérést kapnak továbbá az adminisztratív terhek enyhítésére és az említett értékelés eredményeinek közzétételére.
- (66) Az európai adatvédelmi biztossal az (EU) 2018/1725 európai parlamenti és tanácsi rendelet ⁽²³⁾ 42. cikkével összhangban konzultációra került sor, és a biztos 2021. április 27-én véleményt nyilvánított,

⁽²¹⁾ A Tanács 530/1999/EK rendelete (1999. március 9.) a strukturális keresetfelvételi statisztikákról és a munkaerőköltség-felvételi statisztikákról (HL L 63., 1999.3.12., 6. o.).

⁽²²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 223/2009/EK rendelete (2009. március 11.) az európai statisztikákról és a titoktartási kötelezettség hatálya alá tartozó statisztikai adatoknak az Európai Közöségi Statisztikai Hivatala részére történő továbbításáról szóló 1101/2008/EK, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelet, a közösségi statisztikákról szóló 322/97/EK tanácsi rendelet és az Európai Közöségi statisztikai programbizottságának létrehozásáról szóló 89/382/EGK, Euratom tanácsi határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 87., 2009.3.31., 164. o.).

⁽²³⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/1725 rendelete (2018. október 23.) a természetes személyeknek a személyes adatok uniós intézmények, szervek, hivatalok és ügynökségek általi kezelése tekintetében való védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 45/2001/EK rendelet és az 1247/2002/EK határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 295., 2018.11.21., 39. o.).

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy

Ez az irányelv – mindenekelőtt a bérek átláthatósága és megerősített végrehajtási mechanizmusok révén – minimumkövetelményeket állapít meg egyrészt az EUMSZ 157. cikkében foglalt azon elv alkalmazásának a megerősítése érdekében, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak (a továbbiakban: az egyenlő díjazás elve), másrészt pedig a 2006/54/EK irányelv 4. cikkében megállapított megkülönböztetés tilalmának a megerősítése érdekében.

2. cikk

Hatály

- (1) Ez az irányelv a köz- és a magánszféra munkáltatóira vonatkozik.
- (2) Ez az irányelv minden olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések és/vagy alkalmazott gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.
- (3) Az 5. cikk alkalmazása céljából ezt az irányelvet alkalmazni kell az állásra pályázókra.

3. cikk

Fogalommeghatározások

- (1) Ezen irányelv alkalmazásában:
 - a) „díjazás”: a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve (kiegészítő vagy változó összetevőként), készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap;
 - b) „bérszint”: a bruttó éves díjazás és a megfelelő bruttó órabér;
 - c) „nemek közötti bérkülönbség”: a munkáltató női és férfi munkavállalóinak átlagos bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók átlagos bérszintjének százalékában kifejezve;
 - d) „medián bérszint”: az a bérszint, amelynél egy adott munkáltató munkavállalóinak a fele többet, a másik fele pedig kevesebbet keres;
 - e) „nemek közötti medián bérkülönbség”: valamely munkáltatónál a női munkavállalók medián bérszintje és a férfi munkavállalók medián bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók medián bérszintjének százalékában kifejezve;
 - f) „bérsávkvartilis”: a munkavállalók négy egyenlő számosságú csoportja, amelyekbe a bérszintjük szerint – a legalacsonyabbtól a legmagasabbig – besorolják őket;
 - g) „egyenlő értékű munka”: a 4. cikk (4) bekezdésében említett, megkülönböztetésmentes és objektív, nemi szempontból semleges kritériumokkal összhangban egyenlő értékűnek minősülő munka;

- h) „munkavállalók kategóriája”: azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző, a 4. cikk (4) bekezdésében említett, megkülönböztetésmentes és objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján, a munkavállalók munkáltatója által és – adott esetben – a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a munkavállalók képviselőivel együttműködésben, nem önkényesen csoportosított munkavállalók;
- i) „közvetlen megkülönböztetés”: az a helyzet, amikor egy személlyel szemben nemi alapon kedvezőtlenebbül járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljárta vagy eljárának;
- j) „közvetett megkülönböztetés”: az a helyzet, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érinti, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű cél alapján objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;
- k) „munkaügyi felügyelőség”: a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a munkaerőpiacon az ellenőrzési és vizsgálati feladatokért felelős szerv vagy szervek, kivéve, ha a nemzeti jog úgy rendelkezik, hogy a szociális partnerek elláthatják az említett feladatokat;
- l) „egyenlőséggel foglalkozó testület”: a 2006/54/EK irányelv 20. cikke alapján kijelölt szerv vagy szervek;
- m) „munkavállalói képviselők”: a munkavállalók képviselői a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban.

(2) Ezen irányelv alkalmazásában a megkülönböztetés magában foglalja az alábbiakat:

- a) zaklatás és szexuális zaklatás a 2006/54/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében, továbbá bármilyen kedvezőtlenebb bánásmód, amelynek alapja, hogy egy adott személy visszautasítja, vagy túri az ilyen magatartást, amennyiben a szóban forgó zaklatás vagy bánásmód az ebben az irányelvben biztosított jogok gyakorlásához kapcsolódik vagy annak következménye;
- b) minden olyan utasítás, amely egyes személyek nemi alapon történő megkülönböztetésére szólít fel;
- c) valamely kedvezőtlenebb bánásmód a 92/85/EGK tanácsi irányelv ⁽²⁴⁾ értelmében vett terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban;
- d) az (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelvben ⁽²⁵⁾ értelmében vett nemi alapú kedvezőtlenebb bánásmód, többek között az apasági szabadság, a szülői szabadság vagy a gondozói szabadság tekintetében;
- e) interszekcionális megkülönböztetés, amely a nem és bármely más, a megkülönböztetés alapját képező, a 2000/43/EK vagy a 2000/78/EK irányelv által védett tulajdonság vagy tulajdonságok kombinációján alapuló megkülönböztetés.

(3) A (2) bekezdés e) pontja nem ró további kötelezettségeket a munkáltatókra az ebben az irányelvben említettek szerinti, a nem kívül más védett tulajdonságokon alapuló megkülönböztetéssel kapcsolatos adatgyűjtésre vonatkozóan.

4. cikk

Egyenlő és egyenlő értékű munka

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkáltatók olyan bérstruktúrákkal rendelkezzenek, amelyek egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást biztosítanak.

(2) A tagállamok – az egyenlőséggel foglalkozó testületekkel konzultálva – megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy olyan elemzési eszközök vagy módszerek álljanak rendelkezésre és legyenek könnyen hozzáférhetők, amelyek támogatást és iránymutatást nyújtanak a munka értékének az e cikkben meghatározott kritériumok szerinti értékeléséhez és összehasonlításához. Az említett eszközöknek vagy módszereknek lehetővé kell tenniük a munkáltatók és/vagy a szociális partnerek számára, hogy könnyen létrehozzanak és alkalmazzanak olyan, nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszereket, amelyek kizárják minden nemi alapú bérdiszkriminációt.

⁽²⁴⁾ A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1992.11.28., 1. o.).

⁽²⁵⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).

(3) A Bizottság adott esetben a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetével (EIGE) konzultálva aktualizálhatja a nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszerekre vonatkozó uniós szintű iránymutatásokat.

(4) A bérstruktúráknak lehetővé kell tenniük annak értékelését, hogy a munkavállalók a munka értéke tekintetében összehasonlítható helyzetben vannak-e, mégpedig - amennyiben vannak ilyen képviselők - a munkavállalói képviselőkkel egyeztetett objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján. Az említett kritériumok sem közvetlenül, sem közvetve nem alapulhatnak a munkavállalók nemén. Az említett kritériumok közé kell tartozniuk a következőknek: készségek, erőfeszítések, felelősség és munkafeltételek, és adott esetben bármilyen egyéb olyan tényező, amely az adott munkakör vagy pozíció tekintetében releváns. Ezeket objektív, nemi szempontból semleges módon kell alkalmazni, kizárva a nemen alapuló közvetlen vagy közvetett megkülönböztetést. Különösen nem értékelhetik alul a vonatkozó humán készségeket.

II. FEJEZET

A BÉREK ÁTLÁTHATÓSÁGA

5. cikk

A bérek átláthatósága a foglalkoztatás előtt

(1) Az állásokra pályázók számára biztosítani kell a jogot arra, hogy tájékoztatást kapjanak a leendő munkáltatótól a következőkről:

- a) az adott pozícióra vonatkozó, objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján meghatározott kezdeti díjazásról vagy annak tartományáról; és
- b) adott esetben a kollektív szerződésnek a munkáltató által a pozícióval kapcsolatban alkalmazott vonatkozó rendelkezéseiről.

Ezt a tájékoztatást olyan módon kell nyújtani, amely biztosítja a díjazásról való megalapozott és átlátható tárgyalást, például egy nyilvánosan közzétett álláshirdetésben, az állásinterjú előtt vagy más módon.

(2) A munkáltató nem kérdezheti meg a pályázókat az aktuális vagy korábbi munkaviszonyuk keretében kapott díjazásukról.

(3) A munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy az álláshirdetések és az álláshelyek megnevezései nemi szempontból semlegesek legyenek, és hogy a munkaerő-felvételi eljárásokat megkülönböztetéstől mentesen bonyolítsák le annak érdekében, hogy ne ássák alá az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogot (a továbbiakban: az egyenlő díjazáshoz való jog).

6. cikk

A bérmegállapítás és a bérnövekedési politika átláthatósága

(1) A munkáltatók kötelesek a munkavállalók számára könnyen hozzáférhetővé tenni az arra vonatkozó információkat, hogy milyen kritériumokat alkalmaznak a munkavállalók díjazásának, bérszintjének és bérnövekedésének a meghatározásához. Az említett kritériumoknak objektívnek és nemi szempontból semlegesnek kell lenniük.

(2) A tagállamok mentesíthetik a kevesebb mint 50 munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat a bérnövekedésre vonatkozóan az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség alól.

7. cikk

A tájékoztatáshoz való jog

(1) A (2) és a (4) bekezdésnek megfelelően a munkavállalóknak joguk van tájékoztatást kérni és írásban tájékoztatást kapni az egyéni bérszintjükéről és az átlagos bérszintekről nemek szerinti bontásban azon munkavállalók kategóriái tekintetében, akik a velük azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végeznek.

(2) A nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a munkavállalók számára lehetőséget kell biztosítani arra, hogy munkavállalói képviselőiken keresztül kérjék és kapják meg az (1) bekezdésben említett információkat. Lehetőséget kell biztosítani számukra arra is, hogy egy egyenlőséggel foglalkozó testületen keresztül kérjék és kapják meg az információkat.

A munkavállalók számára biztosítani kell a jogot arra, hogy ha a kézhez kapott információk pontatlanok vagy hiányosak, személyesen vagy a munkavállalói képviselőiken keresztül további és észszerű pontosításokat és részleteket kérjenek a szolgáltatott adatokkal kapcsolatban, és erre indokolással ellátott választ kapjanak.

(3) A munkáltatók kötelesek évente tájékoztatni a munkavállalókat az (1) bekezdésben említett tájékoztatáshoz való jogukról, valamint arról, hogy a munkavállalónak milyen lépéseket kell tennie e jogának gyakorlása érdekében.

(4) A munkáltatók észszerű időn, de minden esetben a kérelem benyújtásának időpontjától számított két hónapon belül kötelesek rendelkezésre bocsátani az (1) bekezdésben említett információkat.

(5) A munkavállalók nem akadályozhatók meg abban, hogy az egyenlő díjazás elvének érvényesítése céljából közvéetgyék a díjazásukat. A tagállamok intézkedéseket vezetnek be különösen az olyan szerződéses feltételek megtiltása érdekében, amelyek korlátozzák a munkavállalókat a díjazásukra vonatkozó információk közzétételében.

(6) A munkáltatók előírhatják, hogy az e cikk alapján a saját díjazásukon vagy bérszintjükön kívül más információhoz hozzájutott munkavállalók a kapott információt nem használhatják fel az egyenlő díjazáshoz való joguk gyakorlásától eltérő célra.

8. cikk

Az információk akadálymentessége

A munkáltatóknak a munkavállalókkal vagy az állásokra pályázókkal az 5., a 6. és a 7. cikk alapján megosztott információkat a fogyatékossggal élő személyek számára akadálymentes és az egyedi szükségleteiket figyelembe vevő formátumban kell rendelkezésre bocsátaniuk.

9. cikk

Jelentés a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségről

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók e cikkel összhangban rendelkezésre bocsátás a szervezetükre vonatkozó következő információkat:

- a) a nemek közötti bérkülönbség;
- b) a nemek közötti bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;
- c) a nemek közötti medián bérkülönbség;
- d) a nemek közötti medián bérkülönbség a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;
- e) a díjazása részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya;
- f) a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsávkvartilisekben;
- g) a nemek közötti bérkülönbség a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban.

(2) A legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak 2027. június 7-ig és azt követően minden évben meg kell adniuk az előző naptári évre vonatkozóan az (1) bekezdésben meghatározott információkat.

(3) A 150–249 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak 2027. június 7-ig és azt követően háromévente meg kell adniuk az előző naptári évre vonatkozóan az (1) bekezdésben meghatározott információkat.

(4) A 100–149 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak 2031. június 7-ig és azt követően háromévente meg kell adniuk az előző naptári évre vonatkozóan az (1) bekezdésben meghatározott információkat.

(5) A tagállamok nem akadályozhatják meg a 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat abban, hogy önkéntes alapon rendelkezésre bocsátás az (1) bekezdésben meghatározott információkat. A tagállamok nemzeti jogukban előírhatják a 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók számára, hogy nyújtsanak tájékoztatást a díjazásról.

(6) A munkáltató vezetőségének – a munkavállalói képviselőkkel folytatott konzultációt követően – meg kell erősítenie az információk pontosságát. A munkavállalói képviselőknek hozzáféréssel kell rendelkezniük a munkáltató által alkalmazott módszertanokhoz.

(7) Az e cikk (1) bekezdésének a)–g) pontjában említett információkat azzal a hatósággal kell közölni, amely a 29. cikk (3) bekezdésének c) pontja alapján felelős ezen adatok összeállításáért és közzétételéért. A munkáltató az e cikk (1) bekezdésének a)–f) pontjában említett információkat közzéteheti a honlapján, vagy más módon nyilvánosan hozzáférhetővé teheti.

(8) A tagállamok maguk is összeállíthatják az e cikk (1) bekezdésének a)–f) pontjában meghatározott információkat adminisztratív adatok – például a munkáltatók által az adó- vagy társadalombiztosítási hatóságok részére szolgáltatott adatok – alapján. Az információkat a 29. cikk (3) bekezdésének c) pontjával összhangban nyilvánosságra kell hozni.

(9) A munkáltatóknak az (1) bekezdés g) pontjában említett információkat valamennyi munkavállalójuk és azok munkavállalói képviselői rendelkezésére kell bocsátaniuk. A munkáltatóknak kérésre a munkaügyi felügyelőség és az egyenlőséggel foglalkozó testület részére is továbbítaniuk kell az információkat. Kérésre az előző négy évből származó információkat is át kell adni, amennyiben azok rendelkezésre állnak.

(10) A munkavállalók, a munkavállalói képviselők, a munkaügyi felügyelőségek és az egyenlőséggel foglalkozó testületek számára biztosítani kell a jogot arra, hogy további felvilágosítást és részleteket kérjenek a munkáltatóktól a szolgáltatott adatokkal kapcsolatban, beleértve a nemek közötti bérkülönbségekre vonatkozó magyarázatokat is. A munkáltatók – indokolással ellátott válasz útján – kötelesek észszerű időn belül válaszolni az ilyen megkeresésekre. Ha a nemek közötti bérkülönbségeket objektív, nemi szempontból semleges kritériumok nem indokolják, a munkáltatóknak a munkavállalói képviselőkkel, a munkaügyi felügyelőséggel és/vagy az egyenlőséggel foglalkozó testülettel szoros együttműködésben észszerű időtartamon belül orvosolniuk kell a helyzetet.

10. cikk

Közös bérértékelés

(1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak annak biztosítására, hogy a 9. cikk szerinti bérjelentés hatálya alá tartozó munkáltatók – munkavállalói képviselőkkel együttműködve – közös bérértékelést végezzenek, amelynek esetében az alábbi feltételek mindegyike teljesül:

- a) a bérjelentés azt mutatja, hogy a munkavállalók bármely kategóriájában a női és a férfi munkavállalók átlagos bérszintje között legalább 5 %-os különbség áll fenn;
- b) a munkáltató nem indokolta objektív és nemi szempontból semleges kritériumokkal az átlagos bérszint tekintetében fennálló ezen különbségeket;
- c) a munkáltató a bérjelentés benyújtásának időpontját követő hat hónapon belül nem orvosolta az átlagos bérszintben mutatózó indokolatlan különbséget.

(2) A közös bérértékelést annak érdekében kell elvégezni, hogy azonosítani és orvosolni lehessen, valamint meg lehessen előzni a női és a férfi munkavállalók díjazása közötti, objektív és nemi szempontból semleges kritériumokkal nem indokolható különbségeket, és a közös bérértékelésnek magában kell foglalnia a következőket:

- a) a női és férfi munkavállalók arányának elemzése a munkavállalók mindegyik kategóriájában;
- b) információk a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintjéről, valamint a díjazás kiegészítő vagy változó összetevőiről a munkavállalók mindegyik kategóriája tekintetében;
- c) a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintje közötti különbségek a munkavállalók mindegyik kategóriájában;
- d) az átlagos bérszintek közötti különbségek okai a munkavállalói képviselők és a munkáltató által közösen megállapított objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján, ha vannak ilyenek;
- e) azon női és férfi munkavállalók aránya, akik a szülési vagy apasági szabadságról, szülői szabadságról vagy gondozói szabadságról való visszatérésüket követően béremelésben részesültek, amennyiben ilyen emelésre került sor a munkavállalók releváns kategóriájában a szabadság időtartama alatt;
- f) intézkedések a díjazási különbségek kezelésére, amennyiben azok objektív és nemi szempontból semleges kritériumok alapján nem indokolhatók;

g) a korábbi közös bérértékelések nyomán hozott intézkedések hatékonyságának értékelése.

(3) A munkáltatónak a munkavállalók és a munkavállalói képviselők rendelkezésére kell bocsátaniuk a közös bérértékelést, valamint továbbítaniuk kell azt a 29. cikk (3) bekezdésének d) pontja szerinti ellenőrző szerv részére. A munkáltatónak kérésre a munkaügyi felügyelőség és az egyenlőséggel foglalkozó testület részére is rendelkezésre kell bocsátaniuk azt.

(4) A közös bérértékelés nyomán hozott intézkedések végrehajtása során a munkáltatónak észszerű időtartamon belül, a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban, a munkavállalói képviselőkkel szoros együttműködésben orvosolnia kell az indokolatlan bérkülönbségeket. A munkaügyi felügyelőséget és/vagy az egyenlőséggel foglalkozó testületet fel lehet kérni az e folyamatban való részvételre. Az intézkedések végrehajtásának a nemi szempontból semleges, meglévő munkakörértékelési- és besorolási rendszerek elemzését vagy ilyen rendszerek létrehozását is magában kell foglalnia a nemi alapú közvetlen, vagy közvetett bérdiszkrimináció kizárásának biztosítása érdekében.

11. cikk

A 250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók támogatása

A tagállamok technikai segítségnyújtás és képzés formájában támogatást nyújtanak a 250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak és az érintett munkavállalói képviselőknek, az ezen irányelvben meghatározott kötelezettségek teljesítésének megkönnyítése érdekében.

12. cikk

Adatvédelem

(1) Amennyiben a 7., 9. és 10. cikk értelmében hozott intézkedések alapján nyújtott információk személyes adatok kezelésével járnak, a szóban forgó információkat az (EU) 2016/679 rendelettel összhangban kell megadni.

(2) Az ezen irányelv 7., 9. vagy 10. cikke alapján kezelt személyes adatok nem használhatók fel az egyenlő díjazás elvének alkalmazásán kívül semmilyen egyéb célra.

(3) A tagállamok dönthetnek úgy, hogy ha az információknak a 7., 9. és 10. cikk szerinti közzététele egy azonosítható munkavállaló díjazásának közvetlen vagy közvetett közzétételéhez vezetne, akkor kizárólag a munkavállalói képviselők, a munkaügyi felügyelőség vagy az egyenlőséggel foglalkozó testület férhessen hozzá ezekhez az információkhoz. A munkavállalói képviselőknek vagy az egyenlőséggel foglalkozó testületnek tanácsot kell adniuk a munkavállalóknak az ezen irányelv szerinti lehetséges követelésekkel kapcsolatban, anélkül, hogy közzétennék az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző egyes munkavállalók tényleges bérszintjét. A 29. cikk szerinti nyomon követés céljából ezeket az információkat korlátozás nélkül rendelkezésre kell bocsátani.

13. cikk

Szociális párbeszéd

A szociális partnerek autonómiájának sérelme nélkül, valamint a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy az ezen irányelvben meghatározott jogok és kötelezettségek megvitatásán keresztül biztosítsák a szociális partnerek tényleges bevonását, adott esetben ez utóbbiak kérése alapján.

A tagállamok – a szociális partnerek autonómiájának sérelme nélkül és figyelembe véve a nemzeti gyakorlatok sokféleségét – megfelelő intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy előmozdítsák a szociális partnerek szerepét és ösztönözzék a kollektív tárgyaláshoz való jog gyakorlását azokkal az intézkedésekkel kapcsolatban, amelyek célja küzdeni a bérdiszkrimináció és annak a túlnyomórészt az egyik nemhez tartozó munkavállalók által végzett munkák értékelésére gyakorolt hátrányos hatása ellen.

III. FEJEZET

JOGORVOSLAT ÉS JOGÉRVÉNYESÍTÉS

14. cikk

A jogok védelme

A tagállamok biztosítják, hogy az egyeztető eljárás lehetséges igénybevételét követően az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek érvényesítését érintő bírósági eljárások minden olyan munkavállaló számára rendelkezésre álljanak, aki úgy ítéli meg, hogy sérelmet szenvedett az egyenlő díjazás elve alkalmazásának elmulasztása miatt. Ezeknek az eljárásoknak könnyen hozzáférhetőnek kell lenniük a munkavállalók és a nevükben eljáró személyek számára, még azt követően is, hogy megszűnt az a munkaviszony, amelyben a hátrányos megkülönböztetés feltételezetten megtörtént.

15. cikk

A munkavállalók nevében vagy érdekében indított eljárások

A tagállamok biztosítják, hogy azok az egyesületek, szervezetek, egyenlőséggel foglalkozó testületek és munkavállalói képviselők vagy más jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jogban meghatározott kritériumoknak megfelelően jogos érdeke fűződik a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosításához, közigazgatási vagy bírósági eljárásban vehessenek részt az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek feltételezett megsértésével kapcsolatban. Az adott személy jóváhagyásával eljárhatnak az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség megsértését feltételezetten elszenvedő munkavállaló nevében vagy érdekében.

16. cikk

A kártérítéshez való jog

(1) A tagállamok biztosítják, hogy minden olyan munkavállaló, aki az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség megsértése miatt kárt szenvedett, a tagállam által meghatározott módon jogosult legyen arra, hogy teljes kártérítést vagy jóvátételt igényeljen és kaphasson az elszenvedett kárért.

(2) Az (1) bekezdésben említett kártérítésnek vagy jóvátételnek a tagállamok által meghatározottak szerint, visszatartó erejű és arányos módon tényleges és hatékony kártérítést vagy jóvátételt kell képeznie az elszenvedett veszteségeikért és kárért.

(3) A kártérítésnek vagy jóvátételnek olyan helyzetbe kell hoznia a kárt szenvedett munkavállalót, mintha nem érte volna őt nem alapuló megkülönböztetés, vagy mintha nem sértették volna meg az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogokat vagy kötelezettségeket. A tagállamok biztosítják azt, hogy a kártérítés vagy jóvátétel magában foglalja a bérhátralékok és a kapcsolódó prémiumok vagy természetbeni juttatások teljes körű rendezését, az elvesztett lehetőségek, a nem vagyoni kár, illetve az egyéb releváns tényezők – köztük esetleg az interszekcionális megkülönböztetés – által okozott károk kompenzálását, valamint a késedelmi kamatokat is.

(4) A kártérítés vagy jóvátétel előzetes felső határ rögzítésével nem korlátozható.

17. cikk

Más jogorvoslati lehetőségek

(1) A tagállamok biztosítják, hogy az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek megsértése esetén az illetékes hatóságok vagy a nemzeti bíróságok a nemzeti joggal összhangban, a felperes kérelmére és az alperes költségére kibocsáthassák a következőket:

a) a jogsértés megszüntetésére irányuló végzés;

b) olyan végzés, amely az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek alkalmazásának biztosítására irányuló intézkedések meghozatalára kötelez.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy ha az alperes nem tesz eleget az (1) bekezdés értelmében kibocsátott végzések bármelyikének, illetékes hatóságai vagy nemzeti bíróságai adott esetben a végzés teljesítésének biztosítása érdekében ismétlődő kényszerítő bírságot szabhassanak ki.

18. cikk

A bizonyítási teher áthelyezése

(1) A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban meghozzák a megfelelő intézkedéseket annak biztosítására, hogy az alperesnek kelljen bizonyítania, hogy a díjazással kapcsolatban sem közvetlen, sem közvetett megkülönböztetés nem történt, abban az esetben, ha azok a munkavállalók, akiket saját állításuk szerint az egyenlő díjazás elvének be nem tartása miatt sérelem ért, valamely illetékes hatóság vagy nemzeti bíróság előtt olyan tényeket bizonyítanak, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben a munkáltató nem teljesítette az 5., 6., 7., 9. és 10. cikkben meghatározott, a bérek átláthatóságával kapcsolatos kötelezettségeket, a díjazást érintő feltételezett közvetett vagy közvetlen megkülönböztetéssel kapcsolatos közigazgatási vagy bírósági eljárás során a munkáltatónak kelljen bizonyítania, hogy nem történt ilyen megkülönböztetés.

E bekezdés első albekezdése nem alkalmazandó, ha a munkáltató bizonyítja, hogy az 5., 6., 7., 9. és 10. cikkben meghatározott kötelezettségek megsértése nyilvánvalóan nem volt szándékos és az kisebb jelentőségű volt.

(3) Ez az irányelv nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy olyan bizonyítási szabályokat vezessenek be, amelyek kedvezőbbek azon munkavállalók számára, akik közigazgatási vagy bírósági eljárást indítanak az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek feltételezett megsértése miatt.

(4) A tagállamok eltekinthetnek az (1) bekezdés alkalmazásától olyan eljárások esetében, ahol az illetékes hatóságnak vagy a nemzeti bíróságnak kell kivizsgálnia az ügy tényállását.

(5) Amennyiben a nemzeti jog másként nem rendelkezik, ez a cikk nem vonatkozik a büntetőeljárásokra.

19. cikk

Az egyenlő vagy egyenlő értékű munka bizonyítása

(1) Annak értékelésekor, hogy a női és férfi munkavállalók azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végeznek-e, annak értékelése, hogy a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e, nem korlátozódhat azokra a helyzetekre, amelyekben a női és a férfi munkavállalók ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak, hanem ki kell terjednie a díjazási feltételeket meghatározó egyetlen forrásra. Egyetlen forrás az, amely a munkavállalók összehasonlítása szempontjából releváns díjazási elemeket meghatározza.

(2) Annak értékelése, hogy a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e, nem korlátozódhat az érintett munkavállalóval egyidejűleg foglalkoztatott munkavállalókra.

(3) Amennyiben nem állapítható meg valós összehasonlítási alap, a feltételezett bérdiszkrimináció bizonyításához bármely egyéb bizonyíték felhasználható, ideértve a statisztikákat vagy az arra vonatkozó összehasonlítást, hogy valamely összehasonlítható helyzetben hogyan járnának el a munkavállalóval szemben.

20. cikk

A bizonyítékokhoz való hozzáférés

(1) A tagállamok biztosítják, hogy az egyenlő díjazásra vonatkozó követelésekkel kapcsolatos eljárásokban az illetékes hatóságok vagy a nemzeti bíróságok a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban kötelezhessék az alperest az ellenőrzése alatt álló bármely releváns bizonyíték szolgáltatására.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy az illetékes hatóságok vagy a nemzeti bíróságok hatáskörrel rendelkezzenek bizalmas információkat tartalmazó bizonyítékok szolgáltatásának elrendelésére, amennyiben azt az egyenlő díjazásra vonatkozó követelés szempontjából fontosnak ítélik. A tagállamok biztosítják, hogy az ilyen információk szolgáltatásának elrendelésével összefüggésben az illetékes hatóságok vagy a nemzeti bíróságok a nemzeti eljárási szabályokkal összhangban hatékony intézkedésekkel biztosíthassák az ilyen információk védelmét.

(3) Ez a cikk nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy a felperesek számára kedvezőbb szabályokat tartsanak fenn vagy vezessenek be.

21. cikk

Elévülési idők

(1) A tagállamok biztosítják, hogy az egyenlő díjazással kapcsolatos követelések érvényesítésére vonatkozó elévülési időkre alkalmazandó nemzeti szabályok meghatározzák az elévülési idő kezdő időpontját, időtartamát és azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén lehetőség van az elévülési idő nyugvására vagy megszakítására. Az elévülési idők nem kezdődhetnek meg azt megelőzően, hogy a felperesnek tudomására jut, vagy észszerűen elvárható, hogy tudomása legyen a jogsértésről. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy az elévülési idők nem kezdődhetnek meg addig, amíg a jogsértés fennáll, illetve a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnése előtt. Az ilyen elévülési idő nem lehet rövidebb három évnél.

(2) A tagállamok biztosítják az elévülési idő nyugvását vagy – a nemzeti jogtól függően – megszakítását, amint a felperes lépéseket tesz azért, hogy panaszt nyújt be a munkáltatónak vagy eljárást indít a bíróságon, közvetlenül vagy a munkavállalói képviselőkön, a munkaügyi felügyelőségen vagy az egyenlőséggel foglalkozó testületen keresztül.

(3) Ez a cikk nem alkalmazandó a követelések érvényesítésére nyitva álló jogvesztő határidőkre vonatkozó szabályokra.

22. cikk

Jogi költségek

A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben az alperes pernyertes a bérdiszkriminációra vonatkozó követeléssel kapcsolatos eljárásban, a nemzeti bíróságok a nemzeti joggal összhangban értékelhessék, hogy a pervesztes felperesnek volt-e észszerű oka a kereset benyújtására, és ha igen, helyénvaló-e, ha nem kötelezik a felperest az eljárás költségeinek viselésére.

23. cikk

Szankciók

(1) A tagállamok megállapítják az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek megsértése esetén alkalmazandó hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókra vonatkozó szabályokat. A tagállamok meghoznak minden szükséges intézkedést az említett szabályok végrehajtásának biztosítására, és haladéktalanul értesítik a Bizottságot ezekről a szabályokról és intézkedésekről, valamint az ezeket érintő minden későbbi módosításról.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy az (1) bekezdésben említett szankciók tényleges visszatartó hatással legyenek az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek megsértését illetően. Az említett szankciók magukban foglalják a bírságokat is, amelyeket a nemzeti jog alapján kell meghatározni.

(3) Az (1) bekezdésben említett szankcióknak figyelembe kell venniük a jogsértés körülményeivel kapcsolatos súlyosító vagy enyhítő tényezőket, amelyek magukban foglalhatják az interszekcionális megkülönböztetést is.

(4) A tagállamok biztosítják, hogy külön szankciók legyenek alkalmazandók az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek ismételt megsértése esetén.

(5) A tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek annak érdekében, hogy az e cikk értelmében előírt szankciókat a gyakorlatban ténylegesen alkalmazzák.

24. cikk

Egyenlő díjazás közbeszerzési szerződések és koncessziók esetében

(1) A tagállamok által a 2014/23/EU irányelv 30. cikkének (3) bekezdésével, a 2014/24/EU irányelv 18. cikkének (2) bekezdésével és a 2014/25/EU irányelv 36. cikkének (2) bekezdésével összhangban hozott megfelelő intézkedések magukban foglalják azokat az intézkedéseket, amelyek biztosítják, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési szerződések vagy koncessziók teljesítése során eleget tegyenek az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos kötelezettségeknek.

(2) A tagállamok mérlegelik az ajánlatkérő szervek kötelezését adott esetben olyan szankciók és felmondási feltételek bevezetésére, amelyek biztosítják az egyenlő díjazás elvének betartását a közbeszerzési szerződések és koncessziók teljesítése során. Amennyiben a tagállami hatóságok a 2014/23/EU irányelv 38. cikke (7) bekezdésének a) pontjával, a 2014/24/EU irányelv 57. cikke (4) bekezdésének a) pontjával vagy a 2014/25/EU irányelv 80. cikkének a 2014/24/EU irányelv 57. cikke (4) bekezdésének a) pontjával összefüggésben értelmezett (1) bekezdésével összhangban járnak el, az ajánlatkérő szervek kizárhatnak vagy a tagállamok által kötelezhetők arra, hogy kizárjanak bármely gazdasági szereplőt a közbeszerzési eljárásban való részvételből, amennyiben bármely megfelelő eszközzel bizonyítani tudják az e cikk (1) bekezdésében említett kötelezettségeknek akár a bérek átláthatóságára vonatkozó követelményeknek való meg nem feleléssel, akár a munkavállalók bármely kategóriájában 5 %-ot meghaladó, a munkáltató által objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján nem indokolt bérkülönbség fennállásával összefüggő megsértését. Ez nem érinti a 2014/23/EU, a 2014/24/EU vagy a 2014/25/EU irányelvben meghatározott egyéb jogokat és kötelezettségeket.

25. cikk

Viktimizáció és a kedvezőtlenebb bánásmóddal szembeni védelem

(1) A munkavállalók és a munkavállalói képviselők nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban azon az alapon, hogy éltek az egyenlő díjazással kapcsolatos jogaikkal, vagy mert támogattak valamely másik személyt a jogai védelmében.

(2) A tagállamok a nemzeti jogrendszerükön belül meghozzák a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat – ideértve a munkavállalói képviselőként eljáró munkavállalókat is – attól, hogy az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek érvényesítése céljából a munkáltató szervezetén belül tett panasz vagy közigazgatási, illetve bírósági eljárás megindítása miatt a munkáltató elbocsássa őket, vagy egyéb hátrányos bánásmódot alkalmazzon velük szemben.

26. cikk

Kapcsolat a 2006/54/EK irányelvvel

Az egyenlő díjazásnak a 2006/54/EK irányelv 4. cikkében rögzített elvével összefüggő bármely joggal vagy kötelezettséggel kapcsolatos eljárásokra ezen irányelv III. fejezete alkalmazandó.

IV. FEJEZET

HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK

27. cikk

A védelem szintje

(1) A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek kedvezőbbek a munkavállalók számára az ezen irányelvben megállapított rendelkezéseknél.

(2) Ezen irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a már meglévő védelmi szint csökkentésére az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken.

28. cikk

Az egyenlőséggel foglalkozó testületek

- (1) A munkaügyi felügyelőségek vagy a munkavállalók jogait érvényesítő egyéb szervek – köztük a szociális partnerek – hatáskörének sérelme nélkül az egyenlőséggel foglalkozó testületek illetékesek az ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdésekben.
- (2) A tagállamok a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban aktív intézkedéseket hoznak a munkaügyi felügyelőségek, az egyenlőséggel foglalkozó testületek és adott esetben a szociális partnerek közötti, az egyenlő díjazás elvével kapcsolatban folytatott szoros együttműködés és koordináció biztosítása érdekében.
- (3) A tagállamok biztosítják az egyenlőséggel foglalkozó testületeik számára az egyenlő díjazáshoz való jog tiszteletben tartásával kapcsolatos feladataik hatékony ellátásához szükséges forrásokat.

29. cikk

Nyomon követés és a tudatosság növelése

- (1) A tagállamok biztosítják az egyenlő díjazás elve alkalmazásának következetes és koordinált nyomon követését és támogatását, valamint az összes rendelkezésre álló jogorvoslati lehetőség érvényesítését.
- (2) Minden tagállam kijelöl egy szervet az ezen irányelvet végrehajtó nemzeti intézkedések végrehajtásának nyomon követésére és támogatására (a továbbiakban: ellenőrző szerv), és megteszi az annak megfelelő működéséhez szükséges intézkedéseket. Az ellenőrző szerv lehet valamely nemzeti szinten meglévő testület vagy struktúra része. A tagállamok egynél több szervet is kijelölhetnek a tudatosság növelése és az adatgyűjtés céljából, feltéve, hogy a (3) bekezdés b), c) és e) pontjában előírt nyomonkövetési és elemzési feladatokat egy központi szerv végzi.
- (3) A tagállamok biztosítják, hogy az ellenőrző szerv feladatai közé tartozzanak a következők:
- a) az állami- és magánvállalatok és -szervezetek, a szociális partnerek és a nyilvánosság figyelmének felhívása az egyenlő díjazás elvének és a bérek átláthatóságához való jognak az előmozdítására, többek között az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazással kapcsolatos interszekcionális megkülönböztetés elleni küzdelem révén;
 - b) a nemek közötti bérkülönbség okainak elemzése, és eszközök kidolgozása a bérkülönbségek értékelésének elősegítésére, mindenekelőtt az EIGE elemző munkájára és eszközeire támaszkodva;
 - c) a munkáltatóktól a 9. cikk (7) bekezdése alapján kapott adatok összegyűjtése, valamint a 9. cikk (1) bekezdésének a)–f) pontjában említett adatok gyors, könnyen hozzáférhető és felhasználóbarát módon történő közzététele, amely lehetővé teszi az érintett tagállam munkáltatói, ágazatai és régiói közötti összehasonlítást, továbbá az előző négy évből származó adatok hozzáférhetővé tételének biztosítása, amennyiben azok rendelkezésre állnak;
 - d) a 10. cikk (3) bekezdése szerinti közös bérértékelési jelentések összegyűjtése;
 - e) a bérdiszkriminációval kapcsolatban az illetékes hatóságokhoz – többek között az egyenlőséggel foglalkozó testületekhez – benyújtott panaszok és a nemzeti bíróságokhoz benyújtott keresetek számára és típusaira vonatkozó adatok összesítése.
- (4) A tagállamok 2028. június 7-ig és azt követően két évente, egyetlen beadványban a Bizottság rendelkezésére bocsátják a (3) bekezdés c), d) és e) pontjában említett adatokat.

30. cikk

Kollektív tárgyalás és fellépés

Ez az irányelv semmilyen módon nem érinti a kollektív szerződésekkal kapcsolatos tárgyalásokhoz, a kollektív szerződések megkötéséhez és érvényesítéséhez való jogot vagy a kollektív fellépéshez való jogot, a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban.

31. cikk

Statisztika

A tagállamok évente a Bizottság (Eurostat) rendelkezésére bocsátják a nemek közötti, kiigazítások nélküli bérkülönbség kiszámításához szükséges naprakész nemzeti adatokat. Az említett statisztikákat nemek, gazdasági ágazat, munkaidő (teljes munkaidő/részmunkaidő), tulajdonforma (állami tulajdon/magántulajdon) és életkor szerinti bontásban, éves alapon számítva kell rendelkezésre bocsátani.

Az első bekezdésben említett adatokat a 2026-os referenciaévre vonatkozóan 2028. január 31-től kell benyújtani.

32. cikk

Az információk terjesztése

A tagállamok aktív intézkedéseket hoznak annak biztosítására, hogy az érintett személyek a teljes területükön, minden megfelelő eszközzel tájékoztatást kapjanak az ezen irányelv alapján elfogadott rendelkezésekről, a már hatályban lévő, vonatkozó rendelkezésekkel együtt.

33. cikk

Végrehajtás

A tagállamok – a szociális partnerek szerepére vonatkozó nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítottak legyenek az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények. A szociális partnerekre ruházott végrehajtási feladatok a következőket foglalhatják magukban:

- a) a 4. cikk (2) bekezdésében említett elemzési eszközök vagy módszerek kidolgozása;
- b) pénzbírságoknak megfelelő pénzügyi szankciók, feltéve, hogy azok hatékonyak, arányosak és visszatartó erejűek.

34. cikk

Átültetés

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2026. június 7-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

A Bizottság tájékoztatásakor a tagállamok megküldik továbbá a Bizottságnak az átültető intézkedéseik által a munkavállalókra és a 250-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatókra gyakorolt hatásra vonatkozó értékelés eredményeinek összefoglalását, valamint az ilyen értékelés közzétételének helyére való hivatkozást.

(2) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) bekezdésben említett rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

35. cikk

Jelentéstétel és felülvizsgálat

(1) A tagállamok 2031. június 7-ig tájékoztatják a Bizottságot ezen irányelv végrehajtásáról és gyakorlati hatásáról.

(2) A Bizottság 2023. június 7-ig jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak ezen irányelv végrehajtásáról. A jelentésben meg kell vizsgálni többek között a 9. és 10. cikkben a munkáltatókra vonatkozóan meghatározott küszöbértékeket, valamint a 10. cikk (1) bekezdésében a közös bérértékelés elvégzésére vonatkozóan megállapított 5 %-os küszöbértéket. A Bizottság, adott esetben, javaslatot tesz az említett jelentés alapján általa szükségesnek tartott bármely jogalkotási módosításra.

36. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

37. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Strasbourgban, 2023. május 10-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök
R. METSOLA

a Tanács részéről
az elnök
J. ROSWALL