ДИРЕКТИВИ

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2023/970 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 10 май 2023 година

за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 157, параграф 3 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет ([1]),

в съответствие с обикновената законодателна процедура ([2]),

като имат предвид, че:

(1) Член 11 от Конвенцията на ООН от 18 декември 1979 г. за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, ратифицирана от всички държави членки, предвижда, че държавите – страни по Конвенцията, вземат всички подходящи мерки, за да гарантират, наред с другото, правото на равно възнаграждение, включително обезщетения, и на равно третиране по отношение на труд с равна стойност, както и равно третиране при оценката на качеството на труда.

(2) В член 2 и член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз правото на равенство между жените и мъжете е утвърдено като една от основните ценности на Съюза.

(3) В членове 8 и 10 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) от Съюза се изисква във всички свои политики и дейности да полага усилия за премахване на неравенствата, за насърчаване на равенството на мъжете и жените и за борба с основаната на пола дискриминация.

(4) Член 157, параграф 1 от ДФЕС задължава всяка държава членка да осигури прилагането на принципа на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. Член 157, параграф 3 от ДФЕС предвижда приемането от Съюза на мерки за гарантиране прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, включително принципа на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност (наричан по-нататък „принципът на равно заплащане“).

(5) Съдът на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съдът“) е постановил, че обхватът на принципа на равното третиране на мъжете и жените не може да се ограничава до дискриминацията, основана на факта, че дадено лице е от един или друг пол ([3]). С оглед на неговата цел и на характера на правата, които той цели да защитава, този принцип се прилага също и по отношение на дискриминацията, свързана с промяната на пола на дадено лице.

([1]) ОВ C 341, 24.8.2021 г., стр. 84.

([2]) Позиция на Европейския парламент от 30 март 2023 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 24 април 2023 г.

([3]) Решение на Съда от 30 април 1996 г., P v S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; решение на Съда от 7 януари 2004 г., K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; решение на Съда от 27 април 2006 г., Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; решение на Съда от 26 юни 2018 г., M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

(6) В някои държави членки понастоящем е възможно лицата да се регистрират законно като лица с трети, често неутрален пол. Настоящата директива не засяга съответните национални правила, които привеждат в действие такова признаване по отношение на заетостта и заплащането.

(7) Член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) забранява всяка форма на дискриминация, основана, наред с другото, на пола. В член 23 от Хартата се предвижда, че равенството на жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.

(8) Член 23 от Всеобщата декларация за правата на човека гласи, наред с другото, че всеки, без каквато и да било дискриминация, има право на равно заплащане за равен труд, на свободен избор на работа, на справедливи и благоприятни условия на труд и на справедливо възнаграждение, което да гарантира достойно човешко съществуване.

(9) Сред принципите на Европейския стълб на социалните права, обявен съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията, са равното третиране и равните възможности за жените и мъжете, както и правото на равно заплащане за труд с равна стойност.

(10) В Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ([4]) се предвижда, че за еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението. По-специално, когато за определяне на възнаграждението се използва система за класификация на професиите, то тази система трябва да се основава на еднакви неутрални по отношение на пола критерии и да е изготвена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола.

(11) В оценката от 2020 г. на въпросните разпоредби на Директива 2006/54/ЕО беше установено, че прилагането на принципа на равно заплащане е възпрепятствано от липсата на прозрачност в системите на заплащане, липсата на правна сигурност относно понятието „труд с равна стойност“ и от процесуални пречки, с които се сблъскват жертвите на дискриминация. Работниците не разполагат с необходимата информация за успешното предявяване на иск за равно заплащане, и по-специално с информация за нивото на заплащане за категориите работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. В доклада беше установено, че по-голямата прозрачност би позволила да се разкрият обусловени от пола предубеждения и дискриминация в структурите на заплащане в дадено предприятие или организация. Това ще даде също възможност на работниците, работодателите и социалните партньори да предприемат подходящи действия, за да се гарантира прилагането на правото на равно заплащане за равен труд и за труд с равна стойност (наричано по-нататък „право на равно заплащане“).

(12) След задълбочена оценка на съществуващата рамка относно равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, както и широкообхватен и приобщаващ процес на консултации в съобщението на Комисията от 5 март 2020 г. „Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020 – 2025 г.)“ Комисията обяви, че ще предложи обвързващи мерки във връзка с прозрачността в заплащането.

(13) Икономическите и социалните последици на пандемията от COVID-19 оказаха непропорционално отрицателно въздействие върху жените и равенството на половете, а загубата на работни места се срещаше по-често в нископлатените сектори, в които работят предимно жени. Пандемията от COVID-19 изтъкна продължаващото структурно подценяване на работата, извършвана предимно от жени, и показа високата социално-икономическа стойност на работата на жените в областта на услугите на първа линия, като например здравеопазване, почистване, грижи за деца, социални грижи и резидентни грижи за възрастни хора и други зависими възрастни, което силно контрастира с тяхната ниска видимост и признание.

([4]) Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23).

(14) Поради това последиците на пандемията от COVID-19 ще увеличат допълнително неравенството на половете и разликата в заплащането на жените и мъжете, освен ако ответните мерки за възстановяване не са насочени и към свързаните с пола аспекти. Тези последици направиха още по-належащо решаването на въпроса за равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Укрепването на прилагането на принципа на равно заплащане чрез допълнителни мерки е особено важно, за да се гарантира, че постигнатият напредък в преодоляването на разликите в заплащането не е нарушен.

(15) Разликата в заплащането на жените и мъжете в Съюза продължава да съществува – през 2020 г. възлиза на 13%, със значителни различия между държавите членки, като е намаляла съвсем малко през последните десет години. Разликата в заплащането на жените и мъжете се дължи на различни фактори, като например свързаните с пола стереотипи, продължаващото съществуване на „стъкления таван“ и „лепкавия под“, хоризонталната сегрегация, включително свръхпредставеността на жените на нископлатени работни места в областта на услугите и неравномерното разпределение на отговорностите за полагане на грижи. Освен това разликата в заплащането на жените и мъжете се дължи отчасти на пряка и непряка основана на пола дискриминация при заплащането. Всички тези елементи са структурни пречки, които създават сложни предизвикателства за постигането на качествени работни места и равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност и имат дългосрочни последици, като например разлика в пенсиите и феминизиране на бедността.

(16) Общата липса на прозрачност за нивата на заплащане в организациите води до запазване на положение, при което основаните на пола предубеждения и дискриминация в заплащането могат да останат неразкрити или – при съмнения за тяхното съществуване – да бъдат трудно доказани. Затова са необходими задължителни мерки с цел подобряване на прозрачността в заплащането, насърчаване на организациите да преразгледат своите структури на заплащане, за да се гарантира равното заплащане на жените и мъжете, които полагат равен труд или труд с равна стойност, и да се даде възможност на жертвите на дискриминация да упражнят правото си на равно заплащане. Тези задължителни мерки трябва да бъдат допълнени от разпоредби, изясняващи съществуващите правни понятия като понятията „заплащане“ и „труд с равна стойност“, и от мерки за подобряване на механизмите за прилагане и на достъпа до правосъдие.

(17) Прилагането на принципа на равно заплащане следва да бъде засилено чрез премахване на пряката и непряката дискриминация в заплащането. Това не възпрепятства работодателите да плащат различни възнаграждения на работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии, като например ефективност и компетентност.

(18) Настоящата директива следва да се прилага за всички работници, включително работниците на непълно работно време, работниците на срочен трудов договор и лицата с трудов договор или трудово правоотношение с агенция за временна заетост, както и за работниците на ръководни длъжности, които са сключили трудов договор или са встъпили в трудово правоотношение съгласно предвиденото в закона, в колективни трудови договори и/или действащи практики във всяка държава членка, като се отчита практиката на Съда ([5]). Ако отговарят на съответните критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, работниците в защитена заетост, стажантите и чираците попадат в обхвата на настоящата директива. Установяването на съществуването на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него.

(19) Важен елемент от премахването на дискриминацията в заплащането е прозрачността в заплащането преди наемането на работа. Поради това настоящата директива следва да се прилага и за кандидатстващите за работа.

(20) За да се премахнат пречките, които не позволяват на жертвите на основана на пола дискриминация в заплащането да упражняват правото си на равно заплащане, и да се предоставят насоки на работодателите как да гарантират зачитането на това право, основните понятия във връзка с равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност като „заплащане“ и „труд с равна стойност“ следва да бъдат пояснени в съответствие с практиката на Съда. Това следва да улесни прилагането на тези понятия, най-вече за микропредприятията, малките и средните предприятия.

([5]) Решение на Съда от 3 юли 1986 г., Lawrie-Blum, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; решение на Съда от 14 октомври 2010 г., Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; решение на Съда от 4 декември 2014 г., FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; решение на Съда от 9 юли 2015 г., Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; решение на Съда от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; решение на Съда от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Status of Italian magistrates), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

(21) Принципът на равно заплащане следва да се спазва във връзка със заплати, възнаграждения или всяко друго възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, които работниците получават пряко или косвено от своя работодател във връзка с работата си. В съответствие с практиката на Съда ([6]) понятието „заплащане“ следва да включва не само възнаграждението, но и допълнителни или променливи компоненти на възнаграждението. По отношение на допълнителните и променливите компоненти следва да се вземат предвид всички обезщетения в допълнение към нормалната основна или минимална заплата или възнаграждение, които работникът получава пряко или косвено, в брой или в натура. Тези допълнителни или променливи компоненти могат да включват, но да не се ограничават до премии, компенсация за извънреден труд, облекчения при пътуване, добавки за жилище и храна, компенсация за посещаване на обучение, плащания при уволнение, законоустановено обезщетение при болест, законоустановена компенсация и професионална пенсия. Понятието „заплащане“ следва да включва всички елементи на възнаграждението, дължими по закон, колективен трудов договор и/или практика във всяка държава членка.

(22) С цел да се осигури еднакво представяне на информацията, изисквана по силата на настоящата директива, нивата на заплащане следва да бъдат изразени като брутното годишно заплащане и съответното брутно почасово заплащане. Изчисляването на нивата на заплащане следва да може да се базира на действителното заплащане, определено за работника, независимо дали се определя годишно, месечно, почасово или по друг начин.

(23) Държавите членки не следва да бъдат задължавани да създават нови органи за целите на настоящата директива. Те следва да могат да възлагат задачи, произтичащи от настоящата директива, на установени органи, включително на социалните партньори, в съответствие с националното право и/или практика, при условие че държавите членки спазват задълженията, предвидени в настоящата директива.

(24) С цел защита на работниците и преодоляване на страха им от виктимизация при прилагането на принципа на равно заплащане, те следва да могат да бъдат представлявани от представител. Това биха могли да бъдат синдикалните организации или други представители на работниците. Ако няма представители на работниците, работниците следва да могат да бъдат представлявани от представител по свой избор. Държавите членки следва да имат възможност да вземат предвид националните си обстоятелства и различните роли по отношение на представителството на работниците.

(25) Член 10 от ДФЕС предвижда, че при определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът трябва да се стреми да се бори срещу дискриминацията, основана на пол, раса или етническа принадлежност, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. В член 4 от Директива 2006/54/ЕО се предвижда, че не трябва да има никаква пряка или непряка дискриминация, основана на пола, по отношение на заплащането. Основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането, при която полът на жертвата играе решаваща роля, може да приеме множество различни форми на практика. Това може да включва пресичането на различни оси на дискриминация или неравенство, при които работникът е член на една или няколко групи, защитени срещу дискриминация въз основа на пола, от една страна, и на раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, както са защитени съгласно Директива 2000/43/ЕО ([7]) или Директива 2000/78/ЕО ([8]) на Съвета, от друга страна. Жените с увреждания, жените с различен расов и етнически произход, включително жените от ромски произход, както и младите или възрастните жени са сред групите, които могат да се сблъскат с комбинирана дискриминация. Поради това настоящата директива следва да изясни, че в контекста на основаната на пола дискриминация при заплащането следва да бъде възможно тази комбинация да бъде взета предвид, като по този начин се премахнат всички съмнения, които може да съществуват в това отношение съгласно действащата правна уредба, и се даде възможност на националните съдилища, органи по равнопоставеността и други компетентни органи да отчитат надлежно всяко неблагоприятно положение, произтичащо от комбинираната дискриминация, по-специално за материалноправни и процесуални цели, включително за признаване наличието на дискриминация, за вземане на решение за подходящо лице за сравнение, за оценяване на пропорционалността и по целесъобразност, за определяне на нивото на присъдената компенсация или наложените санкции.

([6]) Например: решение на Съда от 9 февруари 1982 г., Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; решение на Съда от 9 юни 1982 г., Комисия на Европейските общности срещу Великото херцогство Люксембург, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; решение на Съда от 13 юли 1989 г., Rinner-Kulhn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; решение на Съда от 27 юни 1990 г., Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; решение на Съда от 4 юни 1992 г., Bötel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; решение на Съда от 13 февруари 1996 г., Gillespie и др., C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; решение на Съда от 7 март 1996 г., Freers и Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; решение на Съда от 30 март 2004 г., Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

([7]) Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход (ОВ L 180, 19.7.2000 г., стр. 22).

([8]) Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16).

Междусекторният подход е важен за разбирането и преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете. Това пояснение не следва да променя обхвата на задълженията на работодателите по отношение на мерките за прозрачност на заплащането съгласно настоящата директива. По-специално, от работодателите не следва да се изисква да събират данни, свързани с основания, различни от пола, за които е предвидена защита срещу дискриминация.

(26) За да се зачита правото на равно заплащане, работодателите трябва да разполагат със структури на заплащане, които да гарантират, че няма разлики в заплащането, основани на пола, между работниците, полагащи равен труд или труд с равна стойност, които не са обосновани въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии. Тези структури на заплащане следва да позволяват сравнение на стойността на различните работни места в рамките на една и съща организационна структура. Следва да е възможно тези структури на заплащане да се основават на съществуващите насоки на Съюза, свързани с неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите или на показатели, или на неутрални по отношение на пола модели. В съответствие с практиката на Съда стойността на труда следва да се оценява и сравнява въз основа на обективни критерии, включително изисквания за образование, професия и обучение, умения, усилия, отговорност и условия на труд, независимо от различията в моделите на работа. За да се улесни прилагането на концепцията за труд с равна стойност, особено за микропредприятията, малките и средните предприятия, прилаганите обективни критерии следва да включват четири фактора: умения, усилия, отговорност и условия на труд. Тези фактори са определени в съществуващите насоки на Съюза като съществени и достатъчни за оценяване на задачите, изпълнявани в дадена организация, независимо от икономическия сектор, към който тя принадлежи.

Тъй като не всички фактори са еднакво определящи за конкретна длъжност, всеки от четирите фактора следва да бъде преценен от работодателя в зависимост от значението на тези критерии за конкретната работа или длъжност. Следва да бъде възможно да се вземат предвид и допълнителни критерии, ако са уместни и обосновани. Когато е целесъобразно, Комисията следва да може да актуализира съществуващите насоки на Съюза, като се консултира с Европейския институт за равенство между половете (EIGE).

(27) Националните системи за определяне на заплащането варират и могат да се основават на колективни трудови договори и/или елементи, определени от работодателя. Настоящата директива не засяга различните национални системи за определяне на заплащането.

(28) Установяването на подходящо лице за сравнение е важен параметър, когато се определя дали даден труд може да се счита за труд с равна стойност. То позволява на работниците да докажат, че са третирани по-неблагоприятно от лице за сравнение от друг пол, което полага равен труд или труд с равна стойност. Въз основа на развитието, произтичащо от определението за пряка и непряка дискриминация в Директива 2006/54/ЕО, в ситуации, при които не съществува лице за сравнение от реалния живот, следва да се допусне използването на хипотетично лице за сравнение, което да позволи на работниците да докажат, че не са третирани по същия начин, по който би било третирано хипотетично лице за сравнение от другия пол. По този начин ще бъде премахната съществена пречка за потенциалните жертви на основана на пола дискриминация при заплащането, особено в силно сегрегирани по пол пазари на труда, при които изискването да се намери лице за сравнение от противоположния пол прави почти невъзможно предявяването на иск за равно заплащане.

Освен това работниците не следва да бъдат възпрепятствани да използват и други факти, които позволяват да се направи предположение за съществуването на дискриминация, като например статистически данни или друга налична информация. Това би позволило да се предприемат по-ефективни мерки за премахване на основаните на пола неравенства в заплащането в сегрегирани по пол сектори и професии, особено в такива с преобладаващо присъствие на жените, като например сектора за полагане на грижи.

(29) Съдът е изяснил, че за да се прецени дали работниците се намират в сравнимо положение, сравнението не трябва непременно да е ограничено до положения, при които мъжете и жените работят за един и същ работодател ([9]). Работниците могат да се намират в сравнимо положение дори когато не работят за един и същ работодател, когато условията на заплащане могат да бъдат приписани на един-единствен източник за установяване на тези условия и когато въпросните условия са еднакви и сравними. Такъв може да бъде случаят, когато съответните условия на заплащане се уреждат от законоустановени разпоредби или договори, свързани със заплащане, приложимо за няколко работодателя, или когато тези условия са определени на централно равнище за повече от една организация или предприятие в рамките на холдингово дружество или конгломерат. Съдът също е изяснил, че сравнението не се ограничава до работници, които са работили по същото време като ищеца ([10]). Освен това при извършването на действителната оценка следва да е прието, че разликата в заплащането може да се обясни с фактори, които не са свързани с пола.

([9]) Решение на Съда от 17 септември 2002 г., Lawrence и други, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.
([10]) Решение на Съда от 27 март 1980 г., Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

(30) Държавите членки следва да гарантират, че са осигурени обучение и специфични инструменти и методики за подпомагане и насочване на работодателите при оценката какво представлява труд с равна стойност. Това следва да улесни прилагането на това понятие, най-вече за микропредприятията, малките и средните предприятия. Като вземат предвид националното право, колективните трудови договори и/или установената практика, държавите членки следва да могат да поверяват разработването на специфични инструменти и методики на социалните партньори или да ги разработват в сътрудничество със социалните партньори или след консултация с тях.

(31) Ако системите за класификация и оценка на професиите не се използват по неутрален по отношение на пола начин, особено когато в тях се допускат традиционни стереотипи, свързани с пола, те могат да доведат до основана на пола дискриминация при заплащането. В такива случаи те допринасят за разликата в заплащането и за продължаващото ѝ съществуване, като оценяват доминираните съответно от мъжете и жените професии по различен начин в ситуации, в които полаганият труд е с равна стойност. Когато обаче се използват неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, те позволяват ефективно установяване на прозрачна система на заплащане и са от огромно значение за това да се гарантира, че е изключена пряката или непряката дискриминация, основана на пола. С тях се установяват случаи на непряка дискриминация в заплащането, свързана с подценяването на професии, които типично се упражняват от жени. Това се постига, като се измерват и сравняват професии, чието съдържание е различно, но е с равна стойност, като по този начин се подкрепя прилагането на принципа на равно заплащане.

(32) Липсата на информация относно предвидения диапазон на заплащане за дадена длъжност поражда информационна асиметрия, която ограничава възможностите за договаряне на кандидатите за работа. Осигуряването на прозрачност следва да позволи на потенциалните работници да вземат информирано решение относно очакваната заплата, без да се ограничават по никакъв начин възможностите на работодателя или работника за договаряне на заплащане дори извън посочения диапазон. Прозрачността би осигурила също ясна, свободна от полово обусловени предубеждения основа за определяне на заплащането и би преустановило подценяването в заплащането спрямо уменията и опита. С прозрачността също така би се преодоляла комбинираната дискриминация, при която непрозрачното определяне на заплатата дава възможност за дискриминационни практики, при които са налице няколко основания за дискриминация. Кандидатите за работа следва да получават информация за първоначалното заплащане или неговия диапазон преди интервюто за работа или по друг начин преди сключването на трудов договор, по начин, който да гарантира информирано и прозрачно договаряне на заплащането, например в публикувана обява за свободно работно място. Информацията следва да се предоставя от работодателя или по различен начин, например от социалните партньори.

(33) За да се преустанови продължаващата разлика в заплащането на жените и мъжете, която засяга отделни работници с течение на времето, работодателите следва да гарантират, че обявите за свободни работни места и наименованията на длъжностите са неутрални по отношение на пола, като процесите за набиране на персонал се осъществяват по недискриминационен начин, за да не се подкопава правото на равно заплащане. Работодателите не следва да имат право да отправят запитвания или проактивно да се опитват да получат информация за текущото заплащане или за предходни периоди на заплащане на кандидата за работа.

(34) Мерките за прозрачност в заплащането следва да защитават правото на работниците на равно заплащане, като същевременно ограничат доколкото е възможно евентуалните разходи и административната тежест за работодателите, като се обръща специално внимание на микропредприятията, малките и средните предприятия. По целесъобразност мерките следва да бъдат пригодени към големината на работодателите, като се отчита броят на служителите. Броят на работниците, наети от работодателите, който следва да се прилага като критерий дали даден работодател подлежи на докладване за заплащането, както е посочено в настоящата директива, се определя, като се вземе предвид Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията относно микропредприятията, малките и средните предприятия ([11]).

(35) Работодателите следва да предоставят на разположение на работниците критериите, които се използват за определяне на нивата на заплащане и увеличението на заплащането. Увеличението на заплащането се отнася до процеса на преминаване на работника към по-високо ниво на заплащане. Критериите, свързани с увеличението на заплащането, могат да включват, наред с другото, индивидуалните резултати, развитието на уменията и/или прослуженото време. При изпълнението на това задължение държавите членки следва да обърнат специално внимание на избягването на прекомерната административна тежест за микропредприятията и малките предприятия. Държавите членки следва да могат също да предоставят като смекчаваща мярка готови образци в подкрепа на микропредприятията и малките предприятия при изпълнението на задължението. Държавите членки следва да могат да освобождават работодателите, които представляват микро- или малки предприятия, от задължението във връзка с увеличението на заплащането, например като им разрешат да предоставят критериите за увеличение на заплащането при поискване от страна на работниците.

(36) Всички работници следва да имат правото да получат информация при поискване относно индивидуалното си ниво на заплащане и средните нива на заплащане с разбивка по пол за категорията работници, полагащи същия труд като тях или труд с равна стойност на техния. Те следва също така да могат да получават информацията чрез представители на работниците или чрез орган по равнопоставеността. Работодателите следва ежегодно да информират работниците за това право, както и за стъпките, които да се предприемат за упражняването на това право. Работодателите могат също така по собствена инициатива да изберат да предоставят такава информация, без да е необходимо работниците да я изискват.

([11]) Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия (ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36).

(37) Настоящата директива следва да гарантира подходящ достъп на хората с увреждания до информацията, която се предоставя съгласно нея на кандидатите за работа и работниците. Тази информация следва да им се предоставя съобразно конкретните им увреждания във формат и с подходяща форма на съдействие и подкрепа, за да се гарантира достъпът им до сведенията и тяхното разбиране. Това може да включва предоставянето на информация по разбираем и възприемлив за тях начин, в шрифт с подходящ размер, с достатъчен контраст или в друг формат, подходящ за техния вид увреждане. Когато е целесъобразно, се прилага Директива (ЕС) 2016/2102 на Европейския парламент и на Съвета ([12]).

(38) Работодателите с минимум 100 работници следва редовно да докладват за заплащането, както е предвидено в настоящата директива. Тази информация следва да се публикува от органите за наблюдение на държавите членки по подходящ и прозрачен начин. Работодателите могат да публикуват тези доклади на своя уебсайт или да ги направят по друг начин обществено достъпни, например като включат информацията в доклада си за дейността, когато е приложимо, в доклада за дейността, изготвян съгласно Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета ([13]). Работодателите, подлежащи на изискванията на посочената директива, могат по свой избор в доклада си за дейността да докладват относно заплащането наред с други свързани с работниците въпроси. За да се увеличи в максимална степен прозрачността на заплащането на работниците, държавите членки могат да увеличат честотата на докладване или да задължат работодателите с под 100 работници да извършват редовно докладване относно заплащането.

(39) Докладването относно заплащането следва да позволи на работодателите да извършват оценка и наблюдение на своите структури и политики на заплащане, което да им позволи проактивно да спазват принципа на равно заплащане. Докладването и съвместните оценки на заплащането допринасят за повече осведоменост за предубежденията по отношение на пола в структурите на заплащане и за дискриминацията при заплащането, както и допринасят за ефективното и системно преодоляване на тези предубеждения и дискриминация, и с това носят полза за всички работници, наети от един и същ работодател. Същевременно данните с разбивка по пол следва да подпомагат компетентните публични органи, представителите на работниците и други заинтересовани страни при проследяването на разликата в заплащането на жените и мъжете в отделни отрасли (хоризонтална сегрегация) и на отделни длъжности (вертикална сегрегация). Работодателите могат по желание да прилагат към публикуваните данни обяснение за всички разлики в заплащането на жените и мъжете. Когато разликите в средното заплащане на жените и мъжете работници за равен труд или за труд с равна стойност не са обосновани с обективни и неутрални по отношение на пола критерии, работодателят следва да предприеме мерки за отстраняване на неравенствата.

(40) С цел намаляване на тежестта за работодателите държавите членки могат да събират и свързват необходимите данни чрез националните си администрации, което би позволило изчисляване на разликата в заплащането на жените и мъжете работници по работодатели. Такова събиране на данни може да изисква свързване на данни от няколко публични администрации, като например данъчни инспекции и социалноосигурителни служби, и би било възможно, ако е налична административна информация, съгласуваща данните за работодателите на дружествено или организационно равнище с данните за работниците на индивидуално равнище, включително за плащания в брой и в натура. Държавите членки могат да събират тази информация не само за работодателите, които попадат в обхвата на задължението за докладване съгласно настоящата директива, но и за работодателите, които не попадат в обхвата на това задължение и които докладват по собствено желание. Публикуването на изискваната информация от страна на държавите членки следва да замени задължението за докладване относно заплащането за онези работодатели, които са обхванати от административните данни, при условие че се постига резултатът, който се цели със задължението за докладване.

(41) За да осигурят широк достъп до информацията относно разликата в заплащането на жените и мъжете на организационно равнище, държавите членки следва да поверят на орган за наблюдение, определен съгласно настоящата директива, задачата за събиране на получаваните от работодателите данни относно разликата в заплащането, без да се създава допълнителна тежест за последните. Органът за наблюдение следва да оповестява публично тези данни, включително публикувайки ги на леснодостъпен уебсайт, като осигурява възможност за съпоставяне на данните за отделните работодатели, отрасли и региони в съответната държава членка.

(42) Държавите членки могат да отчитат приноса на работодатели, неподлежащи на предвидените в настоящата директива задължения за докладване, които доброволно докладват за своето заплащане, например чрез знак за прозрачност в заплащането, с цел да се насърчават добрите практики относно правата и задълженията, предвидени в настоящата директива.

([12]) Директива (ЕС) 2016/2102 на Европейския парламент и на Съвета от 26 октомври 2016 г. относно достъпността на уебсайтовете и мобилните приложения на организациите от обществения сектор (ОВ L 327, 2.12.2016 г., стр. 1).

([13]) Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно годишните финансови отчети, консолидираните финансови отчети и свързаните доклади на някои видове предприятия и за изменение на Директива 2006/43/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и за отмяна на директиви 78/660/ЕИО и 83/349/ЕИО на Съвета (ОВ L 182, 29.6.2013 г., стр. 19).

(43) Съвместните оценки на заплащането следва да бъдат основата за прегледа и преразглеждането на структурите на заплащане в организации с минимум 100 работници, в които са налице неравенства в заплащането. Съвместната оценка на заплащането следва да се извършва, ако работодателите и съответните представители на работниците не постигнат съгласие, че разликата в средното ниво на заплащане между жените и мъжете работници от минимум 5% за дадена категория работници може да се обоснове с обективни и неутрални по отношение на пола критерии, ако работодателят не представи такава обосновка или ако не коригира тази разлика в нивото на заплащане до шест месеца от датата на внасяне на доклада за заплащането. Съвместната оценка на заплащането следва да се извършва от работодателите в сътрудничество с представителите на работниците. Ако няма представители на работниците, такива следва да бъдат определени от работниците за целите на тази съвместна оценка на заплащането. Съвместните оценки на заплащането следва да водят до премахването на основаната на пола дискриминация при заплащането в разумен срок чрез приемането на корективни мерки.

(44) Всяко обработване или публикуване на информация съгласно настоящата директива следва да бъде в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета ([14]). За да се предотврати прякото или непрякото разкриване на информация относно работник с установима самоличност, следва да се въведат особени предпазни мерки. За работниците не следва да се създават пречки да разкриват доброволно своето заплащане за целите на прилагането на принципа на равно заплащане.

(45) При колективното договаряне е важно социалните партньори да обсъждат въпросите, свързани с равното заплащане, и да им обръщат специално внимание. Следва да се зачитат различните характеристики на националния социален диалог и на системите за колективно договаряне в Съюза, автономността и свободата на договаряне, с която разполагат социалните партньори, както и техният капацитет като представители на работниците и работодателите. Поради това държавите членки, в съответствие с националните си системи и практики, следва да предприемат подходящи мерки, с които да насърчават социалните партньори да обръщат дължимото внимание на въпросите, свързани с равното заплащане, което може да включва дискусии на подходящото равнище на колективното договаряне, мерки за стимулиране и премахване на неправомерните ограничения при упражняването на правото на колективно договаряне, свързани със съответните въпроси, и разработването на неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите.

(46) Всички работници следва да имат на разположение необходимите процедури, за да се улесни упражняването на правото им на достъп до правосъдие. Националното законодателство, предвиждащо използването на помирителна процедура или разпореждащо задължителната намеса на орган по равнопоставеността, или обуславящо тази намеса със стимули или санкции, не следва да възпрепятства страните да упражняват правото си на достъп до съдилищата.

(47) Участието на органи по равнопоставеността, в допълнение към други заинтересовани страни, способства за ефективното прилагане на принципа на равно заплащане. Поради това правомощията и мандатът на националните органи по равнопоставеността следва да бъдат подходящи, за да могат да обхващат изцяло основаната на пола дискриминация при заплащането, включително всяка форма на прозрачност в заплащането и всички други права и задължения, посочени в настоящата директива. За да се преодолеят процесуалните и свързаните с разходи пречки, с които се сблъскват работниците, стремящи се да упражняват правото си на равно заплащане, органите по равнопоставеността, както и асоциациите, организациите и представителите на работниците или други правни субекти, имащи интерес да се постигне равенство между мъжете и жените, следва да могат да представляват тези лица. Те следва да са в състояние да оказват съдействие на работниците като действат от тяхно име или в тяхна подкрепа, което би позволило на работниците, претърпели дискриминация, ефективно да образуват иск относно предполагаемото нарушаване на правата им и принципа на равно заплащане.

(48) Предявяването на искове от името или в подкрепа на няколко работници е начин да се улесни производството, което в противен случай не би било образувано поради процесуални и финансови пречки или страх от виктимизация. То има също така улесняващ характер, когато работниците се сблъскват с дискриминация на множество основания, които може да са трудни за разграничаване. Колективните искове имат потенциала да разкриват системната дискриминация и да осигуряват видимост за принципа на равно заплащане и за равенството между половете в обществото като цяло. Възможността за колективна правна защита би могла да стимулира проактивно спазване на мерките за прозрачност в заплащането, като създава социален натиск, повишава осведомеността на работодателите и готовността им да предприемат превантивни действия и противодействия на системния характер на дискриминацията при заплащането. За да се гарантира, че представителите на работниците в съдебните производства, свързани с искове относно равното заплащане, са с подходяща квалификация, държавите членки могат да решат да формулират критерии за квалификацията на тези представители.

([14]) Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

(49) Държавите членки следва да гарантират, че се отпускат достатъчно ресурси за органите по равнопоставеността с цел ефективното и подходящо изпълнение на техните задачи, свързани с основаната на пола дискриминация при заплащането. Когато задачите се възлагат на повече от един орган, държавите членки следва да вземат мерки за правилната координация на тези задачи. Това включва например събраните като глоби суми да бъдат предоставяни на органите по равнопоставеността с цел ефективно изпълнение на техните функции във връзка с прилагането на правото на равно заплащане, включително предявяването на искове за дискриминация при заплащането или съдействие и подкрепа за жертвите при предявяването на такива искове.

(50) Компенсацията следва да покрива изцяло загубите и вредите, претърпени в резултат на основана на пола дискриминация при заплащането, в съответствие с практиката на Съда ([15]). Това следва да включва пълното възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, както и компенсация за пропуснати възможности, например достъп до определени обезщетения в зависимост от нивото на заплащане, и за неимуществени вреди, например страдание поради подценяването на извършваната работа. Когато е целесъобразно, компенсацията може да отчита вредите, причинени от основана на пола дискриминация при заплащането, наслагваща се с други основания, за които е предвидена защита срещу дискриминация. Държавите членки не следва да определят предварително максималната стойност на такава компенсация.

(51) В допълнение към компенсацията следва да се предвидят и други средства за правна защита. Компетентните органи и националните съдилища следва например да могат да изискват от работодателя да предприеме структурни или организационни мерки, за да изпълни задълженията си във връзка с равното заплащане. Тези мерки могат да включват например задължение за: преглед на механизма за определяне на заплащането въз основа на неутрална по отношение на пола оценка и класификация; изготвяне на план за действие за премахването на установените несъответствия и намаляването на всички необосновани разлики в заплащането; представяне на информация и повишаване на осведомеността на работниците за правото им на равно заплащане; и установяване на задължително обучение за служителите в отделите за човешки ресурси, насочено към равното заплащане и неутралната по отношение на пола оценка и класификация на професиите.

(52) В съответствие с практиката на Съда ([16]), с Директива 2006/54/ЕО са установени разпоредби, гарантиращи, че доказателствената тежест се прехвърля върху ответника, когато е налице prima facie случай на дискриминация. Въпреки това невинаги е лесно жертвите и съдилищата да са наясно как да се установи дори тази презумпция. В дело C-109/88 Съдът приема, че когато дадена система за заплащане е напълно непрозрачна, тежестта на доказване следва да се прехвърли върху ответника, без да се изисква от работника да демонстрира prima facie случай на дискриминация при заплащането. Съответно тежестта на доказване следва да се прехвърли върху ответника, когато работодателят не спазва задълженията за прозрачност в заплащането, определени в настоящата директива, например като отказва да представи поисканата от работниците информация или като не докладва за разликата в заплащането на жените и мъжете, когато е приложимо, освен ако той не докаже, че такова нарушение е очевидно непреднамерено и несъществено.

(53) В съответствие с практиката на Съда националните правила за давностните срокове за предявяването на искове относно предполагаеми нарушения на правата, предвидени в настоящата директива, следва да бъдат такива, че да не правят практически невъзможно или изключително трудно упражняването на тези права. Давностните срокове пораждат особени пречки за жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането. За тази цел следва да се установяват общи минимални стандарти. В тези стандарти следва да се определи кога започва да тече давностният срок, неговата продължителност и обстоятелствата, при които той се спира или прекъсва, както и да се предвиди, че давностният срок за предявяване на искове е най-малко три години. Давностните срокове не следва да започват да текат, преди ищецът да е узнал или разумно да може да се очаква, че е узнал за нарушението. Държавите членки следва да могат да решат давностният срок да не започва да тече, докато нарушението продължава, или преди прекратяването на трудовия договор или трудовото правоотношение.

(54) Разходите, свързани със съдебни спорове, представляват сериозен възпиращ фактор за жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането да предявяват искове относно предполагаеми нарушения на правото им на равно заплащане, което води до недостатъчна защита на работниците и недостатъчно прилагане на правото на равно заплащане. За да се премахне тази съществена процесуална пречка пред правосъдието, държавите членки следва да гарантират възможността националните съдилища да преценяват дали ищец, чийто иск е отхвърлен, е имал разумни основания да предяви иска, и ако това е така, дали от този ищец следва да не се изисква да заплаща съдебните разноски. Това следва да се прилага особено когато спечелил производството ответник не е спазил задълженията за прозрачност в заплащането, предвидени в настоящата директива.

([15]) Решение на Съда от 17 декември 2015 г., Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, точка 45.
([16]) Решение на Съда от 17 октомври 1989 г., Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

(55) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, или на национални разпоредби, вече действащи към датата на влизане в сила на настоящата директива и свързани с правото на равно заплащане на мъжете и жените. Тези санкции следва да включват глоби, които евентуално да се основават на брутния годишен оборот на работодателя или на общия размер на средствата му за заплати. Следва да се вземат предвид всички други утежняващи или смекчаващи фактори, които може да са приложими към обстоятелствата по делото, например когато основана на пола дискриминация при заплащането е съчетана и с други основания, за които е предвидена защита срещу дискриминация. Държавите членки са тези, които определят нарушенията на правата и задълженията, свързани с равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, за които най-подходящата санкция са глобите.

(56) Държавите членки следва да установят особени санкции за повторни нарушения на което и да е право или задължение, свързано с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, които да отразяват сериозността на нарушението и да възпират по-нататъшното извършване на такива нарушения. Тези санкции може да включват различни видове финансови възпиращи фактори, като например отнемането на публични облаги или изключването за определен период от време от каквото и да било продължаване на предоставянето на финансови стимули или от участие в публични тръжни процедури.

(57) Произтичащите от настоящата директива задължения за работодателите са част от приложимите задължения в областта на спазването на екологичното, социалното и трудовото право, което трябва да се гарантира от държавите членки съгласно директиви 2014/23/ЕС ([17]), 2014/24/ЕС ([18]) и 2014/25/ЕС ([19]) на Европейския парламент и на Съвета по отношение на участието в процедури за възлагане на обществена поръчка. С цел да се спазят тези задължения за работодателите по отношение на правото на равно заплащане, държавите членки следва да гарантират по-специално, че при изпълнение на обществена поръчка или на концесия икономическите оператори разполагат с механизми за определяне на заплащането, които не пораждат разлика в заплащането сред жените и мъжете работници за всяка категория работници, полагащи равен труд или труд с равна стойност, която да не може да се обоснове с неутрални по отношение на пола критерии. Освен това държавите членки следва да обмислят изискването, при изпълнението на обществени поръчки и на концесии, възлагащите органи да въвеждат по целесъобразност санкции и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане. Възлагащите органи следва да могат също така да вземат предвид неспазването на принципа на равно заплащане от страна на оферента или на някой от неговите подизпълнители, когато обмислят прилагането на основания за изключване или когато вземат решение за невъзлагането на поръчка на оферента, предлагащ икономически най-изгодната оферта.

(58) Ефективното прилагане на правото на равно заплащане изисква подходяща административна и съдебна защита срещу всяко неблагоприятно третиране в отговор на опит от страна на работниците да упражнят това право, на жалба до работодателя или на всякакъв вид административни или съдебни производства, целящи налагане на спазването на това право. Съгласно практиката на Съда ([20]) кръгът на работниците и служителите, които могат да се ползват от защитата, следва да се тълкува разширително и да включва всички работници и служители, които могат да бъдат обект на репресивни мерки, взети от работодателя в отговор на жалба, подадена на основание дискриминация, основана на пола. Защитата не се свежда само до подалите жалба работници или служители или техните представители, нито до лицата, които отговарят на някои формални изисквания за признаването на определен статут, като този на свидетел.

(59) С цел да се подобри прилагането на принципа на равно заплащане, настоящата директива следва да укрепи съществуващите правоприлагащи инструменти и процедури по отношение на правата и задълженията, посочени в настоящата директива, и на разпоредбите за равното заплащане, посочени в Директива 2006/54/ЕО.

(60) С настоящата директива се определят минимални изисквания, като по този начин се зачита правото на държавите членки да въвеждат или запазват разпоредби, които са по-благоприятни за работниците. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако с настоящата директива не бъдат въведени разпоредби, които са по-благоприятни за работниците. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за ограничаването на съществуващи права, установени в действащото право на Съюза или в действащото национално право в тази област, нито може да служи като основателен довод за ограничаване на правата на работниците по отношение на принципа на равно заплащане.

([17]) Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за възлагане на договори за концесия (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 1).

([18]) Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за обществените поръчки и за отмяна на Директива 2004/18/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 65).

([19]) Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги и за отмяна на Директива 2004/17/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 243).

([20]) Решение на Съда от 20 юни 2019 г., Hakelbracht и др., C-404/18, ECLI:EU:2019:523.

(61) С цел да се гарантира подходящо наблюдение на прилагането на правото на равно заплащане, държавите членки следва да създадат или определят специален орган за наблюдение. Този орган, който следва да може да бъде част от съществуващ и преследващ сходни цели орган, следва да има особени задачи във връзка с прилагането на мерките за прозрачност в заплащането, предвидени в настоящата директива, както и да събира определени данни за наблюдение на неравенствата и на въздействието на мерките за прозрачност в заплащането. Държавите членки следва да могат да определят повече от един орган, при условие че функциите за наблюдение и анализ, предвидени в настоящата директива, се осигуряват от централен орган.

(62) От съществено значение за анализа и проследяването на промените в разликата в заплащането на жените и мъжете на равнището на Съюза са събирането на статистически данни за възнагражденията с разбивка по пол и предоставянето на точни и пълни статистически данни на Комисията (Евростат). Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета ([21]) изисква от държавите членки да събират на четиригодишни интервали структурна статистика за заплатите на микроравнище, която да предлага хармонизирани данни за изчисляването на разликата в заплащането на жените и мъжете. Ежегодните висококачествени статистически данни биха могли да повишат прозрачността и да подобрят наблюдението и осведомеността относно разликата в заплащането на основата на пола. Наличието и сравнимостта на такива данни способстват за оценката на промените както на национално равнище, така и в целия Съюз. Съответните статистически данни, предавани на Комисията (Евростат), следва да се събират за статистически цели по смисъла на Регламент (ЕО) № 223/2009 на Европейския парламент и на Съвета ([22]).

(63) Доколкото целите на настоящата директива, а именно едно по-добро и по-ефективно прилагане на принципа на равно заплащане чрез определянето на общи минимални изисквания, които да се прилагат към всички предприятия и организации в Съюза, не може да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради мащаба и последиците си може да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива, която се ограничава до определянето на минимални стандарти, не надхвърля необходимото за постигането на тези цели.

(64) Ролята на социалните партньори е от ключово значение при определянето на начина, по който мерките за прозрачност в заплащането се прилагат в държавите членки, особено в тези, в които колективното трудово договаряне е с широк обхват. Поради това държавите членки следва да разполагат с възможността да поверят на социалните партньори изпълнението на настоящата директива в пълния ѝ вид или на част от нея, при условие че държавите членки предприемат всички необходими стъпки, за да могат изискваните от настоящата директива резултати да бъдат гарантирани във всеки един момент.

(65) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на микро-, малки или средни предприятия. Поради това държавите членки следва да извършат оценка на въздействието на своя акт за транспониране върху микропредприятията, малките и средните предприятия, за да се уверят, че въпросните предприятия не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията, да облекчат административната тежест и да публикуват резултатите от тези оценки.

(66) Европейският надзорен орган по защита на данните беше консултиран в съответствие с член 42 от Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета ([23]) и прие своето становище на 27 април 2021 г.,

---

([21]) Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета от 9 март 1999 г. относно структурна статистика за заплатите и разходите за труд (ОВ L 63, 12.3.1999 г., стр. 6).

([22]) Регламент (ЕО) № 223/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2009 г. относно европейската статистика и за отмяна на Регламент (ЕО, Евратом) № 1101/2008 за предоставянето на поверителна статистическа информация на Статистическата служба на Европейските общности, на Регламент (ЕО) № 322/97 на Съвета относно статистиката на Общността и на Решение 89/382/ЕИО, Евратом на Съвета за създаване на Статистически програмен комитет на Европейските общности (ОВ L 87, 31.3.2009 г., стр. 164).

([23]) Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2018 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от институциите, органите, службите и агенциите на Съюза и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Регламент (ЕО) № 45/2001 и Решение № 1247/2002/ЕО (ОВ L 295, 21.11.2018 г., стр. 39).

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет

С настоящата директива се установяват минимални изисквания за укрепване на прилагането на принципа на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност на жените и мъжете (наричан по-нататък „принципът на равно заплащане“), залегнал в член 157 от ДФЕС, и на забраната за дискриминация, както е посочена в член 4 от Директива 2006/54/ЕО, по-специално чрез прозрачност в заплащането и засилени механизми за прилагане.

Член 2

Обхват

1. Настоящата директива се прилага към работодателите в публичния и частния сектор.

2. Настоящата директива се прилага към всички работници, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определеното от правото, колективните трудови договори и/или установената практика, която е в сила във всяка държава членка, като се вземе предвид практиката на Съда на Европейския съюз.

3. За целите на член 5 настоящата директива се прилага за кандидатите за работа.

Член 3

Определения

1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

а) „заплащане“ означава нормалната основна или минимална заплата или възнаграждение или всяко друго възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което даден работник получава от своя работодател пряко или косвено (допълнителни или променливи компоненти) във връзка с работа си;

б) „ниво на заплащане“ означава брутното годишно заплащане и съответното брутно почасово заплащане;

в) „разлика в заплащането на жените и мъжете“ означава разликата в средните нива на заплащане на жените и мъжете работници, наети от даден работодател, изразена като процент от средното ниво на заплащане на мъжете работници;

г) „медианно ниво на заплащане“ означава нивото на заплащане, при което половината от работниците на даден работодател печелят повече, а другата половина от тях печелят по-малко;

д) „медианна разлика в заплащането на жените и мъжете“ означава разликата в медианното ниво на заплащане на жените работници и медианното ниво на заплащане на мъжете работници, наети от даден работодател, изразена като процент от медианното ниво на заплащане на мъжете работници;

е) „квартилен сегмент от гледна точка на заплащането“ означава всяка от четирите равни групи, в които работниците са разпределени според нивата им на заплащане – от най-ниското до най-високото;

ж) „труд с равна стойност“ означава труд, за който е определено, че е с равна стойност в съответствие с недискриминационните и обективни, неутрални по отношение на пола критерии, посочени в член 4, параграф 4;

з) „категория работници“ означава работници, полагащи един и същ труд или труд с равна стойност, групирани по безпристрастен начин въз основа на недискриминационните и обективни, неутрални по отношение на пола критерии, посочени в член 4, параграф 4, от работодателя на работниците, и когато е приложимо, в сътрудничество с представителите на работниците в съответствие с националното право и/или практика.

и) „пряка дискриминация“ означава ситуация, в която едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е третирано, било е третирано или би било третирано в сравнима ситуация;

й) „непряка дискриминация“ означава ситуация, в която привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение спрямо лица от другия пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована въз основа на законосъобразна цел и средствата за постигането на тази цел са целесъобразни и необходими;

к) „инспекция по труда“ означава орган или органи, отговарящи, в съответствие с националното право и/или практика, за функциите на контрол и инспекция на трудовия пазар, освен ако, когато е предвидено в националното право, социалните партньори могат да изпълняват тези функции;

л) „орган по равнопоставеността“ означава орган или органи, определени съгласно член 20 от Директива 2006/54/ЕО;

м) „представители на работниците“ означава представителите на работниците в съответствие с националното право и/или практика.

2. За целите на настоящата директива дискриминацията включва:

а) тормоз и сексуален тормоз по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2006/54/ЕО, както и всяко по-неблагоприятно третиране, основано на отхвърлянето или понасянето от страна на лицето на такова поведение, когато тормозът или третирането са свързани със или произтичат от упражняването на правата, предвидени в настоящата директива;

б) всяко нареждане за дискриминация срещу лица въз основа на пола;

в) всяко по-неблагоприятно третиране, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на Директива 92/85/ЕИО на Съвета ([24]);

г) всяко по-неблагоприятно по смисъла на Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета ([25]), основано на пола, включително по отношение на отпуск по бащинство, родителски отпуск или отпуск за лица, полагащи грижи;

д) комбинирана дискриминация, която представлява дискриминация, основана на пола, съчетана с дискриминация на друго основание или основания за дискриминация, за които е предвидена защита съгласно Директива 2000/43/ЕО или Директива 2000/78/ЕО.

3. Параграф 2, буква д) не поражда допълнителни задължения за работодателите да събират данни, както е посочено в настоящата директива, по отношение на основания, различни от пола, за които е предвидена защита срещу дискриминация.

Член 4

Равен труд и труд с равна стойност

1. Държавите членки вземат необходимите мерки, за да гарантират, че работодателите разполагат със структури на заплащане, с които се осигурява равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност.

2. Държавите членки, в консултация с органите по равнопоставеността, вземат необходимите мерки, гарантиращи, че се предоставят леснодостъпни инструменти или методики за анализ, които да подкрепят и направляват оценката и съпоставянето на стойността на труда в съответствие с критериите, определени в настоящия член. Тези инструменти или методики позволяват на работодателите и/или социалните партньори лесно да създадат и използват неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, които изключват всякаква основана на пола дискриминация в заплащането.

([24]) Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1).

([25]) Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79).

3. Когато е целесъобразно, Комисията може да актуализира насоки за целия Съюз, свързани с неутралните по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, като се консултира с Европейския институт за равенство между половете (EIGE).

4. Структурите на заплащане са такива, че да позволяват да се прецени дали работниците са в сравнимо положение по отношение на стойността на труда въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии, договорени с представителите на работниците, когато такива представители съществуват. Тези критерии не се основават пряко или косвено на пола на работниците. Те включват умения, усилия, отговорност и условия на труд, и ако е целесъобразно – всякакви други фактори, имащи отношение към конкретната работа или длъжност. Те се прилагат по обективен, неутрален по отношение на пола начин, като се изключва всякаква пряка или непряка дискриминация, основана на пола. По-специално, съответните меки умения не се подценяват.

ГЛАВА II

ПРОЗРАЧНОСТ В ЗАПЛАЩАНЕТО

Член 5

Прозрачност в заплащането преди назначаването

1. Кандидатите за работа имат право да получат от бъдещия работодател информация относно:

а) първоначалното заплащане или неговия диапазон, въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии, които да бъдат определени за съответната длъжност; и

б) когато е приложимо – съответните разпоредби на колективния трудов договор, прилагани от работодателя по отношение на длъжността.

Тази информация се предоставя по такъв начин, че да се гарантират информирани и прозрачни преговори за заплащането, като например в публикувана обява за свободно работно място, преди интервюто за работа или по друг начин.

2. Работодателят не може да задава въпроси на кандидата относно заплащането по време на неговото текущо трудово правоотношение или предходни трудови правоотношения.

3. Работодателите гарантират, че обявите за свободни работни места и наименованията на длъжностите са неутрални по отношение на пола и процесите за набиране на персонал се осъществяват по недискриминационен начин, за да не се подкопава правото на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност („правото на равно заплащане“).

Член 6

Прозрачност при определяне на заплащането и политика за увеличение на заплащането

1. Работодателите осигуряват на своите работници лесен достъп до критериите, които се използват за определяне на заплащането на работниците, нивата на заплащане и увеличението на заплащането. Тези критерии са обективни и неутрални по отношение на пола.

2. Държавите членки могат да освободят работодателите с по-малко от 50 работници от задължението, свързано с информация относно увеличението на заплащането съгласно параграф 1.

Член 7

Право на информация

1. Работниците имат право да поискат и получат в съответствие с параграфи 2 и 4 писмена информация за тяхното индивидуално ниво на заплащане и средните нива на заплащане с разбивка по пол за категориите работници, които полагат равен труд като тях или труд със стойност, равна на стойността на техния труд.

2. Работниците имат възможност да поискат и получат посочената в параграф 1 информация чрез своите представители на работниците в съответствие с националното право и/или практика. Те имат също възможност да поискват и получат информацията чрез орган по равнопоставеността.

Ако получената информацията е неточна или непълна, работниците имат право да поискат лично или чрез своите представители на работниците допълнителни и разумни разяснения и подробности относно всички предоставени данни и да получат аргументиран отговор.

3. Работодателите ежегодно информират всички работници за правото им да получат посочената в параграф 1 информация и за стъпките, които работникът трябва да предприеме, за да упражни това право.

4. Работодателите предоставят посочената в параграф 1 информация в разумен срок, но при всички случаи в срок от два месеца от датата, на която е направено искането.

5. За работниците не могат да се създават пречки да разкриват своето заплащане за целите на прилагането на принципа на равно заплащане. По-специално, държавите членки въвеждат мерки за забрана на договорни условия, които ограничават работниците да разкриват информация за своето заплащане.

6. Работодателите могат да изискват от работниците, които съгласно настоящия член са получили информация, различна от информацията относно тяхното собствено заплащане или ниво на заплащане, да не използват тази информация за цели, различни от упражняването на правото си на равно заплащане.

Член 8

Достъпност на информацията

Работодателите предоставят всяка информация, предоставяна на работниците или кандидатите за работа съгласно членове 5, 6 и 7, във формат, който е достъпен за лица с увреждания и който отчита техните специфични нужди.

Член 9

Докладване относно разликата в заплащането на жените и мъжете работници

1. Държавите членки гарантират, че работодателите предоставят следната информация относно своята организация в съответствие с настоящия член:

а) разликата в заплащането на жените и мъжете;

б) разликата в заплащането на жените и мъжете в допълнителните или променливите компоненти;

в) медианната разлика в заплащането на жените и мъжете;

г) медианната разлика в заплащането на жените и мъжете в допълнителните или променливите компоненти;

д) делът на жените и мъжете работници, получаващи допълнителни или променливи компоненти;

е) делът на жените и мъжете работници във всеки квартилен сегмент от гледна точка на заплащането;

ж) разликата в заплащането на жените и мъжете по категории работници, разбита по нормална основна заплата или възнаграждение и допълнителни или променливи компоненти;

2. До 7 юни 2027 г. и всяка година след това работодателите с 250 или повече работници предоставят посочената в параграф 1 информация за предходната календарна година.

3. До 7 юни 2027 г. и на всеки три години след това работодателите със 150 до 249 работници предоставят посочената в параграф 1 информация за предходната календарна година.

4. До 7 юни 2031 г. и на всеки три години след това работодателите със 100 до 149 работници предоставят посочената в параграф 1 информация за предходната календарна година.

5. Държавите членки не възпрепятстват работодателите с по-малко от 100 работници да предоставят доброволно посочената в параграф 1 информация. Държавите членки могат по силата на националното право да изискват от работодателите с по-малко от 100 работници да предоставят информация за заплащането.

6. Точността на информацията се потвърждава от ръководния орган на работодателя след консултация с представителите на работниците. Представителите на работниците имат достъп до методиките, прилагани от работодателя.

7. Информацията, посочена в параграф 1, букви а) – ж) от настоящия член, се съобщава на органа, отговарящ за съставянето и публикуването на такива данни съгласно член 29, параграф 3, буква в). Работодателят може да публикува посочената в параграф 1, букви а) – е) от настоящия член информация на своя уебсайт или да я направи публично достояние по друг начин.

8. Държавите членки могат сами да събират посочената в параграф 1, букви а) – е) от настоящия член информация въз основа на административни данни, като например данните, които се предоставят от работодателите на данъчните или социалноосигурителните органи. Информацията се оповестява публично съгласно член 29, параграф 3, буква в).

9. Работодателите предоставят посочената в параграф 1, буква ж) информация на всички свои работници и на представителите на своите работници. При поискване работодателите предоставят информацията на инспекцията по труда и на органа по равнопоставеността. Ако информацията от предишните четири години е налична, тя също се предоставя при поискване.

10. Работниците, техните представители, инспекциите по труда и органите по равнопоставеността имат право да поискат от работодателите допълнителни пояснения и подробности във връзка с които и да е от предоставените данни, включително обяснения относно разлики в заплащането на жените и мъжете. Работодателите отговорят на такива искания в разумен срок, като представят аргументиран отговор. Когато разликите в заплащането на мъжете и жените не са обосновани въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии, работодателите коригират ситуацията в разумен срок в тясно сътрудничество с представителите на работниците, инспекциите по труда и/или органа по равнопоставеността.

Член 10

Съвместна оценка на заплащането

1. Държавите членки вземат подходящи мерки, за да гарантират, че работодателите, които трябва да докладват относно заплащането съгласно член 9, правят, в сътрудничество с представителите на своите работници, съвместна оценка на заплащането, когато са изпълнени всички посочени по-долу условия:

а) докладваното заплащане показва разлика от най-малко 5% в средното ниво на заплащане на жените и мъжете работници за която и да е категория работници;

б) работодателят не е обосновал тази разлика в средното ниво на заплащане въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии;

в) работодателят не е коригирал тази необоснована разлика в средното ниво на заплащане в срок от шест месеца от датата на подаване на информацията за заплащането.

2. Съвместната оценка на заплащането се извършва с цел установяване, коригиране и предотвратяване на разлики в заплащането между жените и мъжете работници, които не са обосновани въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии, и включва следното:

а) анализ на дела на жените и мъжете работници във всяка категория работници;

б) информация за средните нива на заплащане на жените и мъжете работници и за допълнителните или променливите компоненти за всяка категория работници;

в) всякакви разлики в средните нива на заплащане на жените и мъжете работници във всяка категория работници;

г) причините за тези разлики в средните нива на заплащане, въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии, ако има такива, установени съвместно от представителите на работниците и работодателя;

д) дела на жените и мъжете работници, които са се възползвали от повишение на заплащането след завръщането си от отпуск по майчинство или бащинство, родителски отпуск или отпуск за лица, полагащи грижи, ако такова повишение е настъпило в съответната категория работници в периода, през който е ползван отпускът;

е) мерки за справяне с разликите в заплащането, ако тези разлики не са обосновани въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола критерии;

ж) оценка на ефективността на мерките от предходни съвместни оценки на заплащането.

3. Работодателите предоставят на работниците и техните представители съвместната оценка на заплащането и я предават на органа за наблюдение съгласно член 29, параграф 3, буква г). При поискване те я предоставят на инспекцията по труда и на органа по равнопоставеността.

4. При прилагането на мерките, произтичащи от съвместната оценка на заплащането, работодателят коригира необоснованите разлики в заплащането в разумен срок в тясно сътрудничество, в съответствие с националното право и/или практика, с представителите на работниците. От инспекцията по труда и/или органа по равнопоставеността може да бъде поискано да участват в процеса. Прилагането на мерките включва анализ на съществуващите неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите или създаването на такива системи, за да се гарантира, че е изключена всякаква пряка или непряка основана на пола дискриминация в заплащането.

Член 11

Подкрепа за работодатели с по-малко от 250 работници

Държавите членки оказват подкрепа под формата на техническа помощ и обучение на работодатели с по-малко от 250 работници и на съответните представители на работниците за да ги улеснят при спазването на задълженията, предвидени в настоящата директива.

Член 12

Защита на данните

1. В случай че каквато и да било информация, предоставяна съгласно предприетите по членове 7, 9 и 10 мерки, включва обработване на лични данни, тя се предоставя в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679.

2. Личните данни, обработвани съгласно членове 7, 9 или 10 от настоящата директива, не се използват за каквито и да било цели, различни от прилагането на принципа на равно заплащане.

3. Държавите членки могат да решат, че когато разкриването на информация съгласно членове 7, 9 и 10 би довело до пряко или непряко разкриване на заплащането на работник, чиято самоличност може да бъде установена, достъпът до информацията се ограничава само до представителите на работниците, инспекцията по труда или органа по равнопоставеността. Представителите на работниците или органът по равнопоставеността консултират работниците във връзка с възможните искове съгласно настоящата директива, без да разкриват действителните нива на заплащане на отделни работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. За целите на наблюдението съгласно член 29 информацията се предоставя без ограничения.

Член 13

Социален диалог

Без да се засяга автономността на социалните партньори и в съответствие с националното право и практика, държавите членки вземат подходящи мерки, за да гарантират ефективното участие на социалните партньори чрез обсъждане на правата и задълженията, предвидени в настоящата директива, когато е приложимо и по тяхно искане.

Без да се засяга автономността на социалните партньори и като вземат под внимание разнообразието на националните практики, държавите членки предприемат подходящи мерки за утвърждаване на ролята на социалните партньори и поощряват упражняването на правото на колективно договаряне по отношение на мерките за преодоляване на дискриминацията при заплащането и на нейното неблагоприятно въздействие върху остойностяването на работата, извършвана предимно от работници от единия пол.

ГЛАВА III

СРЕДСТВА ЗА ПРАВНА ЗАЩИТА И ПРИЛАГАНЕ

Член 14

Защита на правата

Държавите членки гарантират, че след евентуално използване на помирителна процедура всички работници, които считат, че са пострадали поради неприлагане на принципа на равно заплащане, имат достъп до съдебно производство за прилагане на правата и задълженията, свързани с принципа на равно заплащане. Такова производство е леснодостъпно за работниците и за лицата, действащи от тяхно име, дори след края на трудовото правоотношение, в рамките на което се предполага, че е възникнала дискриминацията.

Член 15

Производства от името на работниците или в тяхна подкрепа

Държавите членки гарантират, че сдруженията, организациите, органите по равнопоставеността и представителите на работниците или други правни субекти, които в съответствие с критерии, залегнали в националното право, имат законен интерес да гарантират равенството между мъжете и жените, могат да участват във всякакво административно или съдебно производство относно предполагаемо нарушаване на правата или задълженията, свързани с принципа на равно заплащане. Те могат да действат от името на работник — предполагаема жертва на нарушаване на права или задължения, свързани с принципа на равно заплащане, или в негова подкрепа, с одобрението на това лице.

Член 16

Право на компенсация

1. Държавите членки гарантират, че всеки работник, който е претърпял вреди в резултат на нарушаване на право или задължение, свързано с принципа на равно заплащане, има право да заведе иск и да получи за тези вреди пълна компенсация или възстановяване, както е определено от държавата членка.

2. Посочената в параграф 1 компенсация или възстановяване представлява действителна и ефективна компенсация или възстановяване — както е определено от държавата членка — за понесените загуби и вреди по възпиращ и пропорционален начин.

3. Компенсацията или възстановяването поставя претърпелия вреда работник в позицията, в която би се намирал, ако не беше станал обект на основана на пола дискриминация или ако не беше извършено нарушение на някое от правата или задълженията, свързани с принципа на равно заплащане. Държавите членки гарантират, че компенсацията или възстановяването включва пълно възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, компенсация за пропуснати възможности, неимуществени вреди, всяка вреда, причинена от други относими фактори, които може да включват комбинирана дискриминация, както и лихви за забава.

4. Компенсацията или възстановяването не се ограничава от предварително определен максимален размер.

Член 17

Други средства за правна защита

1. Държавите членки гарантират, че в случай на нарушаване на права или задължения, свързани с принципа на равно заплащане, компетентните органи и националните съдилища, в съответствие с националното право, могат да издадат по искане на ищеца и за сметка на ответника:

а) разпореждане за преустановяване на нарушението;

б) разпореждане за предприемане на мерки, за да се гарантира прилагането на правата или задълженията, свързани с принципа на равно заплащане.

2. Когато ответник не изпълни разпореждане, издадено съгласно параграф 1, държавите членки гарантират, че техните компетентни органи и национални съдилища са в състояние, когато е уместно, да издадат разпореждане за плащане на периодична имуществена санкция с цел осигуряване на изпълнението.

Член 18

Прехвърляне на тежестта на доказване

1. Държавите членки предприемат подходящи мерки в съответствие със своите съдебни системи, за да гарантират, че когато работници, които се считат за засегнати от неприлагането на принципа на равно заплащане спрямо тях, представят пред компетентен орган или национален съд факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице пряка или непряка дискриминация, ответникът трябва да докаже, че не е имало пряка или непряка дискриминация по отношение на заплащането.

2. Държавите членки гарантират, че в административните или съдебни производства относно предполагаема пряка или непряка дискриминация по отношение на заплащането, когато работодател не изпълни определените в членове 5, 6, 7, 9 и 10 задължения за прозрачност в заплащането, работодателят трябва да докаже, че такава дискриминация не е налице.

Първа алинея от настоящия параграф не се прилага, когато работодателят докаже, че нарушаването на задълженията, посочени в членове 5, 6, 7, 9 и 10, е очевидно непреднамерено и несъществено.

3. Настоящата директива не възпрепятства държавите членки да въвеждат правила по отношение на доказването, по-благоприятни за работника, образуващ административно производство или съдебно производство относно предполагаемо нарушаване на някое от правата или задълженията, свързани с принципа на равно заплащане.

4. Държавите членки не са длъжни да прилагат параграф 1 за производства, при които компетентният орган или националният съд е задължен да разследва фактите по делото.

5. Настоящият член не се прилага за наказателни производства, освен ако националното право предвижда друго.

Член 19

Доказване на равен труд и труд с равна стойност

1. Когато се преценява дали жените и мъжете работници извършват равен труд или труд с равна стойност, оценката на това дали работниците се намират в съпоставимо положение не се ограничава до ситуации, в които жените и мъжете работници работят за един и същ работодател, а се разширява и до единен източник, установяващ условията на заплащане. Единен източник е налице, когато в него са посочени елементите на заплащането, които са от значение за съпоставянето на работниците.

2. Оценката на това дали работниците се намират в съпоставимо положение, не се ограничава до работници, наети по същото време като засегнатия работник.

3. Когато не може да се установи реално лице за сравнение, може да се използват всякакви други доказателства, за да се докаже предполагаема дискриминация при заплащането, включително статистически данни или сравнение на начина, по който даден работник би бил третиран в съпоставима ситуация.

Член 20

Достъп до доказателства

1. Държавите членки гарантират, че при производства по иск за равно заплащане компетентните органи и националните съдилища са в състояние да разпоредят на ответника да разкрие всички съответни доказателства, намиращи се под негов контрол, в съответствие с националното право и практика.

2. Държавите членки гарантират, че компетентните органи и националните съдилища разполагат с правомощието да разпоредят разкриването на доказателства, съдържащи поверителна информация, когато счетат, че тя е от значение за иска за равно заплащане. Държавите членки гарантират, че когато разпореждат представянето на такава информация, компетентните органи и националните съдилища разполагат с ефективни мерки за защита на тази информация в съответствие с националните процесуални правила.

3. Настоящият член не възпрепятства държавите членки да запазят или въведат по-благоприятни за ищците правила.

Член 21

Давностни срокове

1. Държавите членки гарантират, че националните правила, приложими към давностните срокове за предявяване на искове относно равното заплащане, определят кога започват да текат тези срокове, тяхната продължителност и обстоятелствата, при които те могат да бъдат спрени или прекъснати. Давностните срокове не започват да текат, преди ищецът да е узнал или разумно да се очаква, че е узнал за дадено нарушение. Държавите членки могат да решат давностните срокове да не започват да текат, докато нарушението продължава, или преди прекратяването на трудовия договор или трудовото правоотношение. Тези давностни срокове са с продължителност не по-малко от три години.

2. Държавите членки гарантират, че давностният срок спира да тече или, в зависимост от националното законодателство, прекъсва веднага щом ищецът предприеме действие, като представи жалба на вниманието на работодателя или като образува производство пред съдебна инстанция, пряко или чрез представителите на работниците, инспекцията по труда или органа по равнопоставеността.

3. Настоящият член не се прилага за правилата относно погасителната давност на исковете.

Член 22

Съдебни разноски

Държавите членки гарантират, че когато ответник спечели в производство за дискриминация при заплащането, националните съдилища могат да преценяват, в съответствие с националното право, дали ищецът, чийто иск е отхвърлен, е имал разумни основания да предяви иска, и ако това е така, дали не е целесъобразно от ищеца да не се изисква да заплаща съдебните разноски.

Член 23

Санкции

1. Държавите членки определят правилата относно ефективни, пропорционални и възпиращи санкции, приложими при нарушаване на правата и задълженията, свързани с принципа на равно заплащане. Държавите членки предприемат всички мерки, необходими за осигуряване на изпълнението на тези правила, и незабавно уведомяват Комисията за тези правила и мерки, както и за всяко последващо изменение, което ги засяга.

2. Държавите членки гарантират, че санкциите, посочени в параграф 1, осигуряват действителен възпиращ ефект по отношение на нарушенията на правата и задълженията, свързани с принципа на равно заплащане. Тези санкции включват глоби, които се определят въз основа на националното право.

3. При санкциите, посочени в параграф 1, се взема предвид всеки приложим към обстоятелствата на нарушението утежняващ или смекчаващ фактор, който може да включва комбинирана дискриминация.

4. Държавите членки гарантират, че се прилагат конкретни санкции в случай на повторни нарушения на правата и задълженията, свързани с принципа на равно заплащане.

5. Държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да гарантират, че предвидените съгласно настоящия член санкции ефективно се прилагат на практика.

Член 24

Равно заплащане в сферата на обществените поръчки и концесиите

1. Подходящите мерки, които държавите членки предприемат в съответствие с член 30, параграф 3 от Директива 2014/23/ЕС, член 18, параграф 2 от Директива 2014/24/ЕС и член 36, параграф 2 от Директива 2014/25/ЕС, включват мерки, гарантиращи, че при изпълнението на обществени поръчки и концесии икономическите оператори спазват задълженията си, свързани с принципа на равно заплащане.

2. Държавите членки обмислят изискването възлагащите органи да въвеждат по целесъобразност санкции и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане при изпълнението на обществени поръчки и на концесии. Когато органите на държавите членки предприемат действия в съответствие с член 38, параграф 7, буква а) от Директива 2014/23/ЕС, член 57, параграф 4, буква а) от Директива 2014/24/ЕС или член 80, параграф 1 от Директива 2014/25/ЕС във връзка с член 57, параграф 4, буква а) от Директива 2014/24/ЕС, възлагащите органи може да изключват или да бъдат задължени от държавите членки да изключат от участие в процедура по възлагане на обществена поръчка икономически оператор, ако могат да докажат с подходящи средства нарушение на задълженията, посочени в параграф 1 от настоящия член, свързано или с неспазване на задълженията за прозрачност в заплащането, или с разлика в заплащането, надвишаваща 5%, за която и да било категория работници, която работодателят не е обосновал с обективни и неутрални по отношение на пола критерии. Това не засяга други права или задължения, определени в Директива 2014/23/ЕС, 2014/24/ЕС или 2014/25/ЕС.

Член 25

Виктимизация и защита от по-неблагоприятно третиране

1. Работниците и техните представители не се третират по-неблагоприятно заради това, че са упражнявали правата си, свързани с равното заплащане, или че са подкрепяли друго лице в защитата на правата му.

2. Държавите членки въвеждат в националните си правни системи мерките, необходими за защитата на работниците, включително на тези от тях, които са представители на работниците, от уволнение или друго неблагоприятно третиране от страна на работодател в отговор на жалба в рамките на организацията на работодателя или на административно или съдебно производство за целите на прилагането на всяко право или задължение, свързано с принципа на равно заплащане.

Член 26

Връзка с Директива 2006/54/ЕО

За производства, отнасящи се до право или задължение, свързано с принципа на равно заплащане, определен в член 4 от Директива 2006/54/ЕО, се прилага глава III от настоящата директива.

ГЛАВА IV

ХОРИЗОНТАЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 27

Равнище на защита

1. Държавите членки могат да въведат или да запазят разпоредби, които са по-благоприятни за работниците от предвидените в настоящата директива.

2. Прилагането на настоящата директива не представлява при никакви обстоятелства основание за намаляване на равнището на защита в областите, обхванати от настоящата директива.

Член 28

Органи по равнопоставеността

1. Без да се засяга компетентността на инспекциите по труда или на други органи, отговарящи за прилагането на правата на работниците, включително на социалните партньори, органите по равнопоставеността са компетентни по въпросите, попадащи в обхвата на настоящата директива.

2. В съответствие с националното си право и практика държавите членки предприемат активни мерки за осигуряване на тясно сътрудничество и координация по отношение на принципа на равно заплащане между инспекциите по труда, органите по равнопоставеността и когато е приложимо, социалните партньори.

3. Държавите членки предоставят на своите органи по равнопоставеността подходящите ресурси, необходими за ефективното изпълнение на техните функции по отношение на правото на равно заплащане.

Член 29

Наблюдение и повишаване на осведомеността

1. Държавите членки осигуряват последователното и координирано наблюдение и подкрепа за прилагането на принципа на равно заплащане и за прилагането на всички налични средства за правна защита.

2. Всяка държава членка определя орган, който да наблюдава и подпомага прилагането на националните мерки за изпълнение на настоящата директива („орган за наблюдение“), и предприема необходимите мерки за правилното му функциониране. Органът за наблюдение може да бъде част от съществуващ орган или структура на национално равнище. Държавите членки могат да определят повече от един орган с цел повишаване на осведомеността и събиране на данни, при условие че функциите за наблюдение и анализ, предвидени в параграф 3, букви б), в) и д), се осигуряват от централен орган.

3. Държавите членки гарантират, че задачите на органа за наблюдение включват следното:

а) повишаване на осведомеността сред публичните и частните предприятия и организации, социалните партньори и обществеността за утвърждаване на принципа на равно заплащане и правото на прозрачност в заплащането, включително чрез преодоляване на комбинираната дискриминация във връзка с равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност;

б) анализиране на причините за разликата в заплащането на жените и мъжете и разработване на инструменти за подпомагане на оценката на неравенствата в заплащането с помощта по-специално на аналитичната работа и инструменти на EIGE;

в) събиране на данни, получени от работодателите съгласно член 9, параграф 7, и незабавно публикуване на данните, посочени в член 9, параграф 1, букви а)—е), по леснодостъпен и удобен за ползване начин, което позволява сравняването между работодателите, отраслите и регионите на съответната държава членка и осигуряване на достъп до информацията от предходните 4 години, ако е налична;

г) събиране на докладите за съвместната оценка на заплащането съгласно член 10, параграф 3;

д) агрегиране на данните за броя и видовете жалби за дискриминация при заплащането, заведени пред компетентните органи, включително органите по равнопоставеността, и искове, предявени пред националните съдилища.

4. До 7 юни 2028 г. и на всеки две години след това държавите членки предоставят наведнъж на Комисията данните, посочени в параграф 3, букви в), г) и д).

Член 30

Колективно трудово договаряне и действия

Настоящата директива не засяга по никакъв начин правото на договаряне, сключване и прилагане на колективни договори или на предприемане на колективни действия в съответствие с националното право или практика.

Член 31

Статистика

Държавите членки предоставят ежегодно на Комисията (Евростат) актуализирани национални данни за изчисляване на разликата в заплащането на жените и мъжете в некоригиран вид. Тези статистически данни са разбити по пол, икономически отрасъл, работно време (пълно/непълно), икономически контрол (държавна/частна собственост) и възраст и се изчисляват на годишна основа.

Данните, посочени в първа алинея, се предават от 31 януари 2028 г. за референтната 2026 г.

Член 32

Разпространяване на информация

Държавите членки предприемат активни мерки, за да гарантират, че разпоредбите, които приемат съгласно настоящата директива, както и разпоредбите, които вече са в сила в тази област, се свеждат до знанието на заинтересованите лица на тяхна територия чрез всички подходящи средства.

Член 33

Прилагане

Държавите членки могат да възложат прилагането на настоящата директива на социалните партньори в съответствие с националното право и/или практика относно ролята на социалните партньори, при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да гарантират по всяко време резултатите, които се целят с настоящата директива. Задачите по прилагане, възложени на социалните партньори, може да включват:

а) разработването на аналитични инструменти или методики, както е посочено в член 4, параграф 2;

б) финансови санкции, равностойни на глоби, при условие че са ефективни, пропорционални и възпиращи.

Член 34

Транспониране

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, най-късно до 7 юни 2026 г. Те незабавно информират Комисията за това.

При уведомяването на Комисията държавите членки представят и обобщение на резултатите от оценката за въздействието на акта за транспониране върху работниците и върху работодателите с по-малко от 250 работници, и посочват къде е публикувана тази оценка.

2. Когато държавите членки приемат мерките, посочени в параграф 1, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или те се съпровождат от такова позоваване при официалното им публикуване. Условията и редът на позоваване се определят от държавите членки.

Член 35

Докладване и преглед

1. До 7 юни 2031 г. държавите членки уведомяват Комисията за прилагането на настоящата директива и за нейното практическо въздействие.

2. До 7 юни 2033 г. Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад за изпълнението на настоящата директива. В доклада се разглеждат, наред с другото, праговете за работодателите, предвидени в членове 9 и 10, както и случаите на разлика над 5%, налагащи съвместната оценка на заплащането, предвидена в член 10, параграф 1. Когато е подходящо, Комисията предлага законодателни промени, които счита за необходими въз основа на този доклад.

Член 36

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 37

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Страсбург на 10 май 2023 година.

За Европейския парламент	*За Съвета*
Председател	*Председател*
R. METSOLA	J. ROSWALL