



EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 4.3.2021.
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

**o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena
za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem
transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama**

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

• Razlozi prijedloga

Pravo na jednaku plaću žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti jedno je od temeljnih načela EU-a utvrđenih u Ugovoru iz Rima. Zahtjev za osiguranje jednake plaće utvrđen je u Direktivi 2006/54/EZ („preinačena Direktiva”)¹ kako je dopunjena 2014. Preporukom Komisije o transparentnosti plaća („Preporuka iz 2014.”)². Unatoč tom pravnom okviru, učinkovita provedba i primjena tog načela u praksi i dalje su izazov u Europskoj uniji. Nedostatak transparentnosti plaća utvrđen je kao jedna od glavnih prepreka³. Razlika u plaći na temelju spola⁴ u EU-u i dalje iznosi oko 14 %. Ta razlika u plaći ima dugoročan učinak na kvalitetu života žena, povećava rizik od njihove izloženosti siromaštvu i održava postojeću razliku u mirovinama, koja u EU-u iznosi 33 %⁵. To pitanje potrebno je što prije riješiti i zbog toga što su kriza uzrokovana pandemijom bolesti COVID-19 i njezine gospodarske i društvene posljedice posebno pogodila radnice⁶.

Europski parlament u više je navrata pozivao na odlučnije djelovanje na razini EU-a kako bi se poboljšala primjena odredbi o jednakoj plaći. Vijeće je na djelovanje pozvalo i države članice i Komisiju. U lipnju 2019. od Komisije je zatražilo da razvije konkretne mjere za poboljšanje transparentnosti plaća⁷.

Dvadeset načela europskog stupa socijalnih prava uključuju rodnu ravnopravnost i pravo na jednaku plaću⁸. Komisija je u Akcijskom planu za razdoblje 2017.–2019. o borbi protiv razlike u plaćama između spolova⁹ ocijenila potrebu za poduzimanjem daljnjih pravnih mjera za poboljšanje provedbe načela jednake plaće i mogućnosti za poboljšanje transparentnosti

¹ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006., str. 23.). U njoj su konsolidirane postojeće direktive o rodnoj ravnopravnosti u području zapošljavanja, uključujući sudsku praksu Suda Europske unije, odnosno Direktiva 75/117/EEZ o jednakoj plaći, Direktiva 86/378/EEZ (kako je izmijenjena Direktivom 96/97/EZ) o jednakom postupanju u sustavima strukovnih socijalnih osiguranja, Direktiva 76/207/EEZ (kako je izmijenjena Direktivom 2002/73/EZ) o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama te Direktiva 97/80/EZ (kako je izmijenjena Direktivom 98/52/EZ) o teretu dokaza kod diskriminacije na temelju spola.

² Preporuka Komisije 2014/124/EU od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (SL L 69, 8.3.2014., str. 112.).

³ Vidjeti evaluacije i izvješća Komisije o provedbi [SWD\(2020\) 50](#) i [COM\(2013\) 861 final](#).

⁴ Pokazatelj razlike u plaći na temelju spola mjeri razliku između prosječne bruto satnice po satu muških i ženskih plaćenih zaposlenika te je izražen u postotku prosječne bruto satnice plaćenih muških zaposlenika, Eurostat, [sdg_05_20](#).

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

⁷ Zaključci Vijeća za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravlje i pitanja potrošača, lipanj 2019. (dokument 10349/19).

⁸ Bit je europskog stupa socijalnih prava, koji se temelji na 20 ključnih načela, osiguravanje novih i djelotvornijih prava građanima. Više informacija dostupno na: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hr.

⁹ COM(2017) 678 final, vidjeti i povezano [izvješće o provedbi \(COM\(2020\) 101 final\)](#).

plaća. Predsjednica von der Leyen u svojim je političkim smjernicama¹⁰ najavila da će Komisija uvesti nove obvezujuće mjere za transparentnost plaća. Ta je obveza potvrđena u strategiji za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.¹¹

Ta inicijativa nastavlja se na Komisijinu retrospektivnu evaluaciju¹² relevantnih zakonskih odredbi („evaluacija iz 2020.”) i niz drugih izvješća o toj temi¹³. Zaključak je tih procjena da se pravo na jednaku plaću u praksi ne primjenjuje niti provodi na odgovarajući način te da plaće nisu dovoljno transparentne u mnogim državama članicama.

Ciljevi prijedloga

Cilj je inicijative uspostaviti standarde transparentnosti plaća kako bi se radnicima pomoglo da ostvare pravo na jednaku plaću te tako ispraviti dugotrajnu neodgovarajuću provedbu temeljnog prava na jednaku plaću i osigurati poštovanje tog prava diljem EU-a.

Predloženom direktivom ti se ciljevi nastoje ostvariti:

- uspostavljanjem transparentnosti plaća u organizacijama,
- olakšavanjem primjene ključnih koncepata povezanih s jednakom plaćom, uključujući „plaću” i „rad jednake vrijednosti”, i
- jačanjem provedbenih mehanizama.

Transparentnost plaća radnicima omogućava da otkriju i dokažu moguću diskriminaciju na temelju spola. Otkriva i rodnu pristranost u sustavima plaća i platnim razredima, u kojima se rad žena i muškaraca ne vrednuje jednako i na rodno neutralan način ili u kojima se ne vrednuju određene stručne vještine koje se većinom smatraju ženskim osobinama. Budući da je takva pristranost često nesvjesna, transparentnost plaća poslodavcima može pomoći da budu informiraniji i prepoznaju diskriminirajuće rodno uvjetovane razlike u plaći koje se ne mogu objasniti valjanim diskrecijskim čimbenicima i koje su često nenamjerne. Transparentnost plaća stoga je ključan alat za uklanjanje sumnji o jednakoj plaći muškaraca i žena te doprinosi suzbijanju rodne pristranosti u plaćama. Može potaknuti i promjenu stava prema plaćama žena zahvaljujući informiranju i poticanju rasprava o razlozima strukturnih rodni razlika u plaći. Osim što će se njome osigurati poštovanje načela jednake plaće, može biti i okidač za šire preispitivanje politike rodne ravnopravnosti na razini poduzeća te promicanje suradnje poslodavaca i predstavnika radnika.

• Dosljednost s postojećim odredbama politike u tom području

Ovaj prijedlog nastavlja se na preinačenu Direktivu i Preporuku iz 2014. te se njime uvode nova i detaljnija pravila kako bi se osigurala usklađenost s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

¹⁰ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf

¹¹ COM(2020) 152 final.

¹² SWD(2020) 50.

¹³ Izvješće o provedbi Direktive 2006/54/EZ (SWD(2013) 512 final); procjena učinka priložena Preporuci o transparentnosti plaća (SWD(2014) 59 final); izvješće o provedbi Preporuke Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (COM(2017) 671 final).

Europski stup socijalnih prava i njegovih 20 načela predstavljaju smjernice EU-a za izgradnju poštenije Europe i promicanje boljih životnih i radnih uvjeta za sve. Komisija je 3. ožujka 2021. predstavila ambiciozan akcijski plan kako bi osigurala provedbu europskog stupa socijalnih prava u cijelom EU-u.

Predložena direktiva dio je šireg paketa mjera i inicijativa za rješavanje temeljnih uzroka razlike u plaći na temelju spola i ekonomsko osnaživanje žena. Diskriminacija u plaćama i rodna pristranost u platnim strukturama samo su jedan od temeljnih uzroka razlike u plaći na temelju spola od 14 % uz ostale uzroke i čimbenike, kao što su horizontalna i vertikalna podjela na tržištu rada, rad na puno ili nepuno radno vrijeme i ograničenja povezana s neplaćenim pružanjem skrbi. Čak i bez tih uzroka i čimbenika postoji „neobjašnjena” razlika u plaći na temelju spola, koja čini dvije trećine razlike u plaći na temelju spola u državama članicama i predmet je ove inicijative. Važno je istaknuti i da na razliku u mirovinama s obzirom na spol utječu i prethodni radni odnosi, uključujući razliku u plaći na temelju spola, te način na koji je mirovinski sustav osmišljen.

Ova inicijativa dio je višestranog pristupa koji uključuje, među ostalim, Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života¹⁴, sektorske inicijative za borbu protiv stereotipa i poboljšanje rodne ravnoteže i prijedlog direktive o poboljšanju rodne ravnoteže u upravnim odborima velikih poduzeća uvrštenih na burzu u EU-u¹⁵.

Predložena direktiva u potpunosti je usklađena s obvezom EU-a u okviru programa UN-a do 2030. i doprinosi provedbi UN-ovih ciljeva održivog razvoja, posebno 5. cilja o postizanju rodne ravnopravnosti i osnaživanju svih žena i djevojčica¹⁶.

- **Dosljednost u odnosu na druge politike Unije**

Ovaj prijedlog usklađen je s inicijativom usmjerenom na povećanje izvješćivanja poduzeća o relevantnim nefinancijskim informacijama¹⁷. Usklađen je s inicijativom EU-a za minimalnu plaću¹⁸ i budućom inicijativom EU-a za održivo korporativno upravljanje¹⁹ te ga one podupiru.

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

- **Pravna osnova**

Predložena direktiva temelji se na članku 157. stavku 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), u kojem je navedeno da EU donosi mjere za osiguranje primjene načela „jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plaće za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti”.

¹⁴ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019., str. 79.).

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614>

¹⁶ https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_hr

¹⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive>

¹⁸ COM(2020) 682 final.

¹⁹ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance>

Članak 157. stavak 3. UFEU-a pravna je osnova preinačene Direktive i Preporuke iz 2014. Stoga služi i kao pravna osnova za obvezujuće mjere za transparentnost plaća u okviru ove inicijative, kojima se podupiru provedba i bolja primjena načela jednake plaće iz članka 157. UFEU-a i preinačene Direktive.

- **Supsidijarnost**

Provedba načela EU-a o jednakoj plaći utvrđena je na razini EU-a već u Ugovoru o osnivanju Europske ekonomske zajednice iz 1957. (članak 119. Ugovora o EEZ-u, zatim članak 141. UEZ-a, a sada članak 157. UFEU-a), što dokazuje da je to načelo temeljna vrijednost EU-a. U početku je imalo primarno gospodarsku funkciju izbjegavanja narušavanja tržišnog natjecanja. Međutim, Sud Europske unije 1976. priznao je socijalni cilj članka 119. Ugovora o EEZ-u te njegov horizontalni izravni učinak²⁰. Kasnije je Sud dodao da je „gospodarski cilj članka 119. Ugovora, odnosno uklanjanje narušavanja tržišnog natjecanja među poduzećima osnovanima u različitim državama članicama, sporedan u odnosu na socijalni cilj te odredbe, koji je temeljno ljudsko pravo”²¹.

Kako se pokazalo u evaluaciji iz 2020., nije vjerojatno da će se usporediva nastojanja u cijelom EU-u u pogledu promicanja jednake plaće ostvariti bez inicijative na razini EU-a. Potreban je koordiniran pristup, bez kojeg se na nacionalnoj razini teško može ostvariti načelo jednake plaće muškaraca i žena iz članka 157. stavka 1. UFEU-a.

Rizik od narušavanja tržišnog natjecanja povećava se zbog razlika u socijalnim standardima, koje su posljedica fragmentiranih i ograničenih nacionalnih mjera za transparentnost plaća. Poduzećima prijete rizik od natjecanja u nejednakim uvjetima, što bi moglo narušiti funkcioniranje unutarnjeg tržišta. Potrebno je djelovanje na razini EU-a kako bi se osigurala slična razina zaštite radnika u cijelom EU-u i uspostavili ravnopravni uvjeti za gospodarske subjekte na unutarnjem tržištu.

Predložena direktiva temelji se na minimalnoj usklađenosti sustava država članica i omogućava državama članicama da postave više standarde ako to žele. Izričito im omogućava da provedbu povjere socijalnim partnerima, pod uvjetom da u svakom trenutku mogu jamčiti ostvarenje ishoda koji se zahtijevaju ovom Direktivom. Tim se kombiniranim pristupom omogućuje da se kombinacija materijalnih prava i obveza iz ove Direktive provede kolektivnim ugovorom, uz poštovanje različitih obilježja nacionalnog socijalnog dijaloga, sustavâ kolektivnog pregovaranja i autonomije socijalnih partnera.

- **Proporcionalnost**

U članku 5. stavku 4. Ugovora o Europskoj uniji navedeno je da „[n]a temelju načela proporcionalnosti, sadržaj i oblik djelovanja Unije ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje ciljeva Ugovora”.

Preporukom iz 2014. nije ostvaren cilj djelotvornije provedbe načela jednake plaće putem transparentnosti plaća, i to zato što je ona neobvezujuća, zbog čega je u državama članicama

²⁰ Predmet 43/75, *Gabrielle Defrenne protiv Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (Defrenne II); Predmet 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, točke od 8. do 10.

²¹ Predmet 50/96, *Deutsche Telekom AG protiv Lilli Schröder*, ECLI:EU:C:2000:72, str. 57.

provedena tek u ograničenoj mjeri²². Preinačenu Direktivu trebalo bi stoga dopuniti i poduprijeti predloženom direktivom. Donošenje obvezujućih pravnih mjera proporcionalan je odgovor na jasnu potrebu za praktičnim mjerama radi potpore načelu jednake plaće i ne prelazi ono što je potrebno za ostvarenje tog cilja.

Načelo proporcionalnosti u potpunosti je zadovoljeno jer su mjere za transparentnost plaća i mjere provedbenih mehanizama osmišljene za postizanje cilja jačanja primjene načela jednake plaće za žene i muškarce. Prijedlogom se, s jedne strane, osigurava da radnici imaju pravo na informacije na temelju kojih mogu otkriti rodno uvjetovanu diskriminaciju u plaćama i obraniti svoje pravo na jednaku plaću, dok se, s druge strane, uzimaju u obzir mogući troškovi i opterećenja za poslodavce, posebno mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća.

Kako je navedeno u priloženoj procjeni učinka, očekuje se da će povezani troškovi biti umjereni²³. Oni su opravdani s obzirom na koristi koje će se dugoročno ostvariti: glavna je korist potpuna zaštita temeljne vrijednosti EU-a. Osim toga, prijedlogom se doprinosi širim socijalnim ambicijama EU-a iz europskog stupa socijalnih prava. Nadalje, dodatne koristi mogu biti sigurnost radnih mjesta, zadržavanje radne snage i veća produktivnost radnika i poduzeća. Stoga će prijedlog pozitivno utjecati na profitabilnost poslovanja i funkcioniranje unutarnjeg tržišta.

Prijedlogom se državama članicama ostavlja mogućnost da zadrže ili utvrde povoljnije standarde za radnike proaktivnijim davanjem informacija o plaći i izvješćivanjem o plaćama. Uzima se u obzir i različitost modela tržišta rada u EU-u te se državama članicama omogućava da provedbu predložene direktive povjere socijalnim partnerima.

S obzirom na navedeno i na to da države članice same ne mogu dostatno ostvariti cilj poboljšanja transparentnosti plaća, nego se (zbog potrebe uspostavljanja zajedničkih minimalnih zahtjeva) on može bolje ostvariti na razini EU-a, EU može donijeti mjere u skladu s načelima supsidijarnosti i proporcionalnosti (kako je utvrđeno u članku 5. stavcima 3. i 4. UFEU-a).

- **Odabir instrumenta**

Prikladnim instrumentom smatra se pravni instrument u obliku direktive o uspostavi okvira za poboljšanje primjene načela jednake plaće putem transparentnosti plaća i ojačanih provedbenih mehanizama. Njime se omogućuje jačanje postojećih odredbi, a državama članicama ostavlja diskrecijsko pravo u pogledu načina provedbe novih prava i obveza

²² SWD(2020) 50.

²³ Procijenjeni trošak povezan s pravom pojedinaca na informacije u procjeni učinka iznosio je 20 EUR po zahtjevu za informacije (stoga ukupni trošak za poduzeće ovisi o broju zahtjeva) te bi ukupni trošak izvješćivanja o plaćama koji bi snosio poslodavac iznosio najmanje od 379 do 508 EUR, a najviše od 721 do 890 EUR, ovisno o veličini poduzeća. Ovisno o stvarnim razlikama u plaćama za koje je potrebna zajednička procjena plaća, prosječni trošak provođenja procjene koji bi snosio poslodavac procijenjen je između najmanjeg iznosa od 1 180 do 1 724 EUR i najvišeg iznosa od 1 911 do 2 266 EUR. Vidjeti SWD(2021) 41, str. 74.

uzimajući u obzir nacionalni kontekst. Taj je pristup u skladu s onim primijenjenim za rješavanje drugih pitanja u pravu EU-a o zapošljavanju i diskriminaciji²⁴.

Odlučeno je da se preinačena Direktiva neće izmijeniti niti zamijeniti jer ima šire područje primjene u borbi protiv diskriminacije na temelju spola pri zapošljavanju i radu; zasebno poglavlje o transparentnosti plaća i povezanim provedbenim odredbama ne bi se uklopilo u postojeću strukturu te direktive i bilo bi neproporcionalno u odnosu na odredbe preinačene Direktive kojima se uređuju drugi aspekti jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

3. REZULTATI EX POST EVALUACIJA, SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENA UČINKA

• Ex post evaluacije/provjere primjerenosti postojećeg zakonodavstva

Zaključak je evaluacije pravnog okvira o jednakoj plaći iz 2020., a posebno relevantnih dijelova preinačene Direktive i Preporuke iz 2014., da preinačenu Direktivu svi dionici smatraju relevantnom i da je usklađenost s njom u državama članicama i među sektorima srednja do visoka. Međutim, i dalje postoje poteškoće s provedbom načela jednake plaće i njegovom primjenom u praksi. Veća djelotvornost mogla bi se postići pojašnjenjem pravnih koncepata „plaće” i „rada jednake vrijednosti” na temelju sudske prakse Suda Europske unije. Ti koncepti nisu jednoznačno definirani u nacionalnim zakonodavstvima te i dalje postoje nedoumice u pogledu njihova tumačenja i primjene. Dostupnost jasnih kriterija u cijelom EU-u doprinijela bi djelotvornoj primjeni načela jednake plaće.

Kad je riječ o učinkovitosti, u evaluaciji iz 2020. nisu pronađeni dokazi o znatnom upravnom opterećenju povezanom s provedbom preinačene Direktive i Preporuke iz 2014. Zbog mjera za transparentnost plaća koje su predložene u Preporuci iz 2014. poslodavci su snosili tek ograničene troškove. Iz mogućeg nezadovoljstva (a time i manje produktivnosti) radnika koji saznaju za velike razlike u plaćama muškaraca i žena mogli bi proizaći nematerijalni troškovi, no mjere mogu i pozitivno utjecati na zadovoljstvo poslom i angažiranost radnika, što povećava privlačnost poslodavca. Nedostatak transparentnosti oslabio je sposobnost pojedinaca da otkriju i ospore rodnu diskriminaciju u plaći. Osim toga, radnici koji su podnosili pritužbe na diskriminaciju u plaćama nailazili su na više prepreka pristupu pravosuđu i bili su izloženi riziku od stigmatizacije i osвете poslodavca.

Evaluacija iz 2020. potvrdila je da preinačena Direktiva donosi jasnu dodanu vrijednost EU-a jer su njome potaknuta djelovanja za promicanje načela jednake plaće u državama članicama koja se u suprotnom ne bi poduzela. Međutim, dodana vrijednost EU-a bila je ograničena zbog nedostatne i neujednačene provedbe Direktive i nejasnoća (posebno na sudovima te među poslodavcima i radnicima) u pogledu pravnih koncepata koji su ključni za provedbu mjera za jednaku plaću.

²⁴ Na primjer, Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta (SL L 159, 28.5.2014., str. 1.) i Direktiva 2014/54/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 16. travnja 2014. o mjerama za lakše ostvarivanje prava zajamčenih radnicima u kontekstu slobode kretanja radnika (SL L 128, 30.4.2014., str. 8.).

- **Savjetovanja s dionicima**

(a) Savjetodavni odbor za jednake mogućnosti žena i muškaraca²⁵

U mišljenju donesenom u prosincu 2017.²⁶ Savjetodavni odbor naveo je da je veća transparentnost plaća prvi korak u osiguranju primjene načela jednake plaće. Istaknuo je nedostatak transparentnosti na tri razine:

- poduzeća rijetko objavljuju ljestvice plaća, a kriteriji za određivanje plaća i dalje su nejasni,
- ne postoji jasna pravna provedba transparentnosti plaća, i
- praćenje primjene nacionalnih mjera nije sveobuhvatno.

Odbor je pozvao da se poduzmu mjere za poboljšanje transparentnosti plaća dodjelom prava pojedincima da zatraže i dobiju informacije i o pojedinačnim i o zbirnim platnim razredima kako bi se spriječilo stvaranje neprijateljskih radnih okruženja. To pravo moglo bi se dodijeliti i lokalnim predstavnicima sindikata ili drugim predstavnicima radnika.

(b) Javna savjetovanja i ciljane ankete

Od 11. siječnja do 5. travnja 2019. provedeno je javno savjetovanje²⁷ kako bi se prikupili informacije, stajališta i iskustva u vezi s problemima koji proizlaze iz nedostataka i slabosti nacionalnih mjera i mjera EU-a za transparentnost plaća. Savjetovanjem se nastojalo doznati i koliko je Preporuka iz 2014. pomogla u jačanju provedbe načela jednake plaće iz članka 157. UFEU-a i preinačene Direktive. Naposljetku, sudionici su odgovarali na pitanja usmjerena na budućnost u pogledu relevantnih aspekata inicijative za transparentnost, među ostalim o potrebi za daljnjim djelovanjem na razini EU-a za borbu protiv rodno uvjetovane diskriminacije u plaćama²⁸.

U naknadnom javnom savjetovanju (od 5. ožujka do 28. svibnja 2020.) nacionalna tijela, sindikati, organizacije poslodavaca, poslovna udruženja, nevladine organizacije i privatne osobe izrazili su mišljenja o rodno uvjetovanoj diskriminaciji u plaćama, transparentnosti plaća i izazovima povezanim s provedbom prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti²⁹.

Naposljetku, Komisija je provela tri ciljane ankete za države članice, socijalne partnere i poslodavce³⁰.

²⁵ Savjetodavni odbor osnovan je Odlukom Komisije 2008/590/EZ o osnivanju Savjetodavnog odbora za jednake mogućnosti žena i muškaraca. Taj odbor pomaže Komisiji u oblikovanju i provedbi aktivnosti EU-a čiji je cilj promicanje jednakih mogućnosti žena i muškaraca. Osim toga, potiče stalnu razmjenu odgovarajućih iskustava, politika i praksi između država članica i različitih uključenih strana.

²⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

²⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation>

²⁸ Sažetak tih odgovora nalazi se u Prilogu 2. izvješću o evaluaciji iz 2020.

²⁹ Sažetak tih odgovora nalazi se u Prilogu 2. izvješću o procjeni učinka koje je priloženo ovom Prijedlogu.

³⁰ Sažetak tih odgovora nalazi se u Prilogu 2. izvješću o procjeni učinka koje je priloženo ovom Prijedlogu.

- **Procjena učinka**

U izvješću o procjeni učinka koje je priloženo ovom Prijedlogu³¹:

- opisani su problemi koji proizlaze iz provedbe i primjene trenutnog pravnog okvira,
- navedene su opcije politike za rješavanje tih problema, i
- procijenjeni su socijalni i ekonomski učinak tih opcija politike.

Opcije politike uključuju stvaranje transparentnosti na razini pojedinačnih radnika i na razini poslodavaca te olakšavanje provedbe i primjene postojećeg pravnog okvira. Mogući su razni scenariji, od najveće intervencije (u smislu pokrivenosti radne snage i organizacija) do najmanje intervencije (kojom bi se temeljno pravo radnika na jednaku plaću uravnotežilo s mogućim opterećenjem i troškovima predviđenih mjera za poslodavce).

U procjeni učinka zaključeno je da je ovdje predložena kombinacija mjera najproporcionalnija i najusklađenija s obzirom na opće i posebne ciljeve ove inicijative.

Posebni nacionalni učinci ovisit će o brojnim čimbenicima, uključujući opseg potrebnih zakonodavnih prilagodbi i širi socioekonomski kontekst. Općenito, mogu se očekivati koristi u smislu bolje informiranosti poslodavaca, osnaživanja radnika boljom provedbom njihova prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, smanjenja rodne pristranosti u platnim strukturama, rješavanja sustavnog manjeg vrednovanja rada žena i, konačno, smanjenja udjela razlike u plaći na temelju spola koji bi se mogao pripisati diskriminaciji u plaćama. Mogu se očekivati i učinci na makroekonomskoj razini, ali ih nije moguće precizno procijeniti jer nisu dostupni precizni podaci o diskriminaciji u plaćama (a time ni njezinu doprinosu razlici u plaći na temelju spola). Veća jednakost plaća mogla bi povećati ukupni bruto dohodak na razini EU-a i smanjiti nejednakosti tržišnog dohotka u svim državama članicama. Nadalje, očekuje se da će se smanjiti stopa rizika od siromaštva, pri čemu će se rizik od siromaštva smanjiti većinom za kućanstva samohranih roditelja (od kojih 85 % čine žene). Inicijativa bi općenito mogla dovesti do povećanja državnih prihoda od izravnih poreza i socijalnih doprinosa te povećanja ukupne potražnje kao posljedice povećanja ukupnog bruto dohotka.

Uklanjanje rodne pristranosti u praksi poslodavaca za određivanje plaće pozitivno će utjecati na zadovoljstvo poslom i angažiranost radnika, što je vrlo važno u kontekstu razdoblja nakon krize. Isto tako, moglo bi pogodovati poslodavcima u smislu lakšeg zadržavanja zaposlenika, većeg ugleda, a posljedično i moguće veće dobiti. Jačanjem provedbenih mjera poboljšat će se pristup pravosuđu i ostvarivanje prava zajamčenih pravom Unije. Jasnijim pravilima poboljšat će se razumijevanje i poznavanje pravnog okvira i dosljednost njegove primjene.

Odbor za regulatorni nadzor odobrio je nacrt procjene učinka 27. siječnja 2021. Mišljenja Odbora, konačna procjena učinka i njezin sažetak objavljuju se zajedno s ovim Prijedlogom.

- **Primjerenost i pojednostavnjenje propisa**

Komisija je razmotrila načine za pojednostavnjenje i smanjenje opterećenja, posebno za manja poduzeća. Mjere u ovom Prijedlogu temelje se na nacionalnim praksama u EU-u i

³¹ SWD(2021) 41.

izvan njega te su osmišljene kako bi se ojačalo pravo na jednaku plaću i ograničili mogući troškovi i opterećenja, uzimajući pritom u obzir tešku gospodarsku situaciju u EU-u uzrokovanu pandemijom bolesti COVID-19. Prijedlogom se stoga uzima u obzir načelo proporcionalnosti. U prvom redu, s obzirom na to da bi se zbog predviđenog davanja informacija o plaćama i izvješćivanja stvorilo opterećenje, obveza izvješćivanja primjenjuje se samo na poslodavce koji zapošljavaju barem 250 radnika. Zajednička procjena plaća primjenjivat će se samo na one poslodavce na temelju čijeg se godišnjeg izvješća može opravdano zaključiti da bi mogao postojati problem u pogledu rodne nejednakosti u plaći. Analiza pokazuje da mjere iz ove Direktive uključuju niske troškove te da nema dokaza o dostupnosti jeftinijih, a jednako djelotvornih načina da se ostvare isti ciljevi.

- **Temeljna prava**

Ciljevi ovog Prijedloga u skladu su s Poveljom Europske unije o temeljnim pravima, konkretno člankom 23., u kojem je navedeno da „[r]avnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću”, i člankom 31., u kojem je navedeno da „[s]vaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo”.

Nadalje, u članku 27. Povelje utvrđeno je da „[r]adnicima ili njihovim predstavnicima moraju biti, na odgovarajućim razinama, osigurana prava na pravodobno informiranje i savjetovanje u slučajevima i pod uvjetima predviđenima pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom”.

4. UTJECAJ NA PRORAČUN

Za prijedlog nisu potrebna dodatna sredstva iz proračuna EU-a.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Mehanizmi praćenja, evaluacije i izvješćivanja**

Države članice moraju prenijeti ovu Direktivu u roku od dvije godine od njezina donošenja i obavijestiti Komisiju o svojim provedbenim mjerama. U skladu s člankom 30. ove Direktive, prenošenje mogu povjeriti socijalnim partnerima putem kolektivnih ugovora.

Kako bi se procijenila djelotvornost inicijative u ostvarivanju općih i posebnih ciljeva, države članice izvijestit će o njezinoj primjeni nakon osam godina. Komisija će na temelju toga donijeti izvješće.

- **Detaljno obrazloženje posebnih odredaba prijedloga**

Poglavlje I. – Opće odredbe

Članak 1. – Svrha i predmet

U toj odredbi navedeni su svrha i predmet Direktive. Cilj je Direktive uspostavljanje minimalnih zahtjeva za jačanje primjene načela jednake plaće muškaraca i žena te zabrane diskriminacije na temelju spola putem transparentnosti plaća i poboljšanih provedbenih mehanizama.

Članak 2. – Područje primjene

U toj odredbi definirano je osobno područje primjene Direktive, odnosno osobe koje imaju pravo na ostvarivanje koristi od prava iz ove Direktive.

Članak 3. – Definicije

U toj odredbi definirani su pojmovi i koncepti te se unaprijed razjašnjava kako bih ih trebalo tumačiti u kontekstu Direktive.

Ti pojmovi i koncepti uključuju relevantne postojeće definicije iz preinačene Direktive (plaća, izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija), ali i nove koncepte koji se posebno odnose na pravo na jednaku plaću, kao što su platni razredi, razlika u plaći, medijalna plaća, razlika u medijalnoj plaći, kvartilni razred plaća i kategorije radnika.

Koncept „plaće” uključuje plaću i bilo koje druge naknade, bilo novčane ili u naravi, koje radnici izravno ili neizravno primaju („dopunske ili varijabilne komponente”) od poslodavca u okviru zaposlenja. To uključuje sve dodatne naknade kao što su bonusi, naknada za prekovremeni rad, putni troškovi (uključujući službene automobile i putne karte), doplatci za stanovanje, naknada za osposobljavanje, rashodi u slučaju otkaza, zakonska naknada za bolovanje, zakonski obavezna naknada i strukovno mirovinsko osiguranje. Trebao bi uključivati sve elemente naknade u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Diskriminacija u plaćama na temelju spola može uključivati više aspekata diskriminacije: s jedne strane na temelju spola, a s druge strane na temelju rase ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije (kako je zabranjeno direktivama 2000/43/EZ i 2000/78/EZ). Novom se definicijom pojašnjava da bi takvu kombinaciju trebalo uzeti u obzir u kontekstu rodne diskriminacije u plaći te se otklanja svaka sumnja koja bi u tom pogledu mogla postojati u postojećem pravnom okviru. Time će se osigurati da sudovi ili druga nadležna tijela uzmu u obzir svaku nepovoljnu situaciju koja proizlazi iz interseksijske diskriminacije, posebno u materijalne i postupovne svrhe, među ostalim radi prepoznavanja postojanja diskriminacije, kako bi se odabrao odgovarajući usporedivi zaposlenik, kako bi se ocijenila proporcionalnost te, prema potrebi, odredila visina naknade ili kazne. Interseksionalnost se posebno odnosi na migrantice, kojima može prijetiti rizik od više oblika diskriminacije na temelju spola, rase ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja.

Članak 4. – Jednaki rad i rad jednake vrijednosti

Da bi dokazao da poštuje pravo na jednaku plaću žena i muškaraca utvrđeno u Ugovoru, od poslodavca se zahtijeva da ima platne strukture kojima se osigurava da žene i muškarci primaju jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Kako bi se radnicima i poslodavcima omogućilo da procijene što se smatra radom jednake vrijednosti, tom se odredbom od država članica zahtijeva da uspostave alate ili metodologije za procjenu i usporedbu vrijednosti rada u skladu sa skupom objektivnih kriterija koji uključuju obrazovne zahtjeve, stručne zahtjeve i zahtjeve u pogledu osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornost, obavljeni posao i narav uključenih zadaća. Na toj se osnovi procjenjuje jesu li radnici u usporedivoj situaciji i obavljaju li rad jednake vrijednosti, čime će se pomoći poslodavcima da na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija bolje kategoriziraju i radna mjesta i određuju plaće.

Dostupnost jasnih kriterija na nacionalnoj razini pomoći će radnicima da utvrde valjanog usporedivog zaposlenika i procijene postupa li se prema njima nepovoljnije nego prema usporedivom zaposleniku koji obavlja jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Ta odredba uključuje i dva pojašnjenja iz sudske prakse Suda Europske unije. Kao prvo, Sud je pojasnio³² da, kako bi se utvrdilo nalaze li se radnici u usporedivoj situaciji, usporedba nije nužno ograničena na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca. Radnici mogu biti u usporedivoj situaciji čak i ako ne rade za istog poslodavca kad god se uvjeti plaće mogu pripisati jednom izvoru kojim su ti uvjeti određeni (npr. odredbe statuta, kolektivni ugovori o radu povezani s plaćom koji se odnose na više poduzeća ili kada su uvjeti zapošljavanja centralno određeni za više poduzeća unutar holding društva ili konglomerata). Sud je pojasnio i da usporedba nije ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao i tužitelj³³. Uključivanjem tih pojašnjenja poboljšat će se praktična primjena načela jednake plaće.

Nadalje, ako ne postoji stvarni usporedivi zaposlenik, trebalo bi dopustiti usporedbu s hipotetskim usporedivim zaposlenikom ili upotrebu drugih dokaza (statističkih ili drugih dostupnih informacija) na temelju kojih se može pretpostaviti navodna diskriminacija. Mogućnost upotrebe hipotetskog usporedivog zaposlenika omogućit će radniku da dokaže da se prema njemu nije postupalo na jednak način kao što bi se postupalo prema hipotetskom usporedivom zaposleniku drugog spola.

Konačno, u toj odredbi podsjeća se na zahtjev iz članka 4. stavka 2. preinačene Direktive prema kojem se, ako se za određivanje plaće koristi sustav ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, on bi se trebao temeljiti na istim rodno neutralnim kriterijima za muškarce i žene tako da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola. To znači da kriteriji za procjenu vrijednosti radnog mjesta ili položaja moraju biti objektivno i neutralno opisani i definirani na način koji je primjenjiv na radna mjesta i muškaraca i žena.

Poglavlje II. – Transparentnost plaća

Članak 5. – Transparentnost plaća prije zapošljavanja

Na razini EU-a zasad ne postoje minimalni standardi transparentnosti plaća prije zapošljavanja. Tom se odredbom zahtijeva da poslodavci navedu početni platni razred ili raspon plaće (na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija) koja će se plaćati budućem zaposleniku za određeni položaj ili radno mjesto. Te informacije mogu se navesti u oglasu za slobodno radno mjesto ili na drugi način dostaviti kandidatu prije razgovora za posao, a da on to ne mora zatražiti (na primjer, u pozivu na razgovor za posao ili izravno putem socijalnih partnera).

Osim toga, poslodavcima se zabranjuje da pitaju potencijalne radnike o njihovim plaćama u prethodnom radnom odnosu.

Cilj je te odredbe osigurati da radnici imaju potrebne informacije za uravnotežene i poštene pregovore o plaćama kada stupaju u radni odnos. Njome bi se osiguralo i to da se postojeća diskriminacija u plaćama i predrasude ne nastavljaju, posebno kada radnici promijene radno mjesto. Time se ne ograničava pregovaračka moć poslodavca, radnika ni socijalnih partnera kad je riječ o ugovaranju plaće izvan navedenog raspona. Tom mjerom za transparentnost

³² Predmet C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

³³ Predmet 129/79, Macarthys, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

riješila bi se i interseksijska diskriminacija, u kojoj netransparentno određivanje plaće omogućava diskriminirajuću praksu na više diskriminirajućih osnova.

Članak 6. – Transparentnost određivanja plaća i politika napredovanja u karijeri

Kako bi se osigurala rodna neutralnost u određivanju plaća i napredovanju u karijeri, tom se odredbom od poslodavaca zahtijeva da radnicima stave na raspolaganje opis rodno neutralnih kriterija koji se upotrebljavaju za određivanje njihove plaće i napredovanja u karijeri. Prema potrebi, kako bi se izbjeglo nerazumno opterećenje za mikropoduzeća i mala poduzeća, poslodavcu se može omogućiti fleksibilnost u načinu na koji će ispuniti tu obvezu, uzimajući u obzir veličinu poduzeća u smislu broja zaposlenika.

Članak 7. – Pravo na informacije

Cilj je te odredbe radnicima omogućiti potrebne informacije kako bi procijenili jesu li plaćeni na nediskriminirajući način u usporedbi s drugim radnicima u istoj organizaciji koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti te kako bi, prema potrebi, ostvarili svoje pravo na jednaku plaću.

Odredba se temelji na postojećoj Preporuke Komisije o transparentnosti plaća iz 2014. Njome se radnicima osigurava pravo da od poslodavca zatraže informacije o svojem individualnom platnom razredu i prosječnim platnim razredima raščlanjenima po spolu, za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Poslodavac je obavezan svake godine obavijestiti sve radnike o njihovu pravu na takve informacije te na njihov zahtjev dostaviti tražene informacije u razumnom roku i u formatima koji su pristupačni radnicima s invaliditetom.

Kako bi se otklonila mogućnost osвете ili strah radnika od poslodavčeve osвете, tom se odredbom radnicima omogućava da zatraže informacije preko svojih predstavnika ili tijela za jednakost.

Kako bi se dodatno pomoglo mogućim žrtvama rodne diskriminacije u plaći, odredbom se zabranjuju klauzule o povjerljivosti u mjeri u kojoj je cilj otkrivanja informacija o plaći ostvarenje prava na jednaku plaću muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. S druge strane, poslodavci mogu zatražiti da se upotreba dostavljenih informacija ograniči na ostvarenje prava na jednaku plaću.

Članak 8. – Izjave o razlici u plaći muškaraca i žena

Tom se odredbom od poslodavaca koji zapošljavaju barem 250 radnika zahtijeva da objave i daju pristup određenim informacijama, kao što su razlika u plaći muškaraca i žena u njihovoj organizaciji, među ostalim u dopunskim ili varijabilnim komponentama (vidjeti prethodno objašnjenje članka 3.) iznad uobičajene osnovne plaće.

Informacije pružene u okviru stavka 1. točaka od (a) do (f) tog članka temelje se na informacijama koje su lako dostupne unutar organizacije i pružaju cjelovitu sliku razlika u plaći na temelju spola u organizaciji, npr. raspodjela po spolu u kvartilnim razredima plaća omogućava uvid u udio žena na položajima s najvećom/najmanjom plaćom. Objava tih informacija omogućava određenu usporedbu poslodavaca, čime se poslodavce potiče na sprečavanje potencijalnih razlika u plaćama te se potiču rasprave o jednakoj plaći i djelovanje.

Informacije iz stavka 1. točke (g) tog članka u vezi s razlikom u plaćama muškaraca i žena prema kategorijama radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti specifične su

za pojedinačne poslodavce i osjetljivije od brojki koje se odnose na ukupnu razliku u plaći. Kategorizacija radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti uspostavljena je na temelju kombinacije i važnosti kriterija koji su relevantni za pojedinog poslodavca. Zbog toga se razlike u plaći prema kategoriji ne mogu uspoređivati među poslodavcima i te se informacije ne bi trebale javno objavljivati. Poslodavci bi te informacije trebali dostaviti svim radnicima i njihovim predstavnicima, a inspektorat rada i tijela za jednakost trebali bi ih moći dobiti na zahtjev. Informacije o razlici u plaći muškaraca i žena prema kategorijama radnika bit će presudne za jačanje samoregulatornog pristupa poslodavaca te omogućavanje radnicima i njihovim predstavnicima da zahtijevaju postupanje u skladu s načelom jednake plaće. Te informacije služe i kao okidač za pokretanje zajedničke procjene plaća iz članka 9.

Kao zamjensku mjeru za izvješćivanje poslodavaca o plaćama, posebno kako bi se ograničilo moguće opterećenje koje ono može podrazumijevati, države članice mogu odlučiti postojećem tijelu povjeriti zadatak prikupljanja potrebnih informacija na temelju administrativnih podataka, kao što su podaci koje poslodavci daju poreznim tijelima ili tijelima socijalne sigurnosti, te stavljanja tih informacija na raspolaganje umjesto poslodavaca. Odredbom se nadalje zahtijeva da nadzorno tijelo imenovano u skladu s člankom 26. prikuplja podatke koje prima od poslodavaca, čime se osigurava širok pristup kojim se omogućava usporedba podataka pojedinih poslodavaca, sektora i regija unutar dotične države članice.

Na temelju dostavljenih podataka, radnici i njihovi predstavnici, inspektorati rada i tijela za jednakost imaju pravo od poslodavca zatražiti pojašnjenja i pojedinosti u vezi s tim podacima, uključujući objašnjenja razlika u plaći na temelju spola. Poslodavac je dužan na takve zahtjeve u razumnom roku dati obrazložen odgovor. Ako razlike u plaći na temelju spola nisu opravdane objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima, poslodavac mora ispraviti situaciju u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, inspektoratom rada i/ili tijelom za jednakost.

Članak 9. – Zajednička procjena plaća

Ako se u izvješćivanju o plaćama provedenom u skladu s člankom 8. u organizaciji pokaže razlika od najmanje 5 % u prosječnoj plaći muškaraca i žena u bilo kojoj kategoriji radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti koja nije opravdana objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima, poslodavac je dužan provesti procjenu plaća. Poslodavac mora objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima opravdati svaku razliku u plaći u bilo kojoj kategoriji radnika, uključujući razlike manje od 5 %, te ispraviti situaciju u skladu s člankom 8. stavkom 7.

Zajedničku procjenu plaća trebali bi provesti poslodavci u suradnji s predstavnicima radnika. Ako u organizaciji nema službenih predstavnika radnika, poslodavac bi u tu svrhu trebao imenovati jednog ili više radnika.

Cilj je zajedničke procjene plaća pokretanje obaveznog djelovanja poslodavaca kako bi preispitali svoju praksu određivanja plaća i uklonili potencijalnu rodnu pristranost u platnim strukturama kojima se krši načelo jednake plaće. Suradnjom poslodavaca i predstavnika radnika osigurava se podržani pristup i ostvaruje zajedničko djelovanje.

Razlike između prosječnih platnih razreda muškaraca i žena u svakoj kategoriji radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti moraju biti objektivno opravdane, što zajednički moraju utvrditi predstavnici radnika i poslodavac. Ako se razlike ne mogu opravdati objektivnim čimbenicima, poslodavac mora poduzeti popravne mjere; ako su provedene prethodne procjene, poslodavac mora priložiti izvješće o djelotvornosti svih mjera koje su poduzete na temelju tih procjena. Mjere bi se trebale poduzeti u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, inspektoratom rada i/ili tijelom za jednakost te bi trebale uključivati

ustanovu rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako bi se osiguralo uklanjanje svake izravne ili neizravne rodne diskriminacije u plaći.

Članak 10. – Zaštita podataka

Odredbom se propisuje da bi se potencijalna obrada i/ili otkrivanje osobnih podataka na temelju mjera za transparentnost plaća iz ove Direktive trebali provoditi u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka (EU) 2016/679³⁴.

U članku se navodi da svi osobni podaci koje poslodavci prikupljaju u skladu s člancima 7., 8. ili 9. ne smiju upotrebljavati ni u koju drugu svrhu osim provedbe načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Predviđena je dodatna zaštitna mjera u slučaju da bi objava podataka iz članaka 7., 8. i 9. dovela do izravnog ili neizravnog otkrivanja plaće radnika u istoj organizaciji čiji bi se identitet mogao utvrditi. Države članice mogu odlučiti da se u takvom slučaju dostupnost podataka ograniči na predstavnike radnika ili tijelo za jednakost. Oni će radnika savjetovati o mogućoj tužbi, ali neće otkriti stvarne platne razrede pojedinačnih radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. S obzirom na to da bi određene informacije o platnim razredima već mogle biti javno dostupne, na primjer u javnom sektoru, državama članicama dopušta se provedba te zaštitne mjere u skladu s nacionalnom praksom.

Članak 11. – Socijalni dijalog

U promicanje rodne ravnopravnosti u radnim odnosima važno je uključiti socijalne partnere. Oni su u najboljem položaju za otkrivanje jakih i slabih strana djelovanja na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini kako bi se spriječila i suzbila diskriminacija u plaćama na temelju spola. Ključni su, na primjer, za ustanovu rodno neutralnih metoda ocjenjivanja i klasifikacije. Stoga se tim člankom od država članica zahtijeva, ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i u skladu s nacionalnim pravom i praksom, da osiguraju da se o pravima i obvezama iz ove Direktive raspravlja sa socijalnim partnerima. To bi se moglo postići različitim mjerama politike kojima je cilj razvoj aktivnog socijalnog partnerstva.

Poglavlje III. – Pravni lijekovi i primjena

Članak 12. – Pravna zaštita

Tom se odredbom, koja se temelji na članku 17. preinačene Direktive, od država članica zahtijeva da osiguraju pristup sudskim postupcima za izvršenje prava i obveza iz ove Direktive. Njome se jača pristup pravosuđu tako što se pojašnjava da se prethodni izvansudski postupci mogu sastojati od mirenja ili postupaka pred tijelom za jednakost. U svakom slučaju, pristup pravosuđu ne bi trebao biti otežan obaveznim posrednim upravnim postupcima.

Članak 13. – Postupci u ime radnika ili kao potpora radnicima

Tom se odredbom zahtijeva da udruge, organizacije, tijela za jednakost i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji imaju interes u osiguranju ravnopravnosti žena i muškaraca mogu

³⁴ Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ, SL L 119, 4.5.2016., str. 1.

sudjelovati u sudskom ili upravnom postupku za izvršenje obveza iz ovog prijedloga. Takvi subjekti trebali bi imati pravo da u takvim postupcima djeluju u ime radnika ili kao potpora radniku, uz njegovo odobrenje. Naime, tijela za jednakost trenutačno nemaju u svim državama članicama pravo podnijeti tužbu sudu.

Osim toga, odredbom se uvodi i pravo tijela za jednakost i predstavnika radnika na podizanje tužbi u ime više od jednog radnika, uz njihovo odobrenje. Cilj je toga savladati postupovne i troškovne prepreke na koje žrtve rodne diskriminacije u plaći nailaze pri pokušaju ostvarivanja prava na jednaku plaću i primjene mjera transparentnosti iz ovog prijedloga. Mogućnost podizanja kolektivnih tužbi ograničena je na priznata tijela, odnosno tijela za jednakost i predstavnike radnika.

Članak 14. – Pravo na naknadu

Ojačanim zahtjevom za naknadu potaknut će žrtve rodne diskriminacije u plaći da traže pravdu i obrane svoje pravo na jednaku plaću. Tom se odredbom od država članica zahtijeva da osiguraju da svaki radnik koji je pretrpio štetu uzrokovanu kršenjem bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće može zatražiti i dobiti punu naknadu za tu štetu na način koji je odvratajući i proporcionalan pretrpljenoj šteti.

Odredba se temelji na članku 18. preinačene Direktive te se njome zahtijeva, u skladu sa sudskom praksom Suda, da se diskriminirani radnik stavi u položaj na kojem bi bio da nije došlo do diskriminacije. To uključuje potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike i nematerijalnu štetu. U konačnici je navedeno da se naknada ili restitucija ne mogu ograničiti prethodnim određivanjem gornje granice.

Članak 15. – Ostali pravni lijekovi

Kako bi se poboljšalo ostvarivanje prava na jednaku plaću, tom se odredbom osigurava da sudovi ili nadležna tijela mogu izdavati sudske naloge radi utvrđivanja i prekida povrede bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Nadalje, sudovi ili nadležna tijela moraju od tuženika moći zatražiti da poduzme strukturne ili organizacijske mjere kako bi ispunio obveze u pogledu jednake plaće.

Kako bi se osiguralo brzo usklađivanje, sudovi ili nadležna tijela imaju mogućnost izricanja ponavljajućeg plaćanja kazne.

Članak 16. – Prebacivanje tereta dokaza

Kako je već određeno u članku 19. preinačene Direktive, tom se odredbom zahtijeva da je u slučajevima pretpostavljene diskriminacije tuženik dužan dokazati da ne postoji kršenje načela jednake plaće. Osim toga, u sudskim ili upravnim postupcima povezanim s izravnom ili neizravnom diskriminacijom i u skladu s postojećom sudskom praksom³⁵, ovom se Direktivom jača položaj radnika: ako poslodavac nije ispunio obveze u pogledu

³⁵ Predmet C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark protiv Dansk Arbejdsgiverforening, u ime poduzeća Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

transparentnosti plaća iz ove Direktive, teret dokaza trebao bi se prebaciti na tuženika, a da radnik pritom ne mora ni dokazati da je riječ o slučaju pretpostavljene diskriminacije.

Ojačanjem prebacivanja tereta dokaza olakšat će se ostvarivanje prava radnika na jednaku plaću, a poslodavce će se dodatno potaknuti na ispunjavanje obveza u pogledu transparentnosti utvrđenih u ovoj Direktivi.

Članak 17. – Pristup dokazima

Tim se člankom predviđa da nacionalni sudovi ili druga nadležna tijela mogu narediti tuženiku da otkrije relevantne dokaze koje posjeduje tijekom postupaka u vezi s tužbom za utvrđenje rodne diskriminacije u plaćama. Točnije, nacionalni sudovi ovlašteni su narediti da se otkriju dokazi koji sadržavaju povjerljive informacije ako smatraju da su relevantni za tužbu, ali moraju uspostaviti učinkovite mjere zaštite takvih informacija. Povjerljive informacije mogu biti pravni savjeti koje je dobila uprava, protokol sastanka dioničara, osobni podaci itd. koji su potrebni za postupanje u slučaju ili obranu od tužbi za utvrđenje rodne diskriminacije u plaćama.

Članak 18. – Rokovi zastare

Kratki rokovi zastare i povezane postupovne prepreke prepoznati su kao prepreke koje žrtvama diskriminacije u plaćama onemogućuju da ostvare pravo na jednaku plaću. Stoga se ovom Direktivom određuju zajednički standardi u pogledu rokova zastare za podnošenje tužbi za utvrđenje rodne diskriminacije u plaćama.

Predviđeno je da rok zastare za podizanje tužbi na temelju ovog prijedloga mora biti najmanje tri godine i da ne bi trebao početi teći prije nego što prestane povreda načela jednake plaće ili bilo koje kršenje prava ili obveza iz ove Direktive i prije nego što tužitelj sazna za povredu. Nadalje, rok zastare trebao bi prestati teći ili se prekinuti čim tužitelj pokrene postupak podnošenjem tužbe ili najavom podnošenja tužbe poslodavcu, predstavniku radnika, inspektoratu rada ili tijelu za jednakost.

Članak 19. – Pravni i sudski troškovi

Troškovi sudskih sporova velika su postupovna prepreka i znatan odvraćajući čimbenik za žrtve rodne diskriminacije u plaći pri traženju prava na jednaku plaću, zbog čega su one nedovoljno zaštićene i ne mogu u potpunosti ostvariti prava na jednaku plaću. Kako bi se osigurao bolji pristup pravosuđu, a radnici potaknuli na ostvarivanje svojih prava, tom se odredbom tužiteljima koji uspiju s tužbom za utvrđenje diskriminacije u plaćama jamči pravo da od tuženika dobiju povrat pravnih troškova i naknada isplaćenih stručnjacima. S druge strane, navedeno je da tuženici koji uspješno ospore tužbu za utvrđenje diskriminacije u plaćama nemaju slično pravo, tj. nemaju pravo da od tužitelja dobiju povrat pravnih troškova i naknada isplaćenih stručnjacima, osim ako je tužba podnesena iz loše namjere, ako je neosnovana ili ako se nevraćanje troškova smatra nerazumnim u posebnim okolnostima predmeta (npr. u slučaju mikropoduzeća u lošoj financijskoj situaciji).

Članak 20. – Kazne

Tom se odredbom jačaju postojeći minimalni standardi za kazne koje se primjenjuju na bilo koje kršenje prava i obveza u vezi s jednakom plaćom za žene i muškarce za jednak rad ili rad jednake vrijednosti povećanjem odvraćajućeg učinka za poslodavce koji postupaju na

nezakonit način. Istodobno, ozbiljne kazne imaju preventivan učinak jer potiču poslodavce na proaktivno ispunjavanje obveza.

Sve kazne u državama članicama trebale bi uključivati novčane kazne, a njihov iznos mora se odrediti tako da se u obzir uzme niz otegotnih elemenata, kao što su ozbiljnost i trajanje kršenja, kao i namjera ili ozbiljna nepažnja poslodavca.

Tim se člankom od država članica zahtijeva i da odrede posebne kazne koje se primjenjuju na opetovana kršenja prava i obveza u vezi s načelom jednake plaće žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Takve kazne mogle bi uključivati, na primjer, ukidanje javnih poticaja ili isključivanje, na određeno razdoblje, iz svih daljnjih dodjela financijskih ili kreditnih poticaja.

Članak 21. – Pitanja jednake plaće u ugovorima o javnoj nabavi i koncesijama

U skladu s Direktivom 2014/23/EU³⁶, Direktivom 2014/24/EU³⁷ i Direktivom 2014/25/EU³⁸, države članice trebale bi poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurale da gospodarski subjekti (uključujući njihov podugovarateljski lanac) u izvršavanju ugovora o javnoj nabavi ili koncesija poštuju obveze koje se odnose na jednake plaće muškaraca i žena. To znači da bi posebno trebale osigurati da gospodarski subjekti imaju mehanizme određivanja plaća koji ni u kojoj kategoriji radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne stvaraju razliku u plaćama između muškaraca i žena koja se ne može opravdati rodno neutralnim čimbenicima.

Nadalje, države članice trebale bi pri provedbi tih obveza razmotriti mogućnost da javni naručitelji uvedu, prema potrebi, kazne i uvjete za raskid ugovora kojima se osigurava usklađenost s načelom jednake plaće pri izvršavanju ugovora o javnoj nabavi i koncesija. Tom se odredbom pojašnjava i da se postojeće neobavezne osnove za isključenje iz Direktive 2014/23/EU, Direktive 2014/24/EU i Direktive 2014/25/EU mogu upotrijebiti za isključenje subjekta koji krši načelo jednake plaće.

Obveze iz te odredbe obuhvaćene su primjenjivim obvezama u području socijalnog prava i radnog prava iz članka 18. stavka 2. i članka 71. stavka 1. Direktive 2014/24/EU o javnoj nabavi, članka 36. stavka 2. i članka 88. stavka 1. Direktive 2014/25/EU o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetskom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga te članka 30. stavka 3. i članka 42. stavka 1. Direktive 2014/23/EU o

³⁶ Direktiva 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o dodjeli ugovorâ o koncesiji, SL L 94, 28.3.2014., str. 1.

³⁷ Direktiva 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o javnoj nabavi i o stavljanju izvan snage Direktive 2004/18/EZ, SL L 94, 28.3.2014., str. 65.

³⁸ Direktiva 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetskom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga i stavljanju izvan snage Direktive 2004/17/EZ, SL L 94, 28.3.2014., str. 243.

dodjeli ugovorâ o koncesiji. Pojašnjenjem i izričitim upućivanjem na navedene odredbe želi se poduprijeti i ojačati njihova provedba u pogledu prava na jednaku plaću.

Članak 22. – Viktimizacija i zaštita od nepovoljnijeg postupanja

Nakon što ostvare pravo na jednaku plaću ili bilo koje pravo iz ove Direktive, prema radnicima i njihovim predstavnicima ne se smjelo postupati na nepovoljniji način. Države članice trebale bi na nacionalnoj razini uvesti mjere za zaštitu radnika, uključujući predstavnike radnika, od otkaza ili bilo kojeg drugog nepovoljnog postupanja poslodavaca nakon žalbe ili sudskog postupka s ciljem nametanja usklađenosti s bilo kojim pravom ili obvezom u vezi s jednakom plaćom za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Članak 23. – Odnos s Direktivom 2006/54/EZ

Tom se odredbom pojašnjava odnos s Direktivom 2006/54/EZ u pogledu provedbenih mjera. Provedbene mjere iz ove Direktive primjenjuju se na postupke u vezi s bilo kojim pravom ili obvezom povezanom s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti iz članka 4. Direktive 2006/54/EZ umjesto iz članaka 17., 18., 19., 24. i 25. te direktive.

POGLAVLJE IV. – Horizontalne odredbe

Članak 24. – Razina zaštite

Riječ je o standardnoj odredbi kojom se državama članicama omogućuje pružanje više razine zaštite od one iz Direktive. Osim toga, njome se sprečava države članice da smanje razinu zaštite u pogledu pitanja jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Članak 25. – Tijela za jednakost

Nacionalna tijela za jednakost imaju vrlo važnu ulogu u provedbi zakonodavstva za borbu protiv diskriminacije i jednakost u Europskoj uniji. U preinačenoj Direktivi već je predviđeno da bi države članice trebale imenovati jedno ili više tijela za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju prema svim osobama bez diskriminacije na temelju spola, što uključuje pitanje plaće. Tom se odredbom određuje da bi nacionalna tijela za jednakost trebala biti u istoj mjeri nadležna za pitanja obuhvaćena područjem primjene ove Direktive. Osim toga, od država članica zahtijeva se da poduzmu aktivne mjere kako bi osigurale blisku suradnju i koordinaciju nacionalnih tijela za jednakost i inspektorata rada te kako bi osigurale da tijela za jednakost imaju dostatna sredstva za obnašanje svoje funkcije u pogledu poštovanja prava na jednaku plaću. Pritom bi države članice trebale razmotriti mogućnost da u tu svrhu tijelima za jednakost dodijele sredstva prikupljena od novčanih kazni u skladu s člankom 20.

Članak 26. – Praćenje i informiranje

Države članice trebale bi osnovati posebno nadzorno tijelo kako bi osigurale pravilno praćenje primjene prava na jednaku plaću muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. To tijelo može biti dio postojećeg tijela sa sličnim ciljevima, a trebalo bi imati posebne zadaće u vezi s provedbom mjera za transparentnost plaća koje su predviđene ovom Direktivom te bi trebalo prikupljati određene podatke za praćenje nejednakosti u plaćama i učinka mjera za transparentnost plaća. Države članice morat će poduzeti potrebne mjere za pravilno funkcioniranje takvog tijela.

Glavne funkcije nadzornog tijela trebale bi biti agregirati podatke i izvješća na temelju mjera za transparentnost plaća predviđenih ovom Direktivom te, prema potrebi, pobrinuti se za njihovu objavu na način prilagođen korisnicima. Tijelo bi se trebalo baviti i uzrocima razlike u plaćama muškaraca i žena te osigurati alate za analizu i procjenu nejednakosti u plaćama. Osim toga, trebalo bi biti zaduženo za dostavljanje godišnjih podataka Komisiji o broju i vrstama predmeta diskriminacije u plaćama podnesenih sudovima te žalbama podnesenima nadležnim javnim tijelima, uključujući tijela za jednakost. Naposljetku, trebalo bi informirati javna i privatna poduzeća i organizacije, socijalne partnere i širu javnost kako bi se promicalo načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti i transparentnosti plaća.

Članak 27. – Kolektivno pregovaranje i djelovanje

U ovoj se Direktivi uzima u obzir različitost modela tržišta rada u EU-u, uključujući ulogu socijalnih partnera u različitim državama članicama u vezi s pitanjima povezanim s predmetom Direktive. Stoga se tom odredbom potvrđuje da Direktiva ni na koji način ne utječe na pravo socijalnih partnera na pregovaranje, sklapanje i izvršenje kolektivnih ugovora ni na pravo na poduzimanje kolektivnih mjera.

Članak 28. – Statistički podaci

Uredbom Vijeća (EZ) br. 530/1999³⁹ zahtijeva se od država članica da prikupe strukturne statističke podatke o dohotku za svake četiri godine na mikrorazini, čime se dobivaju usklađeni podaci za izračun razlike u plaći ina temelju spola. Države članice u četverogodišnjem razdoblju između dva izvješća o strukturnim statističkim podacima dobrovoljno dostavljaju podatke o razlici u plaći na temelju spola raščlanjene po spolu, gospodarskom sektoru, radnom vremenu (punom/nepunom), ekonomskoj kontroli (javno/privatno vlasništvo) i dobi. Povećanje učestalosti prikupljanja dostupnih podataka potrebno je kako bi se omogućilo godišnje praćenje, čak i ako je diskriminacija u plaćama samo jedna od sastavnica razlike u plaći na temelju spola. Stoga se tom odredbom propisuje obveza prikupljanja godišnjih podataka o razlici u plaći na temelju spola kako bi se svake godine osigurao cjelokupan skup podataka.

Članak 29. – Širenje informacija

Tom se odredbom nastoji osigurati da javnost u državama članicama bude informirana o pravima koja se daju ovom Direktivom te drugim postojećim pravima u istom području.

³⁹ Uredba Vijeća (EZ) br. 530/1999 od 9. ožujka 1999. o strukturnoj statistici o dohotku i troškovima rada (SL L 63, 12.3.1999., str. 6.).

Članak 30. – Provedba

Tim se člankom predviđa da, uzimajući u obzir različitost modela tržišta rada u EU-u i razinu uključenosti socijalnih partnera u nekim državama članicama u vezi s određivanjem pravila o pitanjima obuhvaćenima ovom Direktivom, države članice mogu povjeriti provedbu odgovarajućih odredbi Direktive socijalnim partnerima, pod uvjetom da su u svakom trenutku zajamčeni rezultati koji se žele postići ovom Direktivom.

Članak 31. – Prenošnje

Tom se odredbom određuje maksimalni rok u kojem države članice moraju prenijeti Direktivu u svoje nacionalno pravo i dostaviti odgovarajuće tekstove Komisiji. Taj je rok dvije godine od stupanja na snagu ove Direktive.

Članak 32. – Izvješćivanje i preispitivanje

Tom se odredbom utvrđuje obveza država članica da Komisiji dostave sve informacije o primjeni Direktive najkasnije osam godina nakon njezina stupanja na snagu, što Komisiji omogućava da preispita primjenu Direktive.

Članak 33. – Stupanje na snagu

To je standardna odredba kojom se propisuje da Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 34. – Adresati

To je standardna odredba o tome kome je Direktiva upućena, u kojoj se jasno navodi da je upućena državama članicama.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

**o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena
za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem
transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama**

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 157. stavak 3.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora⁴⁰,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

- (1) Člankom 2. i člankom 3. stavkom 3. Ugovora o Europskoj uniji jednakost žena i muškaraca utvrđuje se kao jedna od temeljnih vrijednosti i zadaća Unije.
- (2) Člancima 8. i 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije („UFEU”) propisuje se da Unija u svim svojim aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti, promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena te borbi protiv diskriminacije na temelju spola.
- (3) Člankom 157. stavkom 1. UFEU-a svaka se država članica obvezuje da osigura primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.
- (4) Člankom 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima predviđa se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.
- (5) U načela europskog stupa socijalnih prava⁴¹, koji su zajedno proglasili Europski parlament, Vijeće i Komisija, ubrajaju se jednako postupanje i jednake mogućnosti za žene i muškarce te pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.

⁴⁰ SL C , str.

⁴¹ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hr

- (6) Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća⁴² predviđa se uklanjanje izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete plaćanja za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Posebno, ako se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, on bi se trebao temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene te bi trebao biti sastavljen tako da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.
- (7) U evaluaciji iz 2020.⁴³ utvrđeno je da provedbu načela jednake plaće koče nedostatak transparentnosti u sustavima plaća, nedostatak pravne sigurnosti u pogledu koncepta „rada jednake vrijednosti” te postupovne prepreke na koje nailaze žrtve diskriminacije. Radnicima nedostaju informacije potrebne za podnošenje uspješne tužbe u pogledu jednakosti plaća, a posebno informacije o platnim razredima za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. U izvješću je utvrđeno da bi se povećanjem transparentnosti omogućilo otkrivanje rodne pristranosti i diskriminacije u platnim strukturama poduzeća ili industrije. Time bi se radnicima, poslodavcima i socijalnim partnerima omogućilo i da poduzmu potrebne mjere za ostvarivanje prava na jednaku plaću.
- (8) Nakon detaljne evaluacije postojećeg okvira o jednakoj plaći za jednak rad ili rad jednake vrijednosti⁴⁴ te opširnog i uključivog postupka savjetovanja⁴⁵, u strategiji za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.⁴⁶ najavljene su obvezujuće mjere za transparentnost plaća.
- (9) Razliku u plaći na temelju spola uzrokuju razni čimbenici, a neki od njih mogu se pripisati izravnoj i neizravnoj rodnoj diskriminaciji u plaći. Opći nedostatak transparentnosti o platnim razredima unutar organizacija pridonosi situaciji u kojoj rodna diskriminacija u plaćama i rodne predrasude mogu ostati neotkrivene ili u kojoj ih je, ako se na njih sumnja, teško dokazati. Stoga su potrebne obvezujuće mjere kako bi se povećala transparentnost plaća, kako bi se organizacije potaknule na preispitivanje platnih struktura radi osiguranja jednake plaće žena i muškaraca koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti te kako bi se žrtvama diskriminacije omogućilo ostvarivanje prava na jednaku plaću. Potrebno ih je dopuniti odredbama kojima se pojašnjavaju postojeći pravni koncepti (kao što su koncept „plaće” i „rada jednake vrijednosti”) te mjerama kojima se poboljšavaju provedbeni mehanizmi i pristup pravosuđu.
- (10) Primjena načela jednake plaće muškaraca i žena trebala bi se poboljšati uklanjanjem izravne i neizravne diskriminacije u plaćama. Time se ne sprečava poslodavce da radnicima koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti isplaćuju različite plaće

⁴² Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006., str. 23.).

⁴³ [SWD\(2020\) 50](#). Vidjeti i Izvješće Europskom parlamentu i Vijeću iz 2013. o provedbi Direktive 2006/54/EZ, COM(2013) 861 final.

⁴⁴ Evaluacija relevantne odredbe Direktive 2006/54/EZ o provedbi načela Ugovora o „jednakoj plaći za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti”, SWD(2020) 50; Izvješće o provedbi Akcijskog plana EU-a za razdoblje 2017.–2019. o borbi protiv razlike u plaćama između spolova, COM(2020) 101.

⁴⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_hr

⁴⁶ Komunikacija Komisije „Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.” od 5. ožujka 2020., COM(2020) 152 final.

na temelju objektivnih, rodno neutralnih i nepristranih kriterija, kao što su postignuti rezultati i kompetencije.

- (11) Ova Direktiva trebala bi se primjenjivati na sve radnike, uključujući radnike koji rade u nepunom radnom vremenu, radnike zaposlene na ugovor na određeno vrijeme ili osobe zaposlene na ugovor o radu ili u radnom odnosu preko agencije za privremeno zapošljavanje, koje imaju ugovor o radu ili radni odnos kako je definirano zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u pojedinoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije („Sud“). Sud je u svojoj praksi odredio kriterije za utvrđivanje statusa radnika⁴⁷. Pod uvjetom da ispunjavaju te kriterije, radnici u kućanstvu, radnici na zahtjev, radnici na ugovore o radu s prekidima, radnici na osnovi vrijednosnih kupona, radnici koji rade putem platforme, stažisti i naučnici trebali bi biti obuhvaćeni područjem primjene ove Direktive. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa trebalo bi se temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos.
- (12) Kako bi se uklonile prepreke koje žrtvama rodne diskriminacije u plaći onemogućuju ostvarivanje prava na jednaku plaću i kako bi se poslodavcima dale smjernice za dosljedno poštovanje tog prava, temeljne koncepte u vezi s jednakom plaćom, kao što su „plaća” i „rad jednake vrijednosti”, trebalo bi pojasniti u skladu sa sudskom praksom Suda. To bi trebalo olakšati primjenu tih koncepata, posebno malim i srednjim poduzećima.
- (13) Načelo jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti trebalo bi se poštovati u pogledu nadnice ili plaće i bilo kojih drugih naknada, bilo novčanih ili u naravi, koje radnici izravno ili neizravno primaju od poslodavca u okviru zaposlenja. U skladu sa sudskom praksom Suda⁴⁸, koncept „plaće” trebao bi obuhvaćati i plaću i dodatne naknade kao što su bonusi, naknada za prekovremeni rad, putni troškovi (uključujući službene automobile i putne karte), doplatci za stanovanje, naknada za osposobljavanje, isplate u slučaju otkaza, zakonska naknada za bolovanje, zakonski obavezna naknada i strukovno mirovinsko osiguranje. Trebao bi uključivati sve elemente naknade u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (14) Člankom 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije predviđa se da je Unija pri utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti usmjerena borbi protiv diskriminacije na temelju spola, rase, etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja,

⁴⁷ Predmet C-66/85, Deborah Lawrie-Blum protiv Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; Predmet C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère protiv Premier ministre i ostalih, ECLI:EU:C:2010:612; Predmet C-229/14, Ender Balkaya protiv Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; Predmet C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media protiv Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; Predmet C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH protiv Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; Predmet C-658/18, UX protiv Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

⁴⁸ Na primjer, Predmet C-58/81, Europska komisija protiv Velikog Vojvodstva Luksemburga, ECLI:EU:C:1982:215; Predmet C-171/88, Rinner-Kuhl protiv FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; Predmet C-147/02, Alabaster protiv Woolwich plc i ministra socijalne sigurnosti, ECLI:EU:C:2004:192; Predmet C-342/93, Gillespie i ostali, ECLI:EU:C:1996:46; Predmet C-278/93, Freers i Speckmann protiv Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; Predmet C-12/81, Eileen Garland protiv British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; Predmet C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. protiv Monike Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; Predmet C-33/89, Maria Kowalska protiv Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije. U članku 4. Direktive 2006/54/EZ predviđeno je da ne smije postojati izravna ni neizravna diskriminacija na temelju spola, posebno u pogledu plaće. Rodna diskriminacija u plaćama u kojoj spol žrtve ima ključnu ulogu može se pojaviti u mnogo različitih oblika. Može uključivati presijek različitih osi diskriminacije ili nejednakosti kada je radnik pripadnik jedne ili više skupina zaštićenih od diskriminacije na temelju spola s jedne strane i rase ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije (kako su zaštićene direktivama 2000/43/EZ i 2000/78/EZ) s druge strane. Migrantice su jedna od skupina koje se suočavaju s takvim višestrukim oblicima diskriminacije. Ovom bi Direktivom stoga trebalo pojasniti da bi takvu kombinaciju trebalo uzeti u obzir u kontekstu rodne diskriminacije u plaćama na temelju spola i time otkloniti svaku sumnju koja bi u tom pogledu mogla postojati u postojećem pravnom okviru. Time bi se trebalo osigurati da sudovi ili druga nadležna tijela uzmu u obzir svaku nepovoljnu situaciju koja proizlazi iz interseksijske diskriminacije, posebno u materijalne i postupovne svrhe, među ostalim radi prepoznavanja postojanja diskriminacije, kako bi se odabrao odgovarajući usporedivi zaposlenik, kako bi se ocijenila proporcionalnost te, prema potrebi, odredila visina naknade ili kazne.

- (15) Kako bi se poštovalo pravo na jednaku plaću muškaraca i žena, poslodavci moraju uvesti mehanizme određivanja plaća ili platne strukture kojima se osigurava da nema razlika koje nisu opravdane objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima u plaći muškaraca i žena koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Takve platne strukture trebale bi omogućiti usporedbu vrijednosti različitih radnih mjesta unutar iste organizacijske strukture. U skladu sa sudskom praksom Suda, vrijednost rada trebala bi se procijeniti i usporediti na temelju objektivnih kriterija, kao što su obrazovni zahtjevi, stručni zahtjevi i zahtjevi osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornost, obavljeni posao i narav zadaća⁴⁹.
- (16) Određivanje valjanog usporedivog zaposlenika važan je parametar za utvrđivanje toga može li se rad smatrati radom jednake vrijednosti. Njime se radniku omogućava da dokaže da se prema njemu postupalo na nepovoljniji način nego prema usporedivom zaposleniku različitog spola za obavljanje jednakog rada ili rada jednake vrijednosti. U situacijama u kojima ne postoji stvarni usporedivi zaposlenik, trebalo bi dopustiti primjenu koncepta hipotetskog usporedivog zaposlenika kako bi se radniku omogućilo da dokaže da se prema njemu nije postupalo na jednak način kao što bi se postupalo prema hipotetskom usporedivom zaposleniku drugog spola. Time bi se uklonila važna prepreka za potencijalne žrtve rodne diskriminacije u plaćama, posebno na vrlo rodno segregiranim tržištima rada, na kojima zahtjev pronalaska usporedivog zaposlenika suprotnog spola gotovo potpuno onemogućuje podnošenje tužbe u pogledu jednakosti plaća. Osim toga, radnike ne bi trebalo sprečavati u korištenju drugih činjenica na temelju kojih se može pretpostaviti navodna diskriminacija, kao što su statistika ili druge dostupne informacije. To bi omogućilo djelotvornije rješavanje pitanja razlike u plaćama na temelju spola u rodno segregiranim sektorima i zanimanjima.

⁴⁹ Na primjer, Predmet C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; predmet C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; predmet C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; predmet C- 427/11, Margaret Kenny i ostali protiv ministra pravosuđa, jednakosti i reforme zakonodavstva i ostalih [2013.], ECLI:EU:C:2013:122, točka 28.

- (17) Sud je pojasnio⁵⁰ da, kako bi se usporedilo nalaze li se radnici u usporedivoj situaciji, usporedba nije nužno ograničena na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca. Radnici mogu biti u usporedivoj situaciji čak i ako ne rade za istog poslodavca kad god se uvjeti plaće mogu pripisati jednom izvoru koji ih određuje. To može biti slučaj kada su uvjeti plaće određeni zakonskim odredbama ili kolektivnim ugovorima o radu povezanim s plaćom koji se odnose na više poduzeća ili kada su uvjeti skupno određeni za više organizacija ili poduzeća unutar holding društva ili konglomerata. Nadalje, Sud je pojasnio da usporedba nije ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao i tužitelj⁵¹.
- (18) Države članice trebale bi razviti posebne alate i metodologije za potporu i usmjeravanje procjene toga što čini rad jednake vrijednosti. To bi trebalo olakšati primjenu tog koncepta, posebno malim i srednjim poduzećima.
- (19) Sustavi klasifikacije i ocjenjivanja radnih mjesta mogu, ako se ne primjenjuju na rodno neutralan način, a posebno kada uključuju tradicionalne rodne stereotipe, dovesti do rodne diskriminacije u plaćama. U tom slučaju doprinose razlici u plaćama i produljuju je jer se u situacijama u kojima je obavljen rad jednake vrijednosti radna mjesta u kojima prevladavaju muškarci vrednuju različito od onih u kojima prevladavaju žene. Međutim, primjenom rodno neutralnih sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta djelotvorno se uspostavlja transparentan sustav plaća te su oni presudni za onemogućivanje izravne ili neizravne rodne diskriminacije. U okviru njih otkriva se neizravna diskriminaciju u plaćama povezana s manjim vrednovanjem radnih mjesta na kojima se obično nalaze žene. To se postiže mjerenjem i usporedbom radnih mjesta različitog sadržaja, ali jednake vrijednosti, čime se podupire načelo rada jednake vrijednosti.
- (20) Nedostatak informacija o predviđenom rasponu plaća za radno mjesto stvara asimetričnost informacija, što ograničava pregovaračku moć podnositelja zahtjeva. Osiguravanje transparentnosti trebalo bi potencijalnim radnicima omogućiti da donesu utemeljenu odluku o očekivanoj plaći bez ikakvog ograničavanja pregovaračke moći poslodavca ili radnika za ugovaranje plaće i izvan navedenog raspona. Time bi se ujedno osigurala izričita i rodno nepristrana osnova za određivanje plaće te bi se otežalo manje vrednovanje plaće u usporedbi s vještinama i iskustvom. Tom mjerom za transparentnost riješio bi se i problem intersekcijske diskriminacije, u kojoj netransparentno određivanje plaće omogućava diskriminirajuću praksu na više diskriminirajućih osnova. Ako informacije koje su moraju dostaviti kandidatima prije zapošljavanja nisu objavljene u oglasu za slobodno radno mjesto, poslodavac ih može dostaviti kandidatu prije razgovora za posao ili se mogu dostaviti na drugi način, na primjer preko socijalnih partnera.
- (21) Kako bi se spriječio nastavak postojanja razlike u plaćama muškaraca i žena koja utječe na pojedinačne radnike, poslodavcima se ne bi smjelo dopustiti da kandidata za radno mjesto pitaju o njegovim prethodnim plaćama.
- (22) Mjerama za transparentnost plaća trebalo bi zaštititi pravo radnika na jednaku plaću i pritom u što većoj mjeri ograničiti moguće troškove i opterećenja za poslodavce, pri čemu posebnu pozornost treba posvetiti mikropoduzećima i malim poduzećima. Prema

⁵⁰ Predmet C-320/00 Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

⁵¹ Predmet 129/79 Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

potrebi, mjere bi trebale biti prilagođene veličini poduzeća i trebao bi se uzeti u obzir broj zaposlenika u poduzeću.

- (23) Poslodavci bi trebali staviti radnicima na raspolaganje opis kriterija koje upotrebljava za određivanje platnih razreda i napredovanja u karijeri. Poslodavcu bi se trebala omogućiti fleksibilnost u načinu na koji će ispuniti tu obvezu, uzimajući u obzir veličinu organizacije.
- (24) Svi radnici trebali bi imati pravo da na vlastiti zahtjev dobiju informacije o svojoj plaći i platnom razredu, raščlanjene po spolu, za kategoriju radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Poslodavci svake godine moraju obavijestiti radnike o tom pravu. Poslodavci isto tako mogu, na vlastitu inicijativu, odlučiti dati te informacije bez potrebe da to radnici zatraže.
- (25) Poslodavci koji zapošljavaju barem 250 radnika trebali bi redovito izvješćivati o plaćama na prikladan i transparentan način, kao što je uključivanje tih informacija u izvješće posloводства. Poduzeća na koja se odnose zahtjevi iz Direktive 2013/34/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁵² mogu odlučiti i da o plaćama izvijeste u izvješću posloводства, zajedno s ostalim pitanjima povezanim s radnicima.
- (26) Izvješćivanje o plaćama trebalo bi omogućiti poslodavcima da procijene i nadziru svoje platne strukture i politiku te da budu proaktivno usklađeni s načelom jednake plaće. Istodobno, podaci iskazani po spolu trebali bi pomoći nadležnim javnim tijelima, predstavnicima radnika i drugim dionicima u praćenju razlike u plaćama na temelju spola u svim sektorima (horizontalna segregacija) i funkcijama (vertikalna segregacija). Poslodavci uz objavljene podatke mogu priložiti objašnjenje razlika u plaćama na temelju spola. Ako se razlike u prosječnoj plaći žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne mogu opravdati objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima, poslodavac bi trebao poduzeti mjere za uklanjanje nejednakosti.
- (27) Kako bi se smanjilo opterećenje poslodavaca, države članice mogle bi odlučiti da će potrebne podatke prikupljati i povezivati preko državnih uprava te tako omogućiti izračun razlike u plaćama muškaraca i žena za svakog poslodavca. Za takvo prikupljanje podataka moglo bi biti potrebno povezati podatke iz više javnih uprava (kao što su porezne uprave i uredi za socijalnu sigurnost), a bilo bi moguće ako bi bili dostupni administrativni podaci u kojima su podaci o poslodavcima (razina poduzeća/organizacije) povezani s podacima o radnicima (pojedinačna razina), uključujući novčana davanja i davanja u naravi. Države članice mogu odlučiti da će te informacije prikupljati i za mala i srednja poduzeća, a ne samo za poslodavce na koje se primjenjuje obveza izvješćivanja o plaćama iz ove Direktive. Objavljivanje potrebnih informacija koje provode države članice trebalo bi zamijeniti obvezu izvješćivanja o plaćama za one poslodavce koji su obuhvaćeni administrativnim podacima, pod uvjetom da je postignut rezultat koji se namjerava postići obvezom izvješćivanja.
- (28) Da bi informacije o razlici u plaćama muškaraca i žena na razini organizacije bile široko dostupne, države članice trebale bi agregiranje podataka o razlici u plaćama

⁵² Direktiva 2013/34/EU, kako je izmijenjena Direktivom 2014/95/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2014. u pogledu objavljivanja nefinancijskih informacija i informacija o raznolikosti određenih velikih poduzeća i grupa (SL L 330, 15.11.2014., str. 1.).

koje su dostavili poslodavci povjeriti nadzornom tijelu koje je imenovano u skladu s ovom Direktivom, bez dodatnog opterećivanja poslodavaca. Nadzorno tijelo trebalo bi objaviti te podatke kako bi se omogućila usporedba podataka za pojedinačne poslodavce, sektore i regije u državi članici.

- (29) Zajednička procjena plaća trebala bi potaknuti preispitivanje i reviziju platnih struktura u organizacijama koje zapošljavaju barem 250 radnika i u kojima su utvrđene nejednakosti u plaćama. Zajedničku procjenu plaća trebali bi provesti poslodavci u suradnji s predstavnicima radnika; ako predstavnici radnika ne postoje, trebalo bi ih imenovati u tu svrhu. Zajednička procjena plaća trebala bi kao posljedicu imati uklanjanje rodne diskriminacije u plaćama.
- (30) Svaka obrada ili objava informacija u okviru ove Direktive trebala bi biti u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća⁵³. Trebalo bi dodati posebne zaštitne mjere za sprečavanje izravnog ili neizravnog otkrivanja informacija o radniku u istoj organizaciji čiji se identitet može utvrditi. S druge strane, radnike ne bi trebalo sprečavati u tome da dobrovoljno otkriju svoju plaću u svrhu provedbe načela jednake plaće muškaraca i žene za jednak rad ili rad kojem se pripisuje jednaka vrijednost.
- (31) Važno je da socijalni partneri u kolektivnom pregovaranju raspravljaju o pitanjima jednake plaće te tome posvete posebnu pažnju. Trebalo bi poštovati obilježja nacionalnih sustava socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u Uniji te autonomiju i ugovorne slobode socijalnih partnera, kao i njihovu ulogu kao predstavnika radnika i poslodavaca. Stoga bi države članice, u skladu sa svojim nacionalnim sustavom i praksom, trebale poduzeti odgovarajuće mjere, kao što su programi podrške socijalnim partnerima, praktične smjernice i aktivno sudjelovanje vlasti u socijalnom dijalogu na nacionalnoj razini. Takvim bi mjerama trebalo potaknuti socijalne partnere na to da posvete dužnu pozornost pitanjima jednake plaće, uključujući rasprave na odgovarajućoj razini kolektivnog pregovaranja i razvoj rodno neutralnih sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.
- (32) Radnici bi na raspolaganju trebali imati potrebne postupke kako bi im se olakšalo ostvarivanje prava na pristup pravosuđu. Nacionalno zakonodavstvo prema kojem je upotreba mirenja obvezna ili je predmet poticaja ili kazni ne bi trebalo sprečavati stranke u ostvarivanju prava na pristup pravosuđu.
- (33) Uključivanje tijela za jednakost, uz ostale dionike, presudno je za učinkovitu primjenu načela jednakosti plaće. Ovlasti i dužnosti nacionalnih tijela za jednakost trebale bi stoga biti dovoljne da u potpunosti obuhvate rodnu diskriminaciju u plaći, uključujući transparentnost plaća ili sva druga prava i obveze iz ove Direktive. Kako bi se uklonile postupovne i troškovne prepreke na koje radnici koji smatraju da ih se diskriminira nailaze kada žele ostvariti pravo na jednaku plaću, tijela za jednakost, udruge, organizacije, tijela i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji imaju interes u osiguranju ravnopravnosti žena i muškaraca trebali bi moći predstavljati pojedince. Oni bi trebali moći donijeti odluku da pomognu radnicima djelovanjem u njihovo ime ili kao potpora, što bi omogućilo da radnici koji su pretrpjeli diskriminaciju zaista ostvaruju svoja prava i da se primjenjuje načelo jednake plaće.

⁵³ Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) SL L 119, 4.5.2016., str. 1.

- (34) Tijela za jednakost i predstavnici radnika trebali bi moći predstavljati i jednog ili više radnika koji smatraju da ih se diskriminira na temelju spola, čime se krši načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Podizanje tužbi u ime više radnika ili djelovanje kao potpora radnicima način je da se olakšaju postupci koji se inače ne bi mogli pokrenuti zbog postupovnih i financijskih prepreka ili straha od viktimizacije, ali i postupci u slučajevima kada se radnike diskriminira na temelju više osnova koje može biti teško razlučiti. Kolektivne tužbe potencijalno mogu razotkriti sustavnu diskriminaciju te učiniti pitanja jednake plaće i rodne ravnopravnosti vidljivima u cijelom društvu. Mogućnost kolektivne pravne zaštite potaknula bi i proaktivno usklađivanje s mjerama za transparentnost plaća, čime bi se stvorio pritisak okoline te podigla svijest poslodavaca i njihova spremnost na preventivno djelovanje.
- (35) Države članice trebale bi osigurati da se tijelima za jednakost dodijele dostatna sredstva za učinkovito i odgovarajuće izvršavanje zadaća u vezi s diskriminacijom u plaćama na temelju spola. Ako se zadaće ne dodjeljuju samo jednom tijelu, države članice trebale bi osigurati da su sva tijela primjereno koordinirana.
- (36) Naknada bi trebala u potpunosti obuhvaćati gubitke i štetu pretrpljenu kao posljedicu rodne diskriminacije u plaći⁵⁴. Trebala bi uključivati potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike i nematerijalnu štetu. Ne bi trebalo dopustiti utvrđivanje fiksne gornje granice takve naknade.
- (37) Uz naknadu bi se trebali pružiti i ostali pravni lijekovi. Na primjer, sudovi bi trebali moći od poslodavca zatražiti da poduzme strukturne ili organizacijske mjere kako bi ispunio obveze u pogledu jednake plaće. Takve mjere mogu uključivati, na primjer, obvezu preispitivanja mehanizma određivanja plaća na temelju rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije; uspostavljanje akcijskog plana za uklanjanje otkrivenih neusklađenosti i smanjenje neopravdanih razlika u plaći; dostavljanje informacija i upoznavanje radnika s pravom na jednaku plaću; obavezno osposobljavanje osoblja zaduženog za ljudske resurse o jednakoj plaći i rodno neutralnom ocjenjivanju i klasifikaciji radnih mjesta.
- (38) U skladu sa sudskom praksom Suda⁵⁵, Direktivom 2006/54/EZ uspostavljene su odredbe kojima se teret dokaza prebacuje na tuženika kad je riječ o slučaju pretpostavljene diskriminacije. Države članice ne bi trebalo onemogućiti da u odgovarajućoj fazi postupka uvedu pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za radnike koji pokreću tužbu. Ako poslodavac nije ispunio obveze u pogledu transparentnosti plaća iz ove Direktive, teret dokaza trebao bi se u svim sudskim ili upravnim postupcima povezanim s izravnom ili neizravnom diskriminacijom automatski prebaciti na tuženika, neovisno o tome je li radnik dokazao da je riječ o slučaju pretpostavljene diskriminacije u plaći.
- (39) Iako je prije nego što se teret dokaza prebaci na poslodavca potrebno samo utvrditi pretpostavku o diskriminaciji, žrtvama i sudovima nije uvijek lako znati kako utvrditi i samo tu pretpostavku. Mjerama za transparentnost plaća moglo bi se poduprijeti

⁵⁴ Predmet C- 407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho protiv Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, točka 45.

⁵⁵ Predmet C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark protiv Dansk Arbejdsgiverforening, u ime poduzeća Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

prebacivanje tereta dokaza tako što će se radnicima pomoći da doznaju prosječne platne razrede žena i muškaraca koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Omogućavanje radnicima da iznesu činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je došlo do diskriminacije omogućilo bi brzo prebacivanja tereta dokaza u njihovu korist.

- (40) U skladu sa sudskom praksom Suda, nacionalna pravila o rokovima za ostvarivanje prava u okviru ove Direktive trebala bi biti takva da se ne može smatrati da ostvarivanje tih prava mogu učiniti nemogućim ili iznimno teškim. Posebne prepreke za žrtve rodne diskriminacije u plaći stvaraju rokovi zastare. U tu svrhu trebalo bi utvrditi zajedničke minimalne standarde. U tim standardima trebalo bi odrediti kada rok zastare počinje teći, koliko traje i u kojim se okolnostima prekida ili ne teče te predvidjeti da rok zastare za podnošenje tužbe traje najmanje tri godine.
- (41) Troškovi sudskih sporova znatan su odvratajući čimbenik za žrtve rodne diskriminacije u plaći pri traženju prava na jednaku plaću, zbog čega su one nedovoljno zaštićene i ne mogu u potpunosti ostvariti prava na jednaku plaću. Kako bi se uklonila ta znatna postupovna prepreka pristupu pravosuđu, uspješni tužitelji trebali bi imati pravo na povrat svojih troškova sudskih sporova od tuženika. S druge strane, tužitelji ne bi trebali biti odgovorni za troškove sudskog spora uspješnog tuženika osim ako je tužba podnesena iz loše namjere, ako je očito neosnovana ili ako bi sudovi ili druga nadležna tijela smatrali da je nenadoknađivanje troškova tuženiku nerazumno u posebnim okolnostima predmeta, na primjer uzimajući u obzir financijsku situaciju mikropoduzeća.
- (42) Države članice trebale bi osigurati učinkovite, proporcionalne i odvratajuće kazne u slučaju kršenja nacionalnih odredbi koje su donesene u skladu s ovom Direktivom ili su već na snazi na dan stupanja ove Direktive na snagu, a koje su povezane s pravom na jednaku plaću muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Te kazne trebale bi biti i novčane, čiji bi se minimalni iznos trebao odrediti uzimajući u obzir barem ozbiljnost i trajanje kršenja, eventualnu namjeru diskriminacije ili ozbiljnu nepažnju te sve druge otegotne ili olakotne okolnosti koje mogu biti primjenjive u okolnostima predmeta, na primjer, kada se rodna diskriminacija u plaći presijeca s drugim osnovama diskriminacije. Države članice trebale bi razmotriti dodjelu novca prikupljenog od novčanih kazni tijelima za jednakost u svrhu učinkovitog obnašanja njihove funkcije provedbe prava na jednaku plaću, uključujući podnošenje tužbi za utvrđenje diskriminacije u plaći ili pomoć i podršku žrtvama pri podnošenju takvih tužbi.
- (43) Države članice trebale bi odrediti posebne kazne za opetovana kršenja prava i obveza u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti koje bi odražavale ozbiljnost kršenja i dodatno od njih odvrćale. Te kazne mogu uključivati razne vrste odvratajućih financijskih mjera, kao što su povlačenje državne naknade ili isključivanje, na određeno razdoblje, iz svih daljnjih dodjela financijskih poticaja ili postupaka javnih natječaja.
- (44) Obveze poslodavaca koje proizlaze iz ove Direktive dio su primjenjivih obveza u područjima prava okoliša, socijalnog prava i radnog prava, a usklađenost s njima države članice moraju osigurati na temelju Direktive 2014/23/EU Europskog

parlamenta i Vijeća⁵⁶, Direktive 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁵⁷ i Direktive 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća⁵⁸ u pogledu sudjelovanja u postupcima javne nabave. Kako bi ispunile te obveze u vezi s pravom na jednaku plaću, države članice posebno bi trebale osigurati da gospodarski subjekti pri izvršenju ugovora o javnoj nabavi ili koncesije imaju mehanizme određivanja plaća koji ni u kojoj kategoriji radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne stvaraju razliku u plaći muškaraca i žena koja se ne može opravdati rodno neutralnim čimbenicima. Osim toga, države članice trebale bi razmotriti mogućnost da javni naručitelji uvedu, prema potrebi, kazne i uvjete za raskid ugovora kojima se osigurava usklađenost s načelom jednake plaće pri izvršavanju ugovora o javnoj nabavi i koncesija. Mogu uzeti u obzir i neusklađenost ponuditelja ili njegova podugovaratelja s načelom jednake plaće pri razmatranju primjene osnova za isključenje ili donošenja odluke o tome da se ugovor ne dodijeli ponuditelju koji je dostavio ekonomski najpovoljniju ponudu.

- (45) Djelotvorna provedba prava na jednaku plaću zahtijeva primjerenu pravosudnu i administrativnu zaštitu od bilo kakvog nepovoljnog postupanja kao reakcije na pokušaj ostvarivanja prava radnika u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena, bilo kakve pritužbe upućene poslodavcu ili bilo kakvih pravnih ili administrativnih postupaka usmjerenih na osiguravanje usklađenosti s pravom na jednaku plaću.
- (46) Kako bi se poboljšala primjena načela jednake plaće, ovom bi Direktivom trebalo ojačati postojeće provedbene alate i postupke u pogledu prava i obveza iz ove Direktive te odredbi o jednakoj plaći iz Direktive 2006/54/EZ.
- (47) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi te poštuje pravo država članica da uvedu ili zadrže povoljnije odredbe. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom ne uvedu povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim pravom Unije ili nacionalnim pravom niti može činiti valjane temelje za smanjenje prava radnika u pogledu jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
- (48) Države članice trebale bi osnovati ili imenovati posebno nadzorno tijelo kako bi osigurale da se primjena prava na jednaku plaću muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti prati na pravilan način. To tijelo može biti dio postojećeg tijela sa sličnim ciljevima, a trebalo bi imati posebne zadaće u vezi s provedbom mjera za transparentnost plaća koje su predviđene ovom Direktivom te prikupljati određene podatke za praćenje nejednakosti u plaći i učinka mjera transparentnosti plaća.
- (49) Izrada statistika o plaćama raščlanjenima po spolu i dostavljanje točnih i potpunih statističkih podataka Komisiji (Eurostatu) vrlo su važni za analizu i praćenje promjena

⁵⁶ Direktiva 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o dodjeli ugovorâ o koncesiji, SL L 94, 28.3.2014., str. 1.

⁵⁷ Direktiva 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o javnoj nabavi i o stavljanju izvan snage Direktive 2004/18/EZ, SL L 94, 28.3.2014., str. 65.

⁵⁸ Direktiva 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetskom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga i stavljanju izvan snage Direktive 2004/17/EZ, SL L 94, 28.3.2014., str. 243.

u razlici u plaći na temelju spola na razini Unije. Uredbom Vijeća (EZ) br. 530/1999⁵⁹ zahtijeva se od država članica da svake četiri godine izrade strukturne statističke podatke o dohotku na mikrorazini kako bi se dobili usklađeni podaci za izračun razlike u plaći na temelju spola. Kvalitetnom godišnjom statistikom mogla bi se povećati transparentnost te poboljšati praćenje i informiranje o rodnoj nejednakosti plaća. Dostupnost i usporedivost tih podataka znatno pomažu u procjeni razvoja i na nacionalnoj razini i diljem Unije.

- (50) Cilj je ove Direktive da se uspostavljanjem zajedničkih minimalnih zahtjeva koji bi se trebali primjenjivati na sva poduzeća i organizacije u Europskoj uniji bolje i učinkovitije provodi načelo jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad kojem se pripisuje jednaka vrijednost. S obzirom na to da taj cilj ne mogu dostatno ostvariti države članice i da bi se stoga trebao ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku ova Direktiva, koja je ograničena na postavljanje minimalnih standarda, ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja.
- (51) Uloga socijalnih partnera presudna je za osmišljavanje provođenja mjera za transparentnost plaća u državama članicama, posebno u onima u kojima je kolektivno pregovaranje visoko zastupljeno. Države članice zato bi trebale moći povjeriti provedbu cijele ove Direktive ili njezina dijela socijalnim partnerima, pod uvjetom da poduzmu sve potrebne korake kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti rezultate koji se nastoje postići ovom Direktivom.
- (52) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati nametanje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća. Stoga se države članice pozivaju da procijene učinak svojih akata za prenošenje na mala i srednja poduzeća, vodeći posebno računa o mikropoduzećima, kako on na njih ne bi bio nerazmjernan te kako bi se smanjilo njihovo administrativno opterećenje, kao i da objave rezultate takvih procjena.
- (53) Provedeno je savjetovanje s Europskim nadzornikom za zaštitu podataka u skladu s člankom 42. Uredbe (EU) 2018/1725⁶⁰ te je on dao mišljenje **XX XXXX**,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I.

Opće odredbe

Članak 1.

Predmet

⁵⁹ Uredba Vijeća (EZ) br. 530/1999 od 9. ožujka 1999. o strukturnoj statistici o dohotku i troškovima rada (SL L 63, 12.3.1999., str. 6.).

⁶⁰ Uredba (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2018. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Uredbe (EZ) br. 45/2001 i Odluke br. 1247/2002/EZ (SL L 295, 21.11.2018., str. 39.).

Ovom Direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi za jačanje primjene načela jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti iz članka 157. UFEU-u te postrožavanje zabrane diskriminacije iz članka 4. Direktive 2006/54/EZ, posebno putem transparentnosti plaća i ojačanih provedbenih mehanizama.

Članak 2.

Područje primjene

1. Ova Direktiva primjenjuje se na poslodavce u javnom i privatnom sektoru.
2. Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

Članak 3.

Definicije

1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:
 - (a) „plaća” znači uobičajena osnovna ili najniža nadnica ili plaća odnosno bilo koja druga naknada, bilo novčana ili u naravi, koju radnik/radnica prima od poslodavca, bilo izravno ili neizravno („dopunske ili varijabilne komponente”), u vezi s radnim odnosom;
 - (b) „platni razred” znači bruto godišnja plaća i odgovarajuća bruto satnica;
 - (c) „razlika u plaći” znači razlika prosječnih platnih razreda između muškaraca i žena koje zapošljava poslodavac, izražena kao postotak prosječnog platnog razreda muških radnika;
 - (d) „medijalni platni razred” znači plaća radnika pri kojoj polovina radnika zarađuje više, a polovina manje od tog radnika;
 - (e) „razlika u medijalnoj plaći” znači razlika između medijalnog platnog razreda žena i medijalnog platnog razreda muškaraca izražena kao postotak medijalnog platnog razreda muškaraca;
 - (f) „kvartilni razred plaća” znači svaka od četiri jednake skupine radnika u koje se razvrstavaju u skladu s platnim razredima, od najnižeg do najvišeg;
 - (g) „kategorija radnika” znači radnici koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti koje je grupirao poslodavac na temelju kriterija kako je određeno u članku 4. ove Direktive i kako ih je odredio pojedini poslodavac;
 - (h) „izravna diskriminacija” znači situacija u kojoj osoba zbog svojeg spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;
 - (i) „neizravna diskriminacija” znači situacija u kojoj prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij ili postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

- (j) „tijelo za jednakost” znači tijelo ili tijela koja su imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju prema svim osobama bez diskriminacije na temelju spola;
 - (k) „inspektorat rada” znači nacionalno tijelo ili tijela koja obnašaju funkciju inspekcije na tržištu rada u državi članici.
2. Za potrebe ove Direktive diskriminacija uključuje:
- (a) uznemiravanje i spolno uznemiravanje, u smislu članka 2. točke 2. Direktive 2006/54/EZ, kao i svaki nepovoljniji tretman koji osoba ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja, ako su to uznemiravanje ili tretman u vezi s ostvarenjem prava iz ove Direktive ili posljedica njihova ostvarenja;
 - (b) davanje uputa za diskriminiranje osoba na temelju spola;
 - (c) svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu Direktive Vijeća 92/85/EEZ⁶¹.
3. Diskriminacija u plaćama u okviru ove Direktive uključuje diskriminaciju na temelju kombinacije spola i svake druge osnove diskriminacije iz Direktive 2000/43/EZ ili Direktive 2000/78/EZ.

Članak 4.

Jednak rad i rad jednake vrijednosti

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da su poslodavci uveli platne strukture kojima se osigurava da žene i muškarci primaju jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
2. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da se uspostave alati ili metodologije za procjenu i usporedbu vrijednosti rada u skladu s kriterijima određenima u ovom članku. Ti alati i metodologije mogu uključivati rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.
3. Ti alati i metodologije omogućavaju da se, u pogledu vrijednosti rada, na temelju objektivnih kriterija koji uključuju obrazovne zahtjeve, stručne zahtjeve i zahtjeve osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornost, obavljeni posao i narav zadaća procijeni nalaze li se radnici u usporedivoj situaciji. Ne smiju sadržavati kriterije na osnovi, izravnoj ili neizravnoj, spola radnika niti se temeljiti na takvim kriterijima.
4. Ako se razlike u plaći mogu pripisati jednom izvoru kojim se određuju uvjeti plaće, procjena toga obavljaju li radnici jednak rad ili rad jednake vrijednosti nije ograničena na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca, nego može obuhvatiti i taj izvor. Procjena ne smije biti ograničena ni na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao predmetni radnik. Ako ne postoji stvarni usporedivi zaposlenik, dopuštena je usporedba s hipotetskim usporedivim zaposlenikom ili

⁶¹ Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28.11.1992., str. 1.).

upotreba drugih dokaza na temelju kojih se može pretpostaviti navodna diskriminacija.

5. Ako se za određivanje plaće upotrebljava sustav ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, on se temelji na istim kriterijima za muškarce i žene i takav je da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.

POGLAVLJE II.

Transparentnost plaća

Članak 5.

Transparentnost plaća prije zapošljavanja

1. Kandidati za zapošljavanje imaju pravo na dobivanje informacija od potencijalnog poslodavca o početnom platnom razredu ili rasponu platnog razreda radnog mjesta za koje se prijavljuju na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija. Te informacije navode se u objavljenom oglasu za slobodno radno mjesto ili na drugi način dostavljaju kandidatu prije razgovora za posao, a da on to ne mora zatražiti.
2. Poslodavac ne smije, ni usmeno ni pisano, ni osobno ni preko predstavnika, pitati kandidate o plaćama u prethodnim radnim odnosima.

Članak 6.

Transparentnost određivanja plaća i politika napredovanja u karijeri

Poslodavac svojim radnicima omogućuje lak pristup opisu kriterija koje upotrebljava za određivanje platnih razreda i napredovanja radnika u karijeri. Ti su kriteriji rodno neutralni.

Članak 7.

Pravo na informacije

1. Radnici imaju pravo na informacije o svojem platnom razredu i prosječnim platnim razredima, raščlanjene po spolu, za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad kao i oni ili rad vrijednosti jednake njihovu radu, u skladu sa stavcima 3. i 4.
2. Poslodavci svake godine obavješćuju sve radnike o njihovu pravu na primanje informacija iz stavka 1.
3. Poslodavci dostavljaju informacije iz stavka 1. u razumnom roku na zahtjev radnika. Podaci se dostavljaju u formatima pristupačnima radnicima s invaliditetom na njihov zahtjev.
4. Radnici imaju mogućnost zatražiti informacije iz stavka 1. preko svojih predstavnika ili tijela za jednakost.
5. Radnicima se ne smije onemogućiti da otkriju svoju plaću u svrhu provedbe načela jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
6. Poslodavci mogu uvjetovati da radnik informacije koje je primio na temelju ovog članka ne koristi ni u koju drugu svrhu osim za obranu svojeg prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti te da ih ne širi na neki drugi način.

Članak 8.

Izvrješćivanje o razlici u plaći muškaraca i žena

1. Poslodavci koji zapošljavaju barem 250 radnika dostavljaju sljedeće informacije koje se odnose na njihovu organizaciju, u skladu sa stavcima 2., 3. i 5.:
 - (a) razliku u plaći svih muškaraca i žena;
 - (b) razliku u plaći svih muškaraca i žena u dopunskim ili varijabilnim komponentama;
 - (c) razliku u medijalnoj plaći svih muškaraca i žena;
 - (d) razliku u medijalnoj plaći svih muškaraca i žena u dopunskim ili varijabilnim komponentama;
 - (e) udio muškaraca i žena koji primaju dopunske ili varijabilne komponente;
 - (f) udio muškaraca i žena u svakom kvartilnom razredu plaća;
 - (g) razliku u plaći muškaraca i žena prema kategorijama radnika raščlanjenima po uobičajenoj osnovnoj plaći i dopunskim ili varijabilnim komponentama.
2. Točnost informacija potvrđuje uprava poslodavca.
3. Poslodavac objavljuje informacije iz stavka 1. točaka od (a) do (f) na godišnjoj osnovi na svojim internetskim stranicama na način prilagođen korisnicima ili ih na drugi način čini javno dostupnima. Pristup informacijama iz prethodne četiri godine, ako postoje, daje se na zahtjev. Osim toga, poslodavac dijeli te informacije s nadzornim tijelom iz stavka 6.
4. Države članice mogu odlučiti da će same prikupljati informacije iz stavka 1. točaka od (a) do (f) na temelju administrativnih podataka, kao što su podaci koje poslodavci dostavljaju poreznim tijelima ili tijelima za socijalnu sigurnost. Te informacije objavljuju se u skladu sa stavkom 6.
5. Poslodavac dostavlja informacije iz stavka 1. točke (g) svim radnicima i njihovim predstavnicima, kao i nadzornom tijelu iz stavka 6. Dostavlja ih i inspektoratu rada i tijelu za jednakost na njihov zahtjev. Informacije iz prethodne četiri godine, ako su dostupne, isto se tako dostavljaju na zahtjev.
6. Države članice nadzornom tijelu koje je imenovano u skladu s člankom 26. povjeravaju prikupljanje podataka primljenih od poslodavaca u skladu s člankom 1. točkama od (a) do (f) te osiguranje toga da su ti podaci javni i da omogućavaju usporedbu poslodavaca, sektora i regija u pojedinoj državi članici na način prilagođen korisnicima.
7. Radnici i njihovi predstavnici, inspektorati rada i tijela za jednakost imaju pravo zatražiti od poslodavca dodatna pojašnjenja i pojedinosti u vezi s bilo kojim dostavljenim podacima, uključujući objašnjenja svih razlika u plaći na temelju spola. Poslodavac na takav zahtjev u razumnom roku daje obrazložen odgovor. Ako razlike u plaći na temelju spola nisu opravdane objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima, poslodavac ispravlja situaciju u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, inspektoratom rada i/ili tijelom za jednakost.

Članak 9.

Zajednička procjena plaća

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da poslodavci koji zapošljavaju barem 250 radnika u suradnji s njihovim predstavnicima provedu zajedničku procjenu plaća ako su ispunjena oba sljedeća uvjeta:
 - (a) izvješćivanje o plaćama provedeno u skladu s člankom 8. ukazuje na razliku prosječnog platnog razreda muškaraca i žena od najmanje 5 % u bilo kojoj kategoriji radnika;
 - (b) poslodavac nije opravdao tu razliku u prosječnom platnom razredu objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima.
2. Zajednička procjena plaća uključuje sljedeće:
 - (a) analizu udjela muškaraca i žena u svakoj kategoriji radnika;
 - (b) detaljne informacije o prosječnim platnim razredima muškaraca i žena te o dopunskim ili varijabilnim komponentama za svaku kategoriju radnika;
 - (c) sve razlike u platnim razredima muškaraca i žena u svakoj kategoriji radnika;
 - (d) razloge za razlike u platnim razredima i objektivno, rodno neutralno opravdanje, ako postoji, prema zajedničkoj ocjeni predstavnika radnika i poslodavca;
 - (e) mjere za uklanjanje razlika ako razlike nisu opravdane na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija;
 - (f) izvješće o učinkovitosti svih mjera spomenutih u prethodnim zajedničkim procjenama plaća.
3. Poslodavci stavljaju zajedničke procjene plaća na raspolaganje radnicima, predstavnicima radnika, nadzornom tijelu imenovanom u skladu s člankom 26., tijelu za jednakost i inspektoratu rada.
4. Ako zajednička procjena plaća otkrije razlike u prosječnoj plaći muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, a ne može ih se opravdati objektivnim i rodno neutralnim kriterijima, poslodavac ispravlja situaciju u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, inspektoratom rada i/ili tijelom za jednakost. To uključuje uspostavljanje rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako ne bi nastala nikakva izravne ni neizravna diskriminacija u plaćama na temelju spola.

Članak 10.

Zaštita podataka

1. U mjeri u kojoj informacije dostavljene u okviru mjera poduzetih u skladu s člancima 7., 8. i 9. uključuju obradu osobnih podataka, one se dostavljaju u skladu s Uredbom (EU) 2016/679.
2. Osobni podaci koje poslodavci prikupe u skladu s člankom 7., 8. ili 9. ne upotrebljavaju se ni u koju drugu svrhu osim provedbe načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
3. Ako bi objava informacija u skladu s člancima 7., 8. i 9. dovela do izravnog ili neizravnog otkrivanja plaće suradnika čiji se identitet može utvrditi, države članice mogu odlučiti da samo predstavnici radnika ili tijelo za jednakost imaju pristup tim informacijama. Predstavnici ili tijelo za jednakost savjetuju radnike o mogućoj tužbi u skladu s ovom Direktivom, ali ne otkrivaju stvarne platne razrede pojedinačnih

radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Nadzorno tijelo iz članka 26. ima pristup informacijama bez ograničenja.

Članak 11.

Socijalni dijalog

Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i u skladu s nacionalnim pravom i praksom, države članice osiguravaju raspravu sa socijalnim partnerima o pravima i obvezama u okviru ove Direktive.

POGLAVLJE III.

Pravni lijekovi i izvršavanje

Članak 12.

Pravna zaštita

Države članice osiguravaju da su, nakon mogućeg pozivanja na mirenje, sudski postupci za ostvarenje prava i izvršenje obveza u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti dostupni svim radnicima koji se smatraju oštećenima zbog neprimjene načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Ti postupci lako su dostupni radnicima i onima koji nastupaju u njihovo ime, čak i nakon završetka radnog odnosa u kojem je došlo do navodne diskriminacije.

Članak 13.

Postupci u ime radnika ili kao potpora radnicima

1. Države članice osiguravaju da udruge, organizacije, tijela za jednakost i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji u skladu s kriterijima nacionalnog prava imaju legitiman interes za osiguranje ravnopravnosti žena i muškaraca mogu sudjelovati u svakom sudskom ili upravnom postupku za ostvarenje prava ili izvršenje obveza u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Oni mogu nastupati u ime radnika ili kao potpora radniku koji je žrtva kršenja bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, uz njegovo odobrenje.
2. Tijela za jednakost i predstavnici radnika imaju pravo i nastupati u ime više radnika ili kao potpora više radnika, uz njihovo odobrenje.

Članak 14.

Pravo na naknadu

1. Države članice osiguravaju da svaki radnik koji je pretrpio štetu kao posljedicu kršenja bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ima pravo zatražiti i dobiti potpunu naknadu ili restituciju štete, kako je utvrdila država članica.

2. Naknadom ili restitucijom iz stavka 1. osigurava se stvarna i učinkovita naknada pretrpljenih gubitaka i štete na način koji je odvratajući i proporcionalan pretrpljenoj šteti.
3. Naknadom se radnik koji je pretrpio štetu stavlja u položaj u kojem bi bio da nije bio diskriminiran na temelju spola ili da nije bilo kršenja prava ili obveza u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Uključuje potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike i nematerijalnu štetu. Uključuje i pravo na zatezne kamate.
4. Ta naknada ili restitucija ne smije biti ograničena prethodno određenom gornjom granicom.

Članak 15.

Ostali pravni lijekovi

Države članice osiguravaju da, u sudskim postupcima kojima je cilj osiguranje ostvarenja bilo kojeg prava ili izvršenje bilo koje obveze u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, sudovi ili druga nadležna tijela mogu izdati, na zahtjev tužitelja, a na trošak tuženika:

- (a) sudski nalog kojim se utvrđuje i prekida kršenje bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti;
- (b) sudski nalog kojim se tuženiku nalaže da poduzme strukturne ili organizacijske mjere kako bi ispunio bilo koja prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ili prekinuo kršenje tih prava ili obveza.

Nepostupanje u skladu s tim nalogima prema potrebi povlači opetovane novčane kazne dok se ne postupi u skladu s njima.

Članak 16.

Prebacivanje tereta dokaza

1. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kada radnici koji se smatraju oštećenima zbog neprimjene načela jednake plaće pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja izravne ili neizravne diskriminacije u pogledu plaće bude na tuženiku.
2. Države članice osiguravaju da je poslodavac, ako nije ispunio bilo koje pravo ili obvezu u pogledu transparentnosti plaća iz članaka od 5. do 9. ove Direktive, u sudskim ili upravnim postupcima povezanim s izravnom ili neizravnom diskriminacijom dužan dokazati da nije bilo takve diskriminacije.
3. Tužitelj ima korist od svake preostale sumnje.
4. Ovom se Direktivom države članice ne sprečava da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za tužitelja u postupcima koji su pokrenuti radi ostvarenja bilo kojih

prava ili izvršenja bilo kojih obveza u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

5. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 1. na postupke u kojima relevantne činjenice ispituje sud ili nadležno tijelo.
6. Ako nacionalnim pravom nije određeno drukčije, ovaj se članak ne primjenjuje na kaznene postupke.

Članak 17.

Pristup dokazima

1. Države članice osiguravaju da nacionalni sudovi ili nadležna tijela u postupcima u vezi s tužbom za jednaku plaću muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti mogu naložiti tuženiku da otkrije sve relevantne dokaze koje posjeduje.
2. Države članice osiguravaju da nacionalni sudovi imaju ovlasti naložiti otkrivanje dokaza koji sadržavaju povjerljive informacije kada smatraju da su one relevantne za tužbu. One osiguravaju da pri davanju naloga za otkrivanje takvih informacija nacionalni sudovi imaju na raspolaganju učinkovite mjere zaštite takvih informacija.
3. Ovim se člankom države članice ne sprečava da zadrže ili usvoje pravila koja su povoljnija za tužitelje.

Članak 18.

Rokovi zastare

1. Države članice utvrđuju pravila primjenjiva na rokove zastare za podnošenje tužbi u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Ta pravila određuju kada počinje teći rok zastare, njegovo trajanje i okolnosti pod kojima se prekida ili ne teče.
2. Rokovi zastare ne počinju teći prije nego što prestane povreda načela jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ili prije nego što prestane kršenje prava ili obveza iz ove Direktive, pri čemu je potrebno da tužitelj bude svjestan kršenja ili povrede ili da se razumno može smatrati da zna za njih.
3. Države članice osiguravaju da zastara za podnošenje tužbi nastupa nakon najmanje tri godine.
4. Države članice osiguravaju da rok zastare prestane teći ili, ovisno o nacionalnom pravu, da se prekine čim tužitelj pokrene postupak podnošenjem tužbe ili njezinim najavljuvanjem poslodavcu, predstavnicima radnika, inspektoratu rada ili tijelu za jednakost.

Članak 19.

Pravni i sudski troškovi

Tužitelji koji uspiju s tužbom za utvrđenje diskriminacije u plaći imaju pravo na povrat razumnih pravnih naknada i naknada za stručnjake od tuženika, uz sve ostale naknade za pretrpljenu štetu. Tuženici koji uspješno ospore tužbu za utvrđenje diskriminacije u plaći nemaju pravo od tužitelja dobiti povrat pravnih naknada ni naknada isplaćenih stručnjacima ni

troškova, osim ako je tužba podnesena iz loše namjere, ako je očito neosnovana ili ako se nenadoknađivanje troškova smatra očigledno nerazumnim u posebnim okolnostima predmeta.

Članak 20.

Kazne

1. Države članice utvrđuju pravila o kaznama koja se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere radi osiguranja njihove provedbe. Predviđene kazne moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice bez odgode obavješćuju Komisiju o tim pravilima i mjerama te svim naknadnim izmjenama koje na njih utječu.
2. Države članice osiguravaju da se na kršenja prava i obveza u vezi s jednakom plaćom za jednak rad ili rad jednake vrijednosti primjenjuju novčane kazne. Određuju minimalni iznos takvih novčanih kazni kojima se osigurava stvarni odvraćajući učinak. Pri utvrđivanju iznosa novčanih kazni u obzir se uzimaju:
 - (a) ozbiljnost i trajanje kršenja;
 - (b) namjera ili ozbiljna nepažnja poslodavca;
 - (c) sve ostale otegotne ili olakotne okolnosti primjenjive na okolnosti slučaja.
3. Države članice određuju posebne kazne koje se primjenjuju u slučaju opetovanih kršenja prava i obveza u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena, kao što su povlačenje državne naknade ili isključivanje, na određeno razdoblje, iz svih dodjela financijskih poticaja.
4. Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se predviđene kazne učinkovito primjenjuju u praksi.

Članak 21.

Pitanja jednake plaće u ugovorima o javnoj nabavi i koncesijama

1. Odgovarajuće mjere koje države članice poduzimaju u skladu s člankom 30. stavkom 3. Direktive 2014/23/EU, člankom 18. stavkom 2. Direktive 2014/24/EU i člankom 36. stavkom 2. Direktive 2014/25/EU uključuju mjere kojima se osigurava da gospodarski subjekti u izvršavanju ugovora o javnoj nabavi ili koncesija poštuju obveze koje se odnose na jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
2. Države članice razmatraju mogućnost da javni naručitelji prema potrebi uvedu kazne i uvjete za raskid ugovora kojima se osigurava usklađenost s načelom jednake plaće pri izvršavanju ugovora o javnoj nabavi i koncesija. Ako tijela država članica postupaju u skladu s člankom 38. stavkom 7. točkom (a) Direktive 2014/23/EU, člankom 57. stavkom 4. točkom (a) Direktive 2014/24/EU ili člankom 80. stavkom 1. Direktive 2014/25/EU u vezi s člankom 57. stavkom 4. točkom (a) Direktive 2014/24/EU, mogu isključiti ili države članice od njih mogu zatražiti isključenje bilo kojeg gospodarskog subjekta iz sudjelovanja u postupku javne nabave ako na odgovarajući način mogu dokazati kršenje obveza iz stavka 1. u vezi s neispunjavanjem obveza u pogledu transparentnosti plaća ili razlikom u plaći koja je veća od 5 % u bilo kojoj kategoriji radnika i koju poslodavac nije opravdao objektivnim, rodno neutralnim kriterijima. To ne dovodi u pitanje druga prava ili obveze iz Direktive 2014/23/EU, Direktive 2014/24/EU ili Direktive 2014/25/EU.

Članak 22.

Viktimizacija i zaštita od nepovoljnijeg postupanja

1. Prema radnicima i njihovim predstavnicima ne smije se postupati na nepovoljniji način zbog toga što ostvaruju svoja prava u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena.
2. Države članice u svoje nacionalne pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi radnike i njihove predstavnike predviđene nacionalnim pravom i/ili praksom zaštitile od otpuštanja i drugih štetnih postupaka poslodavca kao reakciju na internu pritužbu ili sudski postupak koji je pokrenut radi poštovanja bilo kojih prava ili obveza u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena.

Članak 23.

Odnos s Direktivom 2006/54/EZ

Poglavlje III. ove Direktive primjenjuje se na postupke u vezi s bilo kojim pravom ili obvezom povezanom s načelom jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti iz članka 4. Direktive 2006/54/EZ.

POGLAVLJE IV.

Horizontalne odredbe

Članak 24.

Razina zaštite

1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi.
2. Provedba ove Direktive ni u kojem slučaju ne može biti temelj za snižavanje razine zaštite u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom.

Članak 25.

Tijela za jednakost

1. Ne dovodeći u pitanje nadležnost inspektorata rada ni drugih tijela koja osiguravaju provedbu prava radnika, uključujući socijalne partnere, za pitanja u području primjene ove Direktive nadležna su nacionalna tijela za jednakost osnovana u skladom s Direktivom 2006/54/EZ.
2. Države članice poduzimaju aktivne mjere kako bi osigurale blisku suradnju i koordinaciju među nacionalnim tijelima za jednakost i nacionalnim tijelima koja obavljaju inspekciju na tržištu rada.
3. Države članice tijelima za jednakost osiguravaju sredstva dostatna za učinkovito izvršavanje funkcija u pogledu poštovanja prava na jednaku plaću muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Države članice razmatraju mogućnost da u tu svrhu tijelima za jednakost dodijele novac prikupljen od novčanih kazni u skladu s člankom 20.

Članak 26.

Praćenje i informiranje

1. Države članice osiguravaju dosljedno praćenje provedbe načela jednake plaće za žene i muškarce za jednak rad ili rad jednake vrijednosti te primjenu svih dostupnih pravnih lijekova.
2. Svaka država članica imenuje tijelo („nadzorno tijelo”) za praćenje i potporu provedbe nacionalnih zakonskih odredbi kojima se provodi ova Direktiva i poduzima potrebne radnje za pravilno funkcioniranje tog tijela. Nadzorno tijelo može biti dio postojećih tijela ili struktura na nacionalnoj razini.
3. Države članice osiguravaju da zadaće nadzornog tijela uključuju sljedeće:
 - (a) informiranje javnih i privatnih poduzeća i organizacija, socijalnih partnera i šire javnosti kako bi se promicalo načelo jednake plaće i pravo na transparentnost plaća;
 - (b) borbu protiv uzroka razlike u plaći na temelju spola te razvijanja alata koji bi pomogli u analizi i ocjeni nejednakosti u plaći;
 - (c) agregiranje podataka primljenih od poslodavaca u skladu s člankom 8. stavkom 6. i objavu tih podataka na način prilagođen korisnicima;
 - (d) prikupljanje izvješća o zajedničkoj procjeni plaća u skladu s člankom 9. stavkom 3.;
 - (e) agregiranje podataka o broju i vrstama tužbi za utvrđenje diskriminacije u plaći podnesenih sudovima te žalbama podnesenima nadležnim javnim tijelima, uključujući tijela za jednakost.
4. Države članice Komisiji svake godine dostavljaju podatke iz stavka 3. točaka (c), (d) i (e).

Članak 27.

Kolektivno pregovaranje i djelovanje

Ova Direktiva ni na koji način ne utječe na pravo na pregovaranje, sklapanje ni izvršenje kolektivnih ugovora ni na poduzimanje kolektivnih mjera u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.

Članak 28.

Statistički podaci

Države članice Komisiji (Eurostatu) dostavljaju najnovije podatke o razlici u plaći na temelju spola na godišnjoj osnovi i u razumnom roku. Statistički podaci raščlanjuju se po spolu, gospodarskom sektoru, radnom vremenu (punom/nepunom), ekonomskoj kontroli (javno/privatno vlasništvo) i dobi te se računaju na godišnjoj osnovi.

Članak 29.

Širenje informacija

Države članice poduzimaju aktivne mjere kako bi osigurale da se odredbe koje donesu sukladno ovoj Direktivi te relevantne odredbe koje su već na snazi obznanjuju relevantnim osobama svim odgovarajućim sredstvima i na njihovu cijelom državnom području.

Članak 30.

Provedba

Države članice mogu povjeriti provedbu ove Direktive socijalnim partnerima ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne korake kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti rezultate koji se nastoje postići ovom Direktivom.

Članak 31.

Prenošenje

1. Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije [dvije godine nakon stupanja na snagu]. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.
2. Države članice Komisiji pri obavješćivanju dostavljaju i sažetak rezultata procjene učinka svojih akata za prenošenje na mala i srednja poduzeća te upućivanje na to gdje je ta procjena objavljena.
3. Kada države članice donose te odredbe, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje pri njihovoj službenoj objavi. Načine tog upućivanja određuju države članice.

Članak 32.

Izvješćivanje i preispitivanje

1. Najkasnije [osam godina nakon stupanja na snagu] države članice obavješćuju Komisiju o svim informacijama o primjeni ove Direktive i njezinu učinku u praksi.
2. Na temelju informacija država članica Komisija Europskom parlamentu i Vijeću podnosi izvješće o provedbi ove Direktive i, prema potrebi, predlaže zakonodavne izmjene.

Članak 33.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 34.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu,

Za Europski parlament
Predsjednik

Za Vijeće
Predsjednik