

SMERNICE

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2023/970

z 10. mája 2023,

ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 157 ods. 3,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽¹⁾,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom ⁽²⁾,

keďže:

- (1) V článku 11 Dohovoru Organizácie Spojených národov z 18. decembra 1979 o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, ktorý ratifikovali všetky členské štáty, sa stanovuje, že zmluvné strany majú prijať všetky príslušné opatrenia s cieľom zabezpečiť okrem iného právo na rovnakú odmenu vrátane výhod a na rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o prácu rovnakej hodnoty, ako aj rovnoprávnosť pri hodnotení kvality práce.
- (2) V článku 2 a v článku 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii sa zakotvuje právo na rovnosť medzi ženami a mužmi ako jedna zo základných hodnôt Únie.
- (3) V článkoch 8 a 10 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) sa od Únie vyžaduje, aby sa vo všetkých svojich politikách a činnostiach zameriavala na odstránenie nerovností, na podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami a na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia.
- (4) V článku 157 ods. 1 ZFEÚ sa stanovuje pre každý členský štát povinnosť zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V článku 157 ods. 3 ZFEÚ sa stanovuje prijatie opatrení Úniou na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty (ďalej len „zásada rovnakej odmeny“).
- (5) Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) dospel k záveru, že pôsobnosť zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami sa nemôže obmedzovať len na diskrimináciu z dôvodu tej skutočnosti, že osoba je jedného alebo druhého pohlavia ⁽³⁾. Vzhľadom na jej účel a charakter práv, ktoré má obhajovať, sa táto zásada uplatňuje aj na diskrimináciu z dôvodu zmeny pohlavia.

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 341, 24.8.2021, s. 84.

⁽²⁾ Pozícia Európskeho parlamentu z 30. marca 2023 (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady z 24. apríla 2023.

⁽³⁾ Rozsudok Súdneho dvora z 30. apríla 1996, P/S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; rozsudok Súdneho dvora zo 7. januára 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; rozsudok Súdneho dvora z 27. apríla 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; rozsudok Súdneho dvora z 26. júna 2018, M. B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) V niektorých členských štátoch je v súčasnosti možné, aby sa osoby zákonne zaregistrovali ako osoby tretieho, často neutrálneho pohlavia. Touto smernicou nie sú dotknuté príslušné vnútroštátne pravidlá, ktorými sa takéto uznávanie vykonáva, pokiaľ ide o otázku zamestnania a odmeňovania.
- (7) Článok 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) zakazuje akúkoľvek diskrimináciu okrem iného z dôvodu pohlavia. V článku 23 charty sa stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.
- (8) V článku 23 Všeobecnej deklarácie ľudských práv sa okrem iného uvádza, že každý má bez akejkoľvek diskriminácie právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu, na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na spravodlivú odmenu zaručujúcu živobytie hodné ľudskej dôstojnosti.
- (9) Medzi zásady Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý bol spoločne vyhlásený Európskym parlamentom, Radou a Komisiou, je zahrnuté rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov, ako aj právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty.
- (10) V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES ^(*) sa stanovuje, že v prípade rovnakej práce alebo práce, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa má odstrániť priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania. Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie pracovných miest, má byť tento systém založený na rovnakých rodovo neutrálnych kritériách a mal by byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.
- (11) V hodnotení príslušných ustanovení smernice 2006/54/ES z roku 2020 sa uvádza, že uplatňovaniu zásady rovnakej odmeny bráni nedostatočná transparentnosť systémov odmeňovania, nedostatočná právna istota, pokiaľ ide o koncept práce rovnakej hodnoty, a procesné prekážky, ktorým čelia obeť diskriminácie. Pracovníci nemajú k dispozícii informácie potrebné na to, aby ich nárok týkajúci sa rovnakej odmeny uspel, a najmä im chýbajú informácie o úrovniach odmien pre kategórie pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V správe sa uvádza, že zvýšenie transparentnosti by umožnilo odhaliť rodové vychýlenie a diskrimináciu v štruktúrach odmeňovania podniku alebo organizácie. Zároveň by to pracovníkom, zamestnávateľom a sociálnym partnerom umožnilo prijať vhodné opatrenia s cieľom zaistiť uplatňovanie práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty (ďalej len „právo na rovnakú odmenu“).
- (12) Po dôkladnom hodnotení existujúceho rámca pre rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a po rozsiahlom a inkluzívnom procese konzultácií sa v oznámení Komisie z 5. marca 2020 s názvom „Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025“ uviedlo, že Komisia navrhne záväzné opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania.
- (13) Hospodárske a sociálne dôsledky pandémie spôsobenej ochorením COVID-19 mali neprimerane zlý vplyv na ženy a rodovú rovnosť a k stratám pracovných miest často dochádzalo v odvetviach s nízkymi mzdami, v ktorých prevládajú ženy. Pandémia spôsobená ochorením COVID-19 zvýraznila pretrvávajúce štrukturálne podhodnocovanie práce, ktorú vykonávajú prevažne ženy, a preukázala vysokú sociálno-ekonomickú hodnotu práce žien v službách v prvej línii, ako je zdravotná starostlivosť, upratovanie, starostlivosť o deti, sociálna starostlivosť a rezidenčná starostlivosť o starších ľudí a iné závislé dospelé osoby, čo je v ostrom kontraste s nízkou viditeľnosťou a uznaním tejto práce.

(*) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

- (14) Účinky pandémie spôsobenej ochorením COVID-19 preto ešte viac prehĺbia rodovú nerovnosť a rodové rozdiely v odmeňovaní, ak nebudú opatrenia v rámci obnovy rodovo citlivé. Vzhľadom na tieto dôsledky je preto ešte naliehavejšie riešiť otázku rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Posilnenie vykonávania zásady rovnakej odmeny prostredníctvom ďalších opatrení je obzvlášť dôležité na zabezpečenie toho, aby sa neohrozil pokrok, ktorý sa dosiahol pri riešení rozdielov v odmeňovaní.
- (15) Rodový rozdiel v odmeňovaní v Únii pretrváva: v roku 2020 dosahoval 13 %, a to s výraznými rozdielmi medzi jednotlivými členskými štátmi, pričom za posledných desať rokov sa znížil len minimálne. Rodový rozdiel v odmeňovaní je spôsobený rôznymi faktormi, ako sú rodové stereotypy, pretrvávajúce tzv. „skleného stropu“ a „lepkavej podlahy“ (nemožnosť postúpiť a získať lepší príjem), horizontálna segregácia vrátane nadmerného zastúpenia žien na slabo platených pracovných miestach v oblasti služieb a nerovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností. Rodový rozdiel v odmeňovaní je okrem toho čiastočne spôsobený priamou a nepriamou rodovou diskrimináciou v odmeňovaní. Všetky tieto faktory vytvárajú štrukturálne prekážky, ktoré predstavujú zložité výzvy pri získavaní kvalitného zamestnania a rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, a majú dlhodobé dôsledky, ako je rozdiel v dôchodkoch a feminizácia chudoby.
- (16) V dôsledku všeobecného nedostatku transparentnosti, pokiaľ ide o úrovne odmien v rámci organizácií, sa udržiava stav, keď rodová diskriminácia v odmeňovaní a rodové vychýlenie môžu zostať neodhalené, alebo v prípade, že existuje podozrenie na tieto javy, je ťažké ich dokázať. Preto sú potrebné záväzné opatrenia na zlepšenie transparentnosti odmeňovania, na podnietenie organizácií k tomu, aby preskúmali svoje štruktúry odmeňovania s cieľom zabezpečiť rovnakú odmenu pre ženy a mužov za vykonávanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty, ako aj na umožnenie obetiam diskriminácie, aby si uplatnili právo na rovnakú odmenu. Takéto záväzné opatrenia je potrebné doplniť o ustanovenia objasňujúce existujúce právne pojmy, ako sú koncepty odmeny a práce rovnakej hodnoty, a opatrenia vylepšujúce mechanizmy presadzovania a prístup k spravodlivosti.
- (17) Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny by sa malo posilniť prostredníctvom odstránenia priamej a nepriamej diskriminácie v odmeňovaní. To nebráni zamestnávateľom v tom, aby rozdielne odmeňovali pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je výkonnosť a schopnosť.
- (18) Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetkých pracovníkov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, pracovníkov na dobu určitú a osôb s pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ako aj na pracovníkov pôsobiacich na manažérskych pozíciách, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v zmysle zákona, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora ⁽⁹⁾. Do rozsahu pôsobnosti tejto smernice patria za predpokladu, že spĺňajú príslušné kritériá, pracovníci v domácnosti, pracovníci pracujúci na vyžiadanie, zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platformami, pracovníci na chránených pracoviskách, stážisti a uční. Pri určovaní, či pracovnoprávny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce, a nie z toho, ako strany tento vzťah opisujú.
- (19) Dôležitým prvkom odstránenia diskriminácie v odmeňovaní je transparentnosť odmeňovania pred nástupom do zamestnania. Táto smernica by sa preto mala vzťahovať aj na uchádzačov o zamestnanie.
- (20) S cieľom odstrániť prekážky, ktoré bránia obetiam rodovej diskriminácie v odmeňovaní, aby si uplatňovali právo na rovnakú odmenu, a s cieľom usmerniť zamestnávateľov pri zabezpečovaní dodržiavania tohto práva by sa základné koncepty súvisiace s rovnakou odmenou za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ako sú odmena a práca rovnakej hodnoty, mali objasniť v súlade s judikatúrou Súdneho dvora. To by malo uľahčiť uplatňovanie týchto pojmov, najmä v prípade mikropodnikov a malých a stredných podnikov.

⁽⁹⁾ Rozsudok Súdneho dvora z 3. júla 1986, Lawrie-Blum, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; rozsudok Súdneho dvora zo 14. októbra 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; rozsudok Súdneho dvora zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; rozsudok Súdneho dvora z 9. júla 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; rozsudok Súdneho dvora zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; rozsudok Súdneho dvora zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych sudcov), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) Zásada rovnakej odmeny by sa mala dodržiavať so zreteľom na mzdu, plat alebo akékoľvek iné peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovníci priamo či nepriamo dostávajú od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora ⁽⁶⁾ by mal koncept odmeny zahŕňať nielen plat, ale aj doplnkové alebo pohyblivé zložky odmeny. V rámci doplnkových alebo pohyblivých zložiek by sa mali zohľadniť všetky dodatočné dávky k riadnej základnej alebo minimálnej mzde alebo platu, ktoré pracovník dostáva priamo alebo nepriamo, či už v hotovosti alebo v podobe vecných dávok. Medzi takéto doplnkové alebo pohyblivé zložky môžu okrem iného patriť prémie, náhrada za nadčasy, cestovné výhody, príspevky na bývanie a stravu, náhrada za účasť na odbornej príprave, platby v prípade prepúšťania, zákonné nemocenské dávky, náhrada vyžadovaná v zmysle zákona a dôchodkové poistenie zamestnancov. Koncept odmeny by mal zahŕňať všetky prvky odmeňovania splatné podľa zákona, kolektívnych zmlúv a/alebo praxe v jednotlivých členských štátoch.
- (22) S cieľom zabezpečiť jednotné uvádzanie informácií požadovaných touto smernicou by sa úroveň odmeny mala vyjadrovať ako hrubá ročná odmena a zodpovedajúca hrubá hodinová odmena. Pri výpočte úrovni odmeny by malo byť možné vychádzať zo skutočnej odmeny stanovenej pre pracovníka bez ohľadu na to, či je stanovená ročne, mesačne, hodinovo alebo inak.
- (23) Členské štáty by nemali byť povinné zriadiť na účely tejto smernice nové orgány. Mali by mať možnosť zveriť úlohy, ktoré z nej vyplývajú, zriadeným orgánom vrátane sociálnych partnerov v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou za predpokladu, že členské štáty dodržiavajú povinnosti stanovené v tejto smernici.
- (24) S cieľom chrániť pracovníkov a riešiť ich obavu z viktimizácie pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny by mali mať možnosť byť zastúpení zástupcom. Tým by mohli byť odborové zväzy alebo iní zástupcovia pracovníkov. Ak zástupcovia pracovníkov neexistujú, pracovníci by mali mať možnosť byť zastúpení zástupcom podľa vlastného výberu. Členské štáty by mali mať možnosť zohľadniť svoje vnútroštátne okolnosti a rôzne úlohy týkajúce sa zastupovania pracovníkov.
- (25) V článku 10 ZFEÚ sa stanovuje, že pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. V článku 4 smernice 2006/54/ES sa stanovuje, že nesmie existovať žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním. Rodová diskriminácia v odmeňovaní, v rámci ktorej pohlavie obete zohráva kľúčovú úlohu, môže mať v praxi mnoho rôznych podob. Môže zahŕňať pretínanie rôznych osí diskriminácie alebo nerovnosti, keď je pracovník členom jednej alebo viacerých skupín chránených pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia na jednej strane a z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, ako sú chránené v zmysle smernice Rady 2000/43/ES ⁽⁷⁾ alebo 2000/78/ES ⁽⁸⁾ na strane druhej. Ženy so zdravotným postihnutím, ženy rôzneho rasového a etnického pôvodu vrátane rómskych žien a mladé alebo staršie ženy patria medzi skupiny, ktoré môžu čeliť prierezovej diskriminácii. Touto smernicou by sa preto malo objasniť, že v súvislosti s rodovou diskrimináciou v odmeňovaní by malo byť možné prihliadať na takúto kombináciu, čím sa odstránia akékoľvek pochybnosti, ktoré môžu v tomto ohľade existovať v rámci existujúceho právneho rámca, a vnútroštátnym súdom, subjektom v oblasti rovnosti a iným príslušným orgánom sa umožní náležite zohľadňovať akúkoľvek znevýhodňujúcu situáciu vyplývajúcu z prierezovej diskriminácie, predovšetkým na hmotnoprávne a procesnoprávne účely vrátane uznania existencie diskriminácie, rozhodnutia o vhodnej porovnávacej osobe, posúdenia primeranosti a v náležitých prípadoch určenia výšky priznanej náhrady alebo uložených sankcií.

⁽⁶⁾ Napríklad rozsudok Súdneho dvora z 9. februára 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; rozsudok Súdneho dvora z 9. júna 1982, Komisia Európskych spoločenstiev/Luxemburské veľkovoľvodstvo, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; rozsudok Súdneho dvora z 13. júla 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; rozsudok Súdneho dvora z 27. júna 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; rozsudok Súdneho dvora zo 4. júna 1992, Böttel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; rozsudok Súdneho dvora z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; rozsudok Súdneho dvora zo 7. marca 1996, Freers a Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; rozsudok Súdneho dvora z 30. marca 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22).

⁽⁸⁾ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).

Na pochopenie a riešenie rodových rozdielov v odmeňovaní je dôležitý prierezový prístup. Týmto objasnením by sa nemal zmeniť rozsah povinností zamestnávateľov, pokiaľ ide o opatrenia týkajúce sa transparentnosti odmeňovania podľa tejto smernice. Od zamestnávateľov by sa predovšetkým nemalo vyžadovať, aby zhromažďovali údaje týkajúce sa iných chránených dôvodov ako pohlavia.

- (26) S cieľom dodržiavať právo na rovnakú odmenu musia mať zamestnávatelia zavedené štruktúry odmeňovania, ktorými sa zabezpečí, aby medzi pracovníkmi vykonávajúcimi rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty neexistovali žiadne rodové rozdiely v odmeňovaní, ktoré nie sú odôvodnené objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami. Takéto štruktúry odmeňovania by mali umožniť porovnanie hodnoty rôznych pracovných miest v rámci rovnakej organizačnej štruktúry. Pri takýchto štruktúrach odmeňovania by malo byť možné vychádzať z existujúcich usmernení Únie týkajúcich sa rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest alebo z ukazovateľov alebo rodovo neutrálnych modelov. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora by sa hodnota práce mala posudzovať a porovnávať na základe objektívnych kritérií vrátane požiadaviek na vzdelanie, odbornosť a odbornú prípravu, zručností, úsilia, zodpovednosti a pracovných podmienok, a to bez ohľadu na rozdiely v pracovných režimoch. V záujme uľahčenia uplatňovania koncepcie práce rovnakej hodnoty, najmä v prípade mikropodnikov a malých a stredných podnikov, by objektívne kritériá, ktoré sa majú použiť, mali zahŕňať štyri faktory: zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky. Tieto faktory boli v existujúcich usmerneniach Únie označené za podstatné a dostatočné na vyhodnotenie úloh vykonávaných v organizácii bez ohľadu na to, do ktorého hospodárskeho odvetvia podnik patrí.

Keďže nie všetky faktory sú pre konkrétnu pozíciu rovnako relevantné, zamestnávateľ by mal zvážiť každý zo štyroch faktorov v závislosti od relevantnosti uvedených kritérií pre konkrétne pracovné miesto alebo pozíciu. Tiež sa môžu zohľadniť ďalšie kritériá, ak sú relevantné a odôvodnené. Komisia by mala mať v príslušných prípadoch možnosť aktualizovať existujúce usmernenia Únie po konzultácii s Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť.

- (27) Národné systémy stanovovania miezd sa líšia a môžu sa zakladať na kolektívnych zmluvách a/alebo prvkoch, o ktorých rozhodol zamestnávateľ. Touto smernicou nie sú ovplyvnené rôzne vnútroštátne systémy stanovovania miezd.
- (28) Identifikácia platnej porovnávacej osoby je dôležitým parametrom pri určovaní toho, či možno prácu považovať za prácu rovnakej hodnoty. Umožňuje pracovníkom preukázať, že sa s nimi zaobchádza menej priaznivo ako s porovnávacou osobou druhého pohlavia, ktorá vykonáva rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Na základe vývoja vyplývajúceho z vymedzenia priamej a nepriamej diskriminácie v smernici 2006/54/ES by sa v situáciách, keď neexistuje skutočná porovnávacia osoba, malo povoliť použitie hypotetickej porovnávacej osoby s cieľom umožniť pracovníkom preukázať, že sa s nimi nezaobchádza rovnako, ako by sa zaobchádzalo s hypotetickou porovnávacou osobou druhého pohlavia. Odstránila by sa tak dôležitá prekážka pre možné obete rodovej diskriminácie v odmeňovaní, najmä na značne rodovo segregovaných trhoch práce, na ktorých je vzhľadom na požiadavku nájsť porovnávaciu osobu iného pohlavia takmer nemožné uplatniť nárok týkajúci sa rovnakej odmeny.

Pracovníkom by sa okrem toho nemalo brániť v používaní ďalších skutočností, na základe ktorých možno predpokladať údajnú diskrimináciu, ako sú štatistiky alebo iné dostupné informácie. Umožnilo by sa tým účinnejšie riešenie rodovej nerovnosti v odmeňovaní v rodovo segregovaných sektoroch a povolaniach, najmä v tých, v ktorých prevládajú ženy, ako napríklad sektor starostlivosti.

- (29) Súdny dvor objasnil, že na účely posúdenia, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii, sa porovnanie nemusí nevyhnutne obmedzovať na situácie, keď muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa⁽⁹⁾. Pracovníci môžu byť v porovnateľnej situácii aj vtedy, keď nepracujú pre rovnakého zamestnávateľa, a to vždy keď podmienky odmeňovania možno pripísať jednotnému zdroju, ktorý tieto podmienky stanovuje, a keď sú tieto podmienky rovnaké a porovnateľné. Môže tomu tak byť v prípade, keď sú relevantné podmienky odmeňovania regulované v rámci zákonných ustanovení alebo dohôd týkajúcich sa odmien, ktoré sú uplatniteľné na viacero zamestnávateľov, alebo keď sú takéto podmienky stanovené centrálnne pre viac ako jednu organizáciu alebo podnik v rámci holdingovej spoločnosti alebo konglomerátu. Súdny dvor ďalej objasnil, že porovnanie sa neobmedzuje na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako navrhovateľ⁽¹⁰⁾. Okrem toho, ak sa vykoná skutočné posúdenie, malo by sa uznať, že rozdiel v odmeňovaní možno vysvetliť faktormi, ktoré nesúvisia s pohlavím.

⁽⁹⁾ Rozsudok Súdneho dvora zo 17. septembra 2002, Lawrence a iní, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

⁽¹⁰⁾ Rozsudok Súdneho dvora z 27. marca 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Členské štáty by mali zabezpečiť, aby boli k dispozícii odborná príprava a osobitné nástroje a metodiky s cieľom podporiť a usmerňovať zamestnávateľov pri posudzovaní toho, čo predstavuje prácu rovnakej hodnoty. To by malo uľahčiť uplatňovanie tohto pojmu, najmä v prípade mikropodnikov a malých a stredných podnikov. S prihliadnutím na vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy a/alebo prax by členské štáty mali mať možnosť zveriť vypracovanie osobitných nástrojov a metodík sociálnym partnerom alebo ich vypracovať v spolupráci so sociálnymi partnermi alebo po konzultácii s nimi.
- (31) Výsledkom systémov klasifikácie a hodnotenia pracovných miest, ak sa nepoužívajú rodovo neutrálnym spôsobom, najmä keď sú v nich prevzaté tradičné rodové stereotypy, môže byť rodová diskriminácia v odmeňovaní. V takých prípadoch prispievajú k rozdielu v odmeňovaní a udržiavajú ho, pretože v situáciách, keď vykonaná práca má rovnakú hodnotu, hodnotia zamestnania, v ktorých prevažujú muži, a zamestnania, v ktorých prevažujú ženy, rozdielne. Keď sa však používajú rodovo neutrálny systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest, sú účinné pri vytváraní transparentného systému odmeňovania a pomáhajú pri zabezpečení vylúčenia priamej a nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia. Prostredníctvom nich sa odhaľuje nepriama diskriminácia v odmeňovaní súvisiaca s podhodnotením zamestnaní, ktoré zvyčajne vykonávajú ženy. V rámci systémov sa merajú a porovnávajú zamestnania, ktorých obsah je odlišný, ale má rovnakú hodnotu, a tak sa podporuje zásada rovnakej odmeny.
- (32) V dôsledku nedostatočných informácií o predpokladanom rozpätí odmeny určitej pozície sa vytvára informačná asymetria, ktorá obmedzuje vyjednávaciu silu uchádzačov o zamestnanie. Zabezpečenie transparentnosti by malo potenciálnym pracovníkom umožniť, aby prijali informované rozhodnutie o očakávanom plate bez toho, aby sa akýmkoľvek spôsobom obmedzovala vyjednávací sila zamestnávateľa alebo pracovníka rokovať o plate, ktorý je mimo uvedeného rozpätia. Transparentnosťou by sa zabezpečil aj základ pre stanovovanie odmien, ktorý by bol explicitný, bez rodového vychýlenia, a narušilo by sa podhodnocovanie odmeny v porovnaní so zručnosťami a skúsenosťami. Prostredníctvom transparentnosti by sa riešila aj prierezová diskriminácia, keď sa z dôvodu netransparentného stanovovania odmien umožňujú diskriminačné postupy založené na viacerých dôvodoch diskriminácie. Uchádzači o zamestnanie by mali dostať informácie o nástupnej odmene alebo jej rozsahu pred pracovným pohovorom alebo inak pred uzavretím pracovnej zmluvy takým spôsobom, aby sa zabezpečilo informované a transparentné rokovanie o odmeňovaní, napríklad v uverejnenom oznámení o voľnom pracovnom mieste. Informácie by mal poskytnúť zamestnávateľ alebo by sa mali poskytnúť iným spôsobom, napríklad prostredníctvom sociálnych partnerov.
- (33) S cieľom narušiť udržiavanie rodového rozdielu v odmeňovaní, ktoré ovplyvňuje jednotlivých pracovníkov v priebehu času, by zamestnávateľia mali zabezpečiť, aby oznámenia o voľných pracovných miestach a názvy pracovných miest boli rodovo neutrálny a aby sa postupy prijímania zamestnancov viedli nediskriminačným spôsobom, aby sa nenarušilo právo na rovnakú odmenu. Zamestnávateľia by nemali mať možnosť zisťovať alebo proaktívne sa snažiť získať informácie o výške súčasnej odmeny uchádzača o zamestnanie alebo odmien, ktoré dostával v minulosti.
- (34) Prostredníctvom opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania by sa malo chrániť právo pracovníkov na rovnakú odmenu a zároveň by sa v najväčšej možnej miere mali obmedzovať náklady a administratívne zaťaženie zamestnávateľov, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať mikropodnikom a malým a stredným podnikom. V náležitých prípadoch by opatrenia mali byť prispôbené podľa veľkosti zamestnávateľov s prihliadnutím na počet ich zamestnancov. Pri stanovení počtu pracovníkov zamestnaných zamestnávateľmi, ktorý sa má uplatňovať ako kritérium toho, či je zamestnávateľ povinný podávať správy o odmeňovaní, ako sa uvádza v tejto smernici, sa má zohľadniť odporúčanie Komisie 2003/361/ES o mikropodnikoch, malých a stredných podnikoch ⁽¹⁾.
- (35) Zamestnávateľia by pracovníkom mali sprístupniť kritériá, ktoré sa používajú na určenie úrovni odmien a platového postupu. Platový postup označuje proces prechodu pracovníka na vyššiu úroveň odmeny. Kritériá týkajúce sa platového postupu môžu zahŕňať okrem iného individuálny výkon, rozvoj zručností a senioritu. Pri vykonávaní tejto povinnosti by členské štáty mali venovať osobitnú pozornosť predchádzaniu nadmernému administratívne zaťaženiu pre mikropodniky a malé podniky. Členské štáty by v záujme podpory mikropodnikov a malých podnikov pri plnení tejto povinnosti mali byť schopné poskytnúť ako zmierňujúce opatrenie aj pripravené vzory. Členské štáty by mali mať možnosť oslobodiť zamestnávateľov, ktorí sú mikropodnikmi alebo malými podnikmi, od povinnosti týkajúcej sa platového postupu, a to napríklad tým, že im umožnia sprístupniť kritériá platového postupu na požiadanie pracovníkov.
- (36) Všetci pracovníci by mali mať právo získať na požiadanie informácie o svojej individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmeny pre kategóriu pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ako oni, a to s rozčlenením podľa pohlavia. Takisto by mali mať možnosť dostávať informácie prostredníctvom zástupcov pracovníkov alebo prostredníctvom subjektu v oblasti rovnosti. Zamestnávateľia by mali každoročne informovať pracovníkov o tomto práve, ako aj o krokoch, ktoré sa majú podniknúť na jeho uplatnenie. Zamestnávateľia sa tiež z vlastnej iniciatívy môžu rozhodnúť, že tieto informácie poskytnú bez toho, aby o ne pracovníci museli požiadať.

⁽¹⁾ Odporúčanie Komisie 2003/361/ES zo 6. mája 2003 týkajúce sa vymedzenia pojmov mikropodniky, malé a stredné podniky (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36).

- (37) Touto smernicou by sa malo zabezpečiť, aby osoby so zdravotným postihnutím mali primeraný prístup k informáciám, ktoré sa podľa nej poskytujú uchádzačom o zamestnanie a pracovníkom. Takéto informácie by sa mali týmto osobám poskytovať s prihliadnutím na ich konkrétne zdravotné postihnutie v takom formáte a s takou formou pomoci a podpory, aby sa pre ne zabezpečil prístup k daným informáciám a ich pochopenie. Mohlo by to zahŕňať poskytovanie informácií zrozumiteľným spôsobom, ktorý môžu vnímať, písmom primeranej veľkosti, s použitím dostatočného kontrastu alebo v inom formáte vhodnom pre typ ich zdravotného postihnutia. V príslušných prípadoch sa uplatňuje smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2102 ⁽¹²⁾.
- (38) Zamestnávateľia s najmenej 100 pracovníkmi by mali pravidelne podávať správy o odmeňovaní v zmysle tejto smernice. Uvedené informácie by mali vhodným a transparentným spôsobom uverejňovať monitorovacie orgány členských štátov. Zamestnávateľia môžu uverejniť tieto správy na svojom webovom sídle alebo ich sprístupniť verejnosti iným spôsobom, napríklad zahrnutím informácií zo svojej správy o hospodárení v uplatniteľných prípadoch do správy o hospodárení vypracovanej podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/34/EÚ ⁽¹³⁾. Zamestnávateľia, na ktorých sa vzťahujú požiadavky uvedenej smernice, sa môžu rozhodnúť, že informácie o odmeňovaní budú vykazovať spolu s ďalšími skutočnosťami, ktoré sa týkajú zamestnancov, v správe o hospodárení. S cieľom maximalizovať rozsah transparentnosti odmeňovania pracovníkov môžu členské štáty zvýšiť frekvenciu podávania správ alebo zaviesť povinnosť pravidelného podávania správ o odmeňovaní aj pre zamestnávateľov s menej ako 100 pracovníkmi.
- (39) Podávanie správ o odmeňovaní by zamestnávateľom malo umožniť hodnotiť a monitorovať ich štruktúry a politiky odmeňovania, čo im umožní proaktívne dodržiavať zásadu rovnakej odmeny. Podávanie správ a spoločné posúdenia odmeňovania prispievajú k zvyšovaniu povedomia o rodovom vychýlení v štruktúrach odmeňovania a diskriminácii v odmeňovaní a prispievajú k účinnému a systematickému riešeniu takéhoto vychýlenia a diskriminácie, čím sú prínosom pre všetkých pracovníkov zamestnaných tým istým zamestnávateľom. Údaje rozčlenené podľa pohlavia by príslušným orgánom verejnej moci, zástupcom pracovníkov a ďalším zainteresovaným stranám mali zároveň pomôcť pri monitorovaní rodového rozdielu v odmeňovaní v rámci sektorov (horizontálna segregácia) a funkcií (vertikálna segregácia). Zamestnávateľia môžu k uverejneným údajom pripojiť vysvetlenie prípadných rodových nezrovnalostí alebo rozdielov v odmeňovaní. Ak rozdiely v priemernej odmene za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi ženami a mužmi nemožno odôvodniť na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, zamestnávateľ by mal prijať opatrenia na odstránenie nerovnosti.
- (40) S cieľom zmenšiť zataženie zamestnávateľov by členské štáty mohli zbierať a vzájomne prepájať požadované údaje prostredníctvom svojich vnútroštátnych správnych orgánov, čo umožní výpočet rozdielu v odmeňovaní žien a mužov podľa jednotlivých zamestnávateľov. Takýto zber údajov si môže vyžadovať vzájomné prepojenie údajov z viacerých orgánov verejnej správy, ako sú daňové inšpektoráty a orgány sociálneho zabezpečenia, čo by bolo možné, ak by boli dostupné administratívne údaje umožňujúce priradenie údajov zamestnávateľov na úrovni podniku alebo organizačnej úrovni k údajom pracovníkov na individuálnej úrovni vrátane peňažných a vecných dávok. Členské štáty by mohli tieto informácie zbierať nielen v prípade zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje povinnosť podávať správy o odmeňovaní podľa tejto smernice, ale aj v prípade zamestnávateľov, na ktorých sa táto povinnosť nevzťahuje a ktorí správu podávajú dobrovoľne. Uverejňovanie požadovaných informácií členskými štátmi by malo nahradiť povinnosť zamestnávateľov, na ktorých sa administratívne údaje vzťahujú, podávať správy o odmeňovaní, pokiaľ sa dosiahne výsledok, ktorý mala priniesť povinnosť podávania správ.
- (41) S cieľom zabezpečiť širokú dostupnosť informácií o rodovom rozdieli v odmeňovaní na organizačnej úrovni by členské štáty mali poveriť monitorovací subjekt určený podľa tejto smernice, aby zbieral údaje o rozdieli v odmeňovaní, ktoré poskytli zamestnávateľia, a to bez ich ďalšieho zataženia. Monitorovací subjekt by mal tieto údaje zverejňovať, a to aj ich uverejnením na ľahko prístupnom webovom sídle, aby bolo možné porovnávanie údajov jednotlivých zamestnávateľov, sektorov a regiónov v rámci dotknutého členského štátu.
- (42) Členské štáty môžu vyjadriť uznanie zamestnávateľom, na ktorých sa nevzťahujú povinnosti podávania správ stanovené v tejto smernici a ktorí podávajú správu o odmeňovaní dobrovoľne, napríklad prostredníctvom značky transparentnosti odmeňovania, s cieľom podporiť osvedčené postupy v súvislosti s právami a povinnosťami stanovenými v tejto smernici.

⁽¹²⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2102 z 26. októbra 2016 o prístupnosti webových sídel a mobilných aplikácií subjektov verejného sektora (Ú. v. EÚ L 327, 2.12.2016, s. 1).

⁽¹³⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/34/EÚ z 26. júna 2013 o ročných účtovných závierkach, konsolidovaných účtovných závierkach a súvisiacich správach určitých druhov podnikov, ktorou sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/43/ES a zrušujú smernice Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS (Ú. v. EÚ L 182, 29.6.2013, s. 19).

- (43) Spoločné posúdenia odmeňovania by v organizáciách s najmenej 100 pracovníkmi, v ktorých sa preukáže nerovnosť v odmeňovaní, mali podnietiť spustenie procesu preskúmania a revízie štruktúr odmeňovania. Spoločné posúdenie odmeňovania by sa malo vykonať, ak sa zamestnávateľa a dotknutí zástupcovia pracovníkov nezhodujú v tom, že rozdiel v priemernej úrovni odmeny medzi ženami a mužmi vo výške aspoň 5 % v danej kategórii pracovníkov možno odôvodniť na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, ak takéto odôvodnenie zamestnávateľ neposkytne, alebo ak zamestnávateľ nenapravil takýto rozdiel v úrovni odmeňovania do šiestich mesiacov od dátumu predloženia správy o odmeňovaní. Spoločné posúdenie odmeňovania by mali vykonávať zamestnávateľa v spolupráci so zástupcami pracovníkov. Ak zástupcovia pracovníkov neexistujú, mali by ich na účel spoločného posúdenia odmeňovania určiť pracovníci. Spoločné posúdenia odmeňovania by mali v primeranej lehote viesť k odstráneniu rodovej diskriminácie v odmeňovaní prostredníctvom prijatia nápravných opatrení.
- (44) Každé spracúvanie alebo uverejnenie informácií podľa tejto smernice by malo byť v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679⁽¹⁴⁾. Mali by sa pridať osobitné záruky, aby sa zabránilo priamemu alebo nepriamemu zverejňovaniu informácií o identifikovateľnom pracovníkovi. Pracovníkom by sa nemalo brániť v tom, aby na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny dobrovoľne zverejňovali výšku svojej odmeny.
- (45) Je dôležité, aby sociálni partneri pri kolektívnom vyjednávaní diskutovali o otázkach rovnosti odmeňovania a aby na tieto otázky kládli osobitný dôraz. Mali by sa rešpektovať rôzne prvky vnútroštátnych systémov sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v rámci Únie, autonómia a zmluvná sloboda sociálnych partnerov, ako aj ich právomoc ako zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov. Preto by členské štáty v súlade s ich vnútroštátnym systémom a postupmi mali prijať primerané opatrenia na povzbudenie sociálnych partnerov, aby venovali náležitú pozornosť otázkam rovnosti odmeňovania, čo môže zahŕňať diskusie na primeranej úrovni kolektívneho vyjednávania, opatrenia na stimuláciu uplatnenia práva na kolektívne vyjednávanie v súvislosti s dotknutými záležitosťami a opatrenia na odstránenie neprimeraných obmedzení v súvislosti s výkonom tohto práva, ako aj rozvoj rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest.
- (46) Všetci pracovníci by mali mať k dispozícii potrebné postupy umožňujúce výkon ich práva na prístup k spravodlivosti. Vo vnútroštátnych právnych predpisoch, v ktorých sa stanovuje použitie zmierovacieho postupu alebo na základe ktorých je intervencia subjektu v oblasti rovnosti povinná alebo je predmetom stimulov alebo sankcií, by sa nemalo zúčastneným stranám brániť v tom, aby mohli uplatniť svoje právo na prístup k súdom.
- (47) Zapojenie subjektov v oblasti rovnosti popri iných zainteresovaných stranách je dôležité na účinné uplatňovanie zásady rovnakej odmeny. Právomoci a mandáty vnútroštátnych subjektov v oblasti rovnosti by preto mali byť primerané, aby v plnej miere zahŕňali rodovú diskrimináciu v odmeňovaní vrátane transparentnosti odmeňovania a všetkých ďalších práv a povinností stanovených v tejto smernici. Subjekty v oblasti rovnosti, ako aj združenia, organizácie a zástupcovia pracovníkov alebo iné právne subjekty, ktoré majú záujem na zabezpečení rovnosti medzi mužmi a ženami, by mali mať možnosť zastupovať jednotlivcov, aby sa prekonali procesné prekážky a prekážky súvisiace s nákladmi, ktorým čelia pracovníci, ktorí sa usilujú uplatniť svoje právo na rovnakú odmenu. Mali by mať možnosť pomáhať pracovníkom konajúc v ich mene alebo v záujme ich podpory, čo by pracovníkom, ktorí boli diskriminovaní, umožnilo účinne si uplatniť nárok týkajúci sa údajného porušenia ich práv a zásady rovnakej odmeny.
- (48) Uplatnenie nárokov v mene alebo na podporu viacerých pracovníkov je spôsob, ako uľahčiť konania, ku ktorým by inak nedošlo z dôvodu procesných a finančných prekážok alebo strachu z viktimizácie. Pomáha aj v prípadoch, keď pracovníci čelia diskriminácii z viacerých dôvodov, ktoré je ťažké od seba oddeliť. Kolektívne uplatňovanie nárokov má potenciál odhaliť systémovú diskrimináciu a zviditeľniť právo na rovnakú odmenu a rodovú rovnosť v spoločnosti ako celku. Prostredníctvom možnosti kolektívneho uplatnenia nárokov na nápravu by sa podnietilo proaktívne dodržiavanie opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania, vytvoril by sa tlak okolia, zvýšila by sa informovanosť a ochota zamestnávateľov prijímať preventívne opatrenia a riešil by sa systémový charakter diskriminácie v odmeňovaní. Členské štáty sa môžu rozhodnúť stanoviť kvalifikačné kritériá pre zástupcov pracovníkov v súdnych konaniach v súvislosti s nárokmi na rovnakú odmenu s cieľom zabezpečiť, aby takíto zástupcovia boli primerane kvalifikovaní.

⁽¹⁴⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

- (49) Členské štáty by mali zabezpečiť pridelenie dostatočných zdrojov subjektom v oblasti rovnosti na účinné a primerané vykonávanie ich úloh súvisiacich s diskrimináciou v odmeňovaní z dôvodu pohlavia. Ak sú úlohy pridelené viac ako jednému subjektu, členské štáty by mali zabezpečiť ich primeranú koordináciu. Zahŕňa to napríklad pridelenie vymožených pokút subjektom v oblasti rovnosti na účely účinného vykonávania ich funkcií so zreteľom na presadzovanie práva na rovnakú odmenu vrátane uplatňovania nárokov súvisiacich s diskrimináciou v odmeňovaní alebo pomoci obetiam a podpory obetiam pri uplatňovaní takýchto nárokov.
- (50) Náhrada by mala v plnej miere pokrývať straty a škody utrpené v dôsledku rodovej diskriminácie v odmeňovaní v súlade s judikatúrou Súdneho dvora ⁽¹⁵⁾. Mala by zahŕňať úplné vymożenie nevyplatennej odmeny a súvisiacich prémieí alebo vecných plnení, ako aj náhradu za stratené príležitosti, ako je prístup k určitým dávkam v závislosti od výšky odmeny, a nemajetkovú ujmu, ako je ujma v dôsledku podhodnotenia vykonanej práce. Pri náhrade sa v príslušných prípadoch môže zohľadniť škoda spôsobená diskrimináciou v odmeňovaní z dôvodu pohlavia, ktorá sa prelína s inými chránenými dôvodmi diskriminácie. Členské štáty by nemali vopred stanoviť hornú hranicu takejto náhrady.
- (51) Popri náhrade by sa mali ustanoviť aj ďalšie nápravné prostriedky. Príslušné orgány alebo vnútroštátne sudy by napríklad mali mať možnosť požadovať od zamestnávateľa, aby prijal štrukturálne alebo organizačné opatrenia na splnenie svojich povinností týkajúcich sa rovnosti odmeňovania. Tieto opatrenia môžu zahŕňať napríklad povinnosť preskúmať mechanizmus stanovovania odmien na základe rodovo neutrálneho hodnotenia a klasifikácie; vypracovať akčný plán na odstránenie zistených nezrovnalostí a všetkých neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní; poskytovať informácie a zvyšovať informovanosť pracovníkov o ich práve na rovnakú odmenu; a zaviesť povinnú odbornú prípravu pre pracovníkov v oblasti ľudských zdrojov so zameraním na rovnosť odmeňovania a rodovo neutrálne hodnotenie a klasifikáciu pracovných miest.
- (52) V súlade s judikatúrou Súdneho dvora ⁽¹⁶⁾ sa v smernici 2006/54/ES stanovujú ustanovenia na zabezpečenie toho, že ak ide o prípad diskriminácie *prima facie*, tak sa dôkazné bremeno presúva na odporcu. Pre obeť a sudy však nie je vždy jednoduché vedieť, ako túto domnienku stanoviť. Vo veci C-109/88 Súdny dvor rozhodol, že ak je systém odmeňovania úplne netransparentný, malo by sa dôkazné bremeno presunúť na odporcu bez ohľadu na to, že pracovník preukázal existenciu prípadu diskriminácie *prima facie*. Dôkazné bremeno by sa teda malo presunúť na odporcu, ak zamestnávateľ neplní povinnosti týkajúce sa transparentnosti odmeňovania stanovené v tejto smernici, napríklad tým, že odmietol poskytnúť informácie, o ktoré pracovníci požiadali, alebo v príslušných prípadoch nepodal správu o rodových rozdieloch v odmeňovaní, s výnimkou prípadov, keď zamestnávateľ preukáže, že takéto porušenie bolo zjavne neúmyselné a menej závažné.
- (53) V súlade s judikatúrou Súdneho dvora by vnútroštátne pravidlá týkajúce sa premlčacích lehôt súvisiacich s uplatnením nárokov, pokiaľ ide o údajné porušenia práv stanovených v tejto smernici, mali byť také, aby prakticky neznemožňovali alebo nadmerne nesťažovali výkon týchto práv. Premlčacie lehoty vytvárajú osobitné prekážky pre obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní. Na tento účel by sa mali stanoviť spoločné minimálne normy. V týchto normách by sa malo určiť, kedy začína premlčacia lehota plynúť, aké má trvanie a za akých okolností sa pozastaví alebo preruší, pričom by sa malo stanoviť, že dĺžka premlčacej lehoty vzťahujúcej sa na uplatnenie nárokov je najmenej tri roky. Premlčacie lehoty by nemali začať plynúť skôr, ako sa navrhovateľ dozvie o porušení alebo ako možno odôvodnene očakávať, že sa o ňom dozvedel. Členské štáty by mali mať možnosť rozhodnúť, že premlčacia lehota nezačne plynúť, kým porušovanie trvá, alebo pred ukončením pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu.
- (54) Náklady spojené s vedením súdneho sporu predstavujú závažný faktor, ktorý odrádza obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní od toho, aby si uplatnili nárok spojený s údajným porušením ich práva na rovnakú odmenu, a to vedie k nedostatočnej ochrane pracovníkov a k nedostatočnému presadzovaniu práva na rovnakú odmenu. S cieľom odstrániť túto závažnú procesnú prekážku spravodlivosti by členské štáty mali zabezpečiť, aby vnútroštátne sudy mohli posúdiť, či mal neúspešný navrhovateľ opodstatnené dôvody na uplatnenie nároku, a ak áno, či by nemal byť oslobodený od úhrady nákladov spojených s konaním. To by sa malo vzťahovať najmä na prípady, keď si úspešný odporca nesplnil povinnosti týkajúce sa transparentnosti odmeňovania stanovené v tejto smernici.

⁽¹⁵⁾ Rozsudok Súdneho dvora zo 17. decembra 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, bod 45.

⁽¹⁶⁾ Rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) Členské štáty by mali stanoviť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie pre prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo vnútroštátnych ustanovení, ktoré už sú účinné v deň nadobudnutia účinnosti tejto smernice a ktoré sa týkajú práva na rovnakú odmenu. Takéto sankcie by mali zahŕňať pokuty, ktoré by mohli byť založené na hrubom ročnom obrate zamestnávateľa alebo na celkových mzdových nákladoch zamestnávateľa. Mali by sa zohľadniť všetky ďalšie priťažujúce alebo poľahčujúce faktory, ktoré sa môžu vyskytnúť v rámci okolností prípadu, napríklad keď sa diskriminácia v odmeňovaní z dôvodu pohlavia kombinuje s ďalšími chránenými dôvodmi diskriminácie. Je na členských štátoch, aby určili porušenia práv a povinností súvisiacich s rovnakou odmenou za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, v prípade ktorých sú najvhodnejšími sankciami pokuty.
- (56) Členské štáty by mali stanoviť osobitné sankcie za opakované porušovanie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty s cieľom zohľadniť závažnosť konkrétneho porušenia a ešte viac odradiť od takéhoto porušovania. Tieto sankcie by mohli zahŕňať rôzne druhy finančných demotivačných faktorov, ako je odňatie dávok z verejných zdrojov alebo dočasné vylúčenie z každého ďalšieho poskytovania finančných stimulov alebo z akéhokoľvek postupu verejného obstarávania.
- (57) Povinnosti zamestnávateľov vyplývajúce z tejto smernice sú súčasťou uplatniteľných povinností v oblastiach environmentálneho, sociálneho a pracovného práva, ktorých dodržiavanie členské štáty musia zabezpečiť podľa smerníc Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ⁽¹⁷⁾, 2014/24/EÚ⁽¹⁸⁾ a 2014/25/EÚ⁽¹⁹⁾ so zreteľom na účasť v postupoch verejného obstarávania. Na účely splnenia týchto povinností zamestnávateľov, pokiaľ ide o právo na rovnakú odmenu, by členské štáty mali najmä zabezpečiť, aby hospodárske subjekty pri plnení verejnej zákazky alebo koncesie mali zavedené mechanizmy stanovovania odmien, ktoré nevedú k rodovému rozdielu v odmeňovaní pracovníkov v ktorejkoľvek z kategórií pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorý nemožno odôvodniť rodovo neutrálnymi kritériami. Členské štáty by mali okrem toho zvážiť možnosť vyžadovať od verejného obstarávateľa zavedenie prípadných sankcií a podmienok vypovedania zmluvy s cieľom zabezpečiť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pri plnení verejných zákaziek a koncesií. Pri zvažovaní uplatnenia dôvodov na vylúčenie alebo rozhodnutia o tom, že zákazka sa nežadá uchádzačovi, ktorý predložil ekonomicky najvýhodnejšiu ponuku, verejní obstarávatelia by mali môcť zohľadniť aj skutočnosť, že uchádzač alebo jeden z jeho subdodávateľov uchádzača nedodržiavajú zásadu rovnakej odmeny.
- (58) Účinné vykonávanie práva na rovnakú odmenu si vyžaduje primeranú administratívnu a súdnu ochranu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním v nadväznosti na pokus pracovníkov uplatniť si toto právo, na akúkoľvek sťažnosť adresovanú zamestnávateľovi alebo na akékoľvek správne alebo súdne konanie zamerané na presadzovanie dodržiavania tohto práva. Podľa judikatúry Súdneho dvora⁽²⁰⁾ by sa kategória zamestnancov, ktorí majú nárok na ochranu, mala vykladať široko a mala by zahŕňať všetkých zamestnancov, na ktorých sa môžu vzťahovať odvetné opatrenia prijaté zamestnávateľom v reakcii na sťažnosť na diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Ochrana sa neobmedzuje výhradne na zamestnancov, ktorí podali sťažnosti, alebo ich zástupcov, ani na tých, ktorí spĺňajú určité formálne požiadavky na uznanie určitého postavenia, ako je napríklad postavenie svedka.
- (59) S cieľom zlepšiť presadzovanie zásady rovnakej odmeny by táto smernica mala posilniť existujúce nástroje a postupy presadzovania so zreteľom na práva a povinnosti, ktoré sú v nej uvedené, ako aj so zreteľom na ustanovenia týkajúce sa rovnosti odmeňovania, ktoré sú stanovené s smernici 2006/54/ES.
- (60) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, a tak sa dodržiava výsada členských štátov prijať a zachovať pre pracovníkov priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú pre pracovníkov priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcom práve Únie alebo vnútroštátnom práve v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie práv pracovníkov so zreteľom na zásadu rovnakej odmeny.

⁽¹⁷⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesií (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1).

⁽¹⁸⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

⁽¹⁹⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

⁽²⁰⁾ Rozsudok Súdneho dvora z 20. júna 2019, Hakelbracht a i., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

- (61) Aby sa zabezpečilo riadne monitorovanie vykonávania práva na rovnakú odmenu, členské štáty by mali zriadiť alebo určiť špecializovaný monitorovací subjekt. Tento subjekt, ktorý by mal mať možnosť byť súčasťou existujúceho subjektu s podobnými cieľmi, by mal mať osobitné úlohy so zreteľom na vykonávanie opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania stanovených v tejto smernici a mal by vykonávať zber určitých údajov na účely monitorovania nerovnosti v odmeňovaní a vplyvu opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania. Členské štáty by mali mať možnosť určiť viac ako jeden subjekt za predpokladu, že funkcie monitorovania a analýzy stanovené v tejto smernici zabezpečuje ústredný subjekt.
- (62) Pre analýzu a sledovanie zmien v rodových rozdieloch v odmeňovaní na úrovni Únie je dôležité zostavovanie mzdovej štatistiky rozčlenenej podľa pohlavia a poskytovanie presných a úplných štatistických údajov Komisii (Eurostatu). V nariadení Rady (ES) č. 530/1999 ⁽²¹⁾ sa vyžaduje, aby členské štáty zostavovali štvorročnú štruktúrnu štatistiku príjmov na mikroúrovni obsahujúcu harmonizované údaje na výpočet rodového rozdielu v odmeňovaní. Kvalitné ročné štatistiky by mohli zlepšiť transparentnosť, posilniť monitorovanie rodovej nerovnosti v odmeňovaní a zvýšiť informovanosť o tejto problematike. Dostupnosť a porovnateľnosť týchto údajov je dôležitá pre vykonanie posúdenia vývoja na vnútroštátnej úrovni, ako aj v celej únii. Príslušné štatistiky zasielané Komisii (Eurostatu) by sa mali zbierať na štatistické účely v zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 223/2009 ⁽²²⁾.
- (63) Keďže ciele tejto smernice, a to lepšie a účinnejšie uplatňovanie zásady rovnakej odmeny prostredníctvom stanovenia spoločných minimálnych požiadaviek, ktoré by sa uplatňovali na všetky podniky a organizácie v celej únii, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodov ich rozsahu a dôsledkov ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica, ktorá sa obmedzuje na stanovenie minimálnych noriem, neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
- (64) Úloha sociálnych partnerov je mimoriadne dôležitá, pokiaľ ide o návrh spôsobu vykonávania opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania v členských štátoch, najmä v štátoch s vysokou úrovňou rozšírenia kolektívneho vyjednávania. Preto by členské štáty mali mať možnosť poveriť vykonávaním celej tejto smernice alebo jej časti sociálnych partnerov za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky kroky potrebné na zabezpečenie toho, aby výsledky, o ktorých dosiahnutie sa touto smernicou usiluje, boli vždy zaručené.
- (65) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju mikropodnikov, malých alebo stredných podnikov. Členské štáty by preto mali posúdiť vplyv svojich transpozičných opatrení na mikropodniky a malé a stredné podniky s cieľom zabezpečiť, že tieto podniky nebudú neprimerane zasiahnuté, pričom by mali osobitnú pozornosť venovať mikropodnikom, ďalej by mali zmierniť administratívne zaťaženie a uverejniť výsledky týchto posúdení.
- (66) V súlade s článkom 42 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 ⁽²³⁾ sa konzultovalo s európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov, ktorý vydal 27. apríla 2021 svoje stanovisko,

⁽²¹⁾ Nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 z 9. marca 1999 o štruktúrnej štatistike príjmov a nákladov práce (Ú. v. ES L 63, 12.3.1999, s. 6).

⁽²²⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 223/2009 z 11. marca 2009 o európskej štatistike a o zrušení nariadenia (ES, Euratom) č. 1101/2008 o prenose dôverných štatistických údajov Štatistickému úradu Európskych spoločenstiev, nariadenia Rady (ES) č. 322/97 o štatistike Spoločenstva a rozhodnutia Rady 89/382/EHS, Euratom o založení Výboru pre štatistické programy Európskych spoločenstiev (Ú. v. EÚ L 87, 31.3.2009, s. 164).

⁽²³⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 45/2001 a rozhodnutie č. 1247/2002/ES (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 39).

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet úpravy

V tejto smernici sa stanovujú minimálne požiadavky na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (ďalej len „zásada rovnakej odmeny“), ktorá je zakotvená v článku 157 ZFEÚ, a zákazu diskriminácie, ktorý je stanovený v článku 4 smernice 2006/54/ES, a to predovšetkým prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a posilnených mechanizmov presadzovania.

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

1. Táto smernica sa uplatňuje na zamestnávateľov vo verejnom a v súkromnom sektore.
2. Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v zmysle platných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.
3. Na účely článku 5 sa táto smernica vzťahuje na uchádzačov o zamestnanie.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:
 - a) „odmena“ je riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva (doplnkové alebo pohyblivé zložky) v súvislosti so svojím zamestnaním od svojho zamestnávateľa;
 - b) „úroveň odmeny“ je hrubá ročná odmena a zodpovedajúca hrubá hodinová odmena;
 - c) „rodový rozdiel v odmeňovaní“ je rozdiel v priemerných úrovniach odmien zamestnávateľa pre ženy a mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmeny mužov;
 - d) „medián úrovne odmeny“ je úroveň odmeny, pri ktorej polovica pracovníkov zamestnávateľa zarába viac a polovica zarába menej;
 - e) „medián rodového rozdielu v odmeňovaní“ je rozdiel medzi mediánom úrovne odmeny pre ženy a mediánom úrovne odmeny pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z mediánu úrovne odmeny mužov;
 - f) „kvartilové pásmo odmeny“ je každá zo štyroch rovnakých skupín pracovníkov, do ktorých sú rozdelení podľa úrovni odmien, a to od najnižšej po najvyššiu;
 - g) „práca rovnakej hodnoty“ je práca, ktorá je určená ako práca rovnakej hodnoty v súlade s nediskriminačnými a objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami uvedenými v článku 4 ods. 4;

- h) „kategória pracovníkov“ sú pracovníci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zoskupení určeným spôsobom na základe nediskriminačných a objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií uvedených v článku 4 ods. 4 zamestnávateľom pracovníkov a v relevantnom prípade v spolupráci so zástupcami pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou;
- i) „priama diskriminácia“ je situácia, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza, sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;
- j) „nepriama diskriminácia“ je situácia, keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené na základe legitímneho cieľa a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné;
- k) „inšpektorát práce“ je orgán alebo orgány zodpovedné v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou za kontrolné a inšpekčné funkcie na trhu práce s výnimkou prípadov, keď je vo vnútroštátnom práve stanovené, že tieto funkcie môžu vykonávať sociálni partneri;
- l) „subjekt v oblasti rovnosti“ je subjekt alebo subjekty určené podľa článku 20 smernice 2006/54/ES;
- m) „zástupcovia pracovníkov“ sú zástupcovia pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou.

2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:

- a) obťažovanie a sexuálne obťažovanie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2006/54/ES, ako aj akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takéhoto správania danou osobou alebo odmietnutí podriaďiť sa takémuto správaniu danou osobou, keď takéto obťažovanie alebo zaobchádzanie súvisí s výkonom práv stanovených v tejto smernici alebo z neho vyplýva;
- b) akýkoľvek pokyn na diskrimináciu voči osobám z dôvodu pohlavia;
- c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice Rady 92/85/EHS ⁽²⁴⁾;
- d) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie v zmysle smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 ⁽²⁵⁾ z dôvodu pohlavia, a to aj pokiaľ ide o otcovskú dovolenku, rodičovskú dovolenku alebo opatrovateľskú dovolenku;
- e) prierezovú diskrimináciu, ktorá je diskrimináciou z dôvodu pohlavia v kombinácii s akýmkoľvek ďalším dôvodom alebo dôvodmi diskriminácie, v súvislosti s ktorými sa stanovuje ochrana v smernici 2000/43/ES alebo 2000/78/ES.

3. Z odseku 2 písm. e) nevyplývajú pre zamestnávateľov dodatočné povinnosti zhromažďovať údaje uvedené v tejto smernici týkajúce sa iných chránených dôvodov diskriminácie než pohlavia.

Článok 4

Rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby zamestnávatelia mali štruktúry odmeňovania zabezpečujúce rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
2. Členské štáty prijímú po konzultácii so subjektmi v oblasti rovnosti potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby boli k dispozícii ľahko prístupné analytické nástroje alebo metodiky na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v tomto článku. Tieto nástroje alebo metodiky umožnia zamestnávateľom a/alebo sociálnym partnerom, aby ľahko vytvorili a používali rodovo neutrálne systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest, ktoré vylučujú akúkoľvek diskrimináciu v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.

⁽²⁴⁾ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1).

⁽²⁵⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79).

3. Komisia môže v prípade potreby po konzultácii s Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť aktualizovať celouijné usmernenia týkajúce sa rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest.
4. Štruktúry odmeňovania musia umožňovať posúdenie toho, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii, pokiaľ ide o hodnotu práce, na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií dohodnutých so zástupcami pracovníkov, ak takíto zástupcovia existujú. Tieto kritériá sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví pracovníkov. Zahŕňajú zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky a v prípade potreby aj akékoľvek ďalšie faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pozíciu. Uplatňujú sa objektívnym, rodovo neutrálnym spôsobom bez akejkoľvek priamej alebo nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia. Predovšetkým sa nesmú podceňovať relevantné mäkké zručnosti.

KAPITOLA II

TRANSPARENTNOSŤ ODMEŇOVANIA

Článok 5

Transparentnosť odmeňovania pred zamestnaním

1. Uchádzači o zamestnanie majú právo dostať od potenciálneho zamestnávateľa informácie o:
 - a) nástupnej odmene spojenej s danou pozíciou, stanovenej na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, alebo o rozpätí tejto odmeny; a
 - b) v príslušných prípadoch o relevantných ustanoveniach kolektívnej zmluvy, ktoré zamestnávateľ uplatňuje vo vzťahu k danej pozícii.

Takéto informácie sa poskytujú tak, aby sa zabezpečilo informované a transparentné rokovanie o odmeňovaní, napríklad v uverejnenom oznámení o voľnom pracovnom mieste, a to pred pracovným pohovorom alebo inak.

2. Zamestnávateľ sa nesmie uchádzačov pýtať na predchádzajúce odmeny, ktoré dostávajú v rámci súčasných alebo dostávali v rámci predchádzajúcich pracovnoprávných vzťahov.
3. Zamestnávateľia zabezpečia, aby oznámenia o voľných pracovných miestach a názvy pracovných miest boli rodovo neutrálne a aby sa postupy prijímania zamestnancov viedli nediskriminačným spôsobom, aby sa nenarušilo právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (ďalej len „právo na rovnakú odmenu“).

Článok 6

Transparentnosť stanovovania odmien a politika platového postupu

1. Zamestnávateľia svojim pracovníkov sprístupňujú kritériá, ktoré sa používajú na určenie odmien, úrovni odmien a platového postupu pracovníkov. Tieto kritériá musia byť objektívne a rodovo neutrálne.
2. Členské štáty môžu oslobodiť zamestnávateľov s menej ako 50 pracovníkmi od povinnosti týkajúcej sa platového postupu stanoveného v odseku 1.

Článok 7

Právo na informácie

1. Pracovníci majú právo v súlade s odsekmi 2 a 4 požadovať a získavať písomné informácie o svojej individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien, s rozčlenením podľa pohlavia, pre kategórie pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu ako oni alebo prácu, ktorá má rovnakú hodnotu ako ich práca.
2. Pracovníci majú možnosť v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou požiadať o informácie uvedené v odseku 1 a takéto informácie získať prostredníctvom svojich zástupcov pracovníkov. O tieto informácie môžu požiadať a získať ich aj prostredníctvom subjektu v oblasti rovnosti.

Ak sú informácie, ktoré dostali, nepresné alebo neúplné, pracovníci majú právo osobne alebo prostredníctvom svojich zástupcov pracovníkov požiadať o dodatočné a primerané vysvetlenia a podrobnosti týkajúce sa akýchkoľvek poskytnutých údajov a dostať odôvodnenú odpoveď.

3. Zamestnávateľia každoročne informujú všetkých pracovníkov o tom, že majú právo získať informácie uvedené v odseku 1, a o krokoch, ktoré má pracovník podniknúť na uplatnenie tohto práva.
4. Zamestnávateľia poskytnú informácie uvedené v odseku 1 v primeranej lehote, v každom prípade však do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti.
5. Pracovníkom by sa nemalo brániť v tom, aby na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny zverejňovali výšku svojej odmeny. Členské štáty predovšetkým zavedú opatrenia na účely zákazu zmluvných podmienok, ktoré obmedzujú pracovníkov zverejňovať informácie o ich odmene.
6. Zamestnávateľia môžu od pracovníkov, ktorí získali informácie podľa tohto článku, požadovať, aby tieto informácie s výnimkou informácií týkajúcich sa ich vlastnej odmeny alebo úrovne odmeny nepoužívali na žiadny iný účel ako uplatnenie svojho práva na rovnakú odmenu.

Článok 8

Prístupnosť informácií

Zamestnávateľia poskytujú všetky informácie, ktoré sprístupňujú pracovníkom alebo uchádzačom o zamestnanie podľa článkov 5, 6 a 7, vo formáte prístupnom pre osoby so zdravotným postihnutím, a ktorý zohľadňuje ich osobitné potreby.

Článok 9

Podávanie správ o rozdiel v odmeňovaní žien a mužov

1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľia v súlade s týmto článkom poskytli tieto informácie týkajúce sa ich organizácie:
 - a) rodový rozdiel v odmeňovaní;
 - b) rodový rozdiel v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky;
 - c) medián rodového rozdielu v odmeňovaní;
 - d) medián rodového rozdielu v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky;
 - e) podiel žien a mužov dostávajúcich doplnkové alebo pohyblivé zložky;
 - f) podiel žien a mužov v každom kvartilovom pásme odmeny;
 - g) rodový rozdiel v odmeňovaní pracovníkov podľa kategórie pracovníkov s rozčlenením podľa riadnej základnej mzdy alebo platu a doplnkových alebo pohyblivých zložiek.
2. Zamestnávateľia s 250 alebo viac pracovníkmi poskytnú do 7. júna 2027 a potom každoročne informácie uvedené v odseku 1 týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka.
3. Zamestnávateľia so 150 až 249 pracovníkmi poskytnú do 7. júna 2027 a potom každé tri roky informácie uvedené v odseku 1 týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka.
4. Zamestnávateľia so 100 až 149 pracovníkmi poskytnú do 7. júna 2031 a potom každé tri roky informácie uvedené v odseku 1 týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka.
5. Členské štáty nebránia zamestnávateľom s menej ako 100 pracovníkmi poskytovať informácie uvedené v odseku 1 na dobrovoľnom základe. Členské štáty môžu v rámci vnútroštátneho práva vyžadovať poskytovanie informácií o odmeňovaní aj od zamestnávateľov s menej ako 100 pracovníkmi.

6. Správnosť informácií potvrdí manažment zamestnávateľa po konzultácii so zástupcami pracovníkov. Zástupcovia pracovníkov majú prístup k metodikám, ktoré uplatňuje zamestnávateľ.
7. Informácie uvedené v odseku 1 písm. a) až g) tohto článku sa oznamujú orgánu zodpovednému za zhromažďovanie a uverejňovanie takýchto údajov podľa článku 29 ods. 3 písm. c). Zamestnávateľ môže uverejniť informácie uvedené v odseku 1 písm. a) až f) tohto článku na svojom webovom sídle alebo ich inak verejne prístupníť.
8. Členské štáty môžu informácie stanovené v odseku 1 písm. a) až f) tohto článku zostaviť samy na základe administratívnych údajov, ako sú údaje, ktoré zamestnávateľia poskytujú daňovým orgánom alebo orgánom sociálneho zabezpečenia. Tieto informácie sa zverejnia podľa článku 29 ods. 3 písm. c).
9. Zamestnávateľia poskytujú informácie uvedené v odseku 1 písm. g) všetkým svojim pracovníkom a zástupcom pracovníkov svojich pracovníkov. Zamestnávateľia tieto informácie na požiadanie poskytujú inšpektorátu práce a subjektu v oblasti rovnosti. Informácie z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii, sa takisto poskytnú na požiadanie.
10. Pracovníci, zástupcovia pracovníkov, inšpektoráty práce a subjekty v oblasti rovnosti majú právo požiadať zamestnávateľov o dodatočné objasnenia a podrobnosti v súvislosti so všetkými poskytnutými údajmi vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rodových rozdielov v odmeňovaní. Zamestnávateľia na takéto žiadosti odpovedajú v primeranej lehote, pričom poskytnú odôvodnenú odpoveď. Ak rodové rozdiely v odmeňovaní nie sú odôvodnené objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami, zamestnávateľia situáciu napravia v primeranej lehote v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom v oblasti rovnosti.

Článok 10

Spoločné posúdenie odmeňovania

1. Členské štáty prijímú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľia, ktorí podliehajú povinnosti podávania správ o odmeňovaní podľa článku 9, vykonali v spolupráci s ich zástupcami pracovníkov spoločné posúdenie odmeňovania, ak sú splnené všetky tieto podmienky:
 - a) na základe správ o odmeňovaní sa preukáže rozdiel v priemernej úrovni odmeny žien a mužov vo výške najmenej 5 % v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov;
 - b) zamestnávateľ tento rozdiel v priemernej úrovni odmeny neodôvodnil na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií;
 - c) zamestnávateľ nenapravil takýto neodôvodnený rozdiel v priemernej úrovni odmeny do šiestich mesiacov od predloženia správy o odmeňovaní.
2. Spoločné posúdenie odmeňovania sa vykonáva s cieľom identifikovať a napraviť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, ktoré nie sú odôvodnené na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, a s cieľom predchádzať týmto rozdielom a zahŕňa:
 - a) analýzu podielu žien a mužov v každej kategórii pracovníkov;
 - b) informácie o priemerných úrovniach odmien žien a mužov a o doplnkových alebo variabilných zložkách pre každú kategóriu pracovníkov;
 - c) všetky rozdiely v priemerných úrovniach odmien medzi ženami a mužmi v každej kategórii pracovníkov;
 - d) príčiny takýchto rozdielov v priemerných úrovniach odmien na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, ak existujú, stanovené spoločne zástupcami pracovníkov a zamestnávateľom;
 - e) podiel žien a mužov, na ktorých sa vzťahovalo akékoľvek zlepšenie odmeny po návrate z materskej alebo otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky alebo opatrovateľskej dovolenky, ak k takémuto zlepšeniu došlo v príslušnej kategórii pracovníkov počas obdobia čerpania dovolenky;
 - f) opatrenia na riešenie rozdielov v odmeňovaní, ak nie sú odôvodnené na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií;

g) hodnotenie účinnosti opatrení vyplývajúcich z predchádzajúcich spoločných posúdení odmeňovania.

3. Zamestnávateľia sprístupnia spoločné posúdenie odmeňovania pracovníkom a zástupcom pracovníkov a oznámia ho monitorovaciemu subjektu podľa článku 29 ods. 3 písm. d). Na požiadanie ho poskytnú inšpektorátu práce a subjektu v oblasti rovnosti.

4. Pri vykonávaní opatrení vyplývajúcich zo spoločného posúdenia odmeňovania zamestnávateľ napraviť neodôvodnené rozdiely v odmeňovaní v primeranej lehote v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou. O účasť na tomto procese možno požiadať inšpektorát práce a/alebo subjekt v oblasti rovnosti. Vykonávanie opatrení zahŕňa analýzu existujúcich rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest alebo zriadenie takýchto systémov s cieľom zabezpečiť vylúčenie akejkoľvek priamej alebo nepriamej diskriminácie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.

Článok 11

Podpora zamestnávateľov s menej ako 250 pracovníkmi

Členské štáty poskytujú podporu vo forme technickej pomoci a odbornej prípravy zamestnávateľom s menej ako 250 pracovníkmi a dotknutým zástupcom pracovníkov s cieľom uľahčiť im plnenie povinností stanovených v tejto smernici.

Článok 12

Ochrana údajov

1. Ak informácie poskytované v rámci opatrení prijatých na základe článkov 7, 9 a 10 zahŕňajú spracúvanie osobných údajov, poskytujú sa v súlade s nariadením (EÚ) 2016/679.

2. Osobné údaje spracúvané podľa článku 7, 9 alebo 10 tejto smernice sa nepoužijú na žiadny iný účel, než na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny.

3. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že v prípade, ak by zverejnenie informácií podľa článkov 7, 9 a 10 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného pracovníka, prístup k týmto informáciám majú len zástupcovia pracovníkov, inšpektorát práce alebo subjekt v oblasti rovnosti. Zástupcovia pracovníkov alebo subjekt v oblasti rovnosti poskytnú pracovníkom poradenstvo so zreteľom na možný nárok podľa tejto smernice bez zverejnenia skutočných úrovní odmien jednotlivých pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Na účely monitorovania podľa článku 29 sa informácie sprístupňujú bez obmedzenia.

Článok 13

Sociálny dialóg

Bez toho, aby bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, a v súlade s vnútroštátnym právom a praxou členské štáty prijímajú primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov, a to prípadne na ich žiadosť prostredníctvom diskusie o právach a povinnostiach stanovených v tejto smernici.

Členské štáty bez toho, aby bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, a berúc do úvahy rozmanitosť vnútroštátnych postupov, prijímajú primerané opatrenia na podporu úlohy sociálnych partnerov a na podporu uplatňovania práva na kolektívne vyjednávanie o opatreniach na boj proti diskriminácii v odmeňovaní a jej nepriaznivému vplyvu na oceňovanie zamestnaní, ktoré vykonávajú prevažne pracovníci jedného pohlavia.

KAPITOLA III

PROSTRIEDKY NÁPRAVY A PRESADZOVANIE

Článok 14

Ochrana práv

Členské štáty zabezpečia, aby po prípadnom využití zmierovacieho postupu boli všetkým pracovníkom, ktorí sa domnievajú, že boli poškodení, pretože sa neuplatnila zásada rovnakej odmeny, k dispozícii súdne konania na presadzovanie práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Tieto konania musia byť ľahko dostupné pre pracovníkov a osoby konajúce v ich mene, a to aj po ukončení pracovnoprávneho vzťahu, v rámci ktorého malo údajne dôjsť k diskriminácii.

Článok 15

Konania v mene alebo na podporu pracovníkov

Členské štáty zabezpečia, aby združenia, organizácie, subjekty v oblasti rovnosti a zástupcovia pracovníkov alebo iné právne subjekty, ktoré majú v súlade s kritériami stanovenými vo vnútroštátnom práve oprávnený záujem na zabezpečovaní rovnosti medzi mužmi a ženami, mohli začať správne alebo súdne konania v súvislosti s údajným porušením práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Môžu konať v mene alebo na podporu pracovníka, ktorý je údajnou obeťou porušovania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny, a to so súhlasom tejto osoby.

Článok 16

Právo na náhradu

1. Členské štáty zabezpečia, aby každý pracovník, ktorý utrpel škodu v dôsledku porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny, mal právo žiadať a získať za uvedenú škodu plnú náhradu alebo nápravu určenú členským štátom.
2. Náhrada alebo náprava uvedená v odseku 1 musí predstavovať skutočnú a účinnú náhradu alebo nápravu, ako určí členský štát, za utrpenú stratu a škodu, a to spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný.
3. Prostredníctvom náhrady alebo nápravy sa pracovník, ktorý utrpel škodu, dostane do pozície, v ktorej by sa uvedená osoba nachádzala, keby nebola diskriminovaná z dôvodu pohlavia alebo keby nedošlo k porušeniu žiadneho z práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Členské štáty zabezpečia, aby náhrada alebo náprava zahŕňala úplné vymożenie nevyplatennej odmeny a súvisiacich prémieí alebo vecných plnení, náhradu za stratené príležitosti, nemajetkovú ujmu, akúkoľvek škodu spôsobenú inými relevantnými faktormi, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu, ako aj úrok z omeškania.
4. Náhrada ani náprava nesmie byť vopred obmedzená stanovením hornej hranice.

Článok 17

Iné prostriedky nápravy

1. Členské štáty zabezpečia, aby v prípade porušenia práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy mohli v súlade s vnútroštátnym právom na žiadosť navrhovateľa a na náklady odporcu vydať:
 - a) príkaz na zastavenie porušovania;

b) príkaz prijať opatrenia na zabezpečenie uplatňovania práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny.

2. Ak odporca nesplní ktorýkoľvek z príkazov vydaných podľa odseku 1, členské štáty zabezpečia, aby ich príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy mohli v prípade potreby vydať opakovane príkaz na zaplatenie sankcie s cieľom zabezpečiť splnenie povinností.

Článok 18

Presun dôkazného bremena

1. Členské štáty prijímajú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami primerané opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade pracovníkov, ktorí sa cítia poškodení, pretože sa na nich neuplatnila zásada rovnakej odmeny, a ktorí predložia príslušnému orgánu alebo vnútroštátnemu súdu skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bolo dokázanie toho, že nedošlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii v súvislosti s odmeňovaním, úlohou odporcu.

2. Členské štáty zabezpečia, aby v správnom alebo súdnom konaní vo veci údajnej priamej alebo nepriamej diskriminácie v odmeňovaní v prípade, keď si zamestnávateľ nesplnil povinnosti súvisiace s transparentnosťou odmeňovania stanovené v článkoch 5, 6, 7, 9 a 10, bolo úlohou zamestnávateľa dokázať, že k žiadnej takejto diskriminácii nedošlo.

Prvý pododsek tohto odseku sa neuplatňuje, ak zamestnávateľ dokáže, že porušenie povinností stanovených v článkoch 5, 6, 7, 9 a 10 bolo zjavne neúmyselné a menej závažné.

3. Touto smernicou sa členským štátom nebráni, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú výhodnejšie pre pracovníka, ktorý začne správne alebo súdne konanie týkajúce sa údajného porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny.

4. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na postupy a konania, v rámci ktorých je vyšetrenie skutkovej podstaty veci úlohou príslušného orgánu alebo vnútroštátneho súdu.

5. Tento článok sa nevzťahuje na trestné konania, pokiaľ sa vo vnútroštátnom práve nestanovuje inak.

Článok 19

Dôkaz o rovnakej práci alebo práci rovnakej hodnoty

1. Pri posudzovaní toho, či ženy a muži vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, sa posúdenie toho, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii, neobmedzuje na situácie, v ktorých ženy a muži pracujú pre toho istého zamestnávateľa, ale rozširuje sa na jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania. Jednotný zdroj existuje vtedy, keď stanovuje prvky odmeňovania, ktoré sú relevantné pre porovnanie pracovníkov.

2. Posúdenie toho, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii, sa neobmedzuje len na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako dotknutý pracovník.

3. Ak nie je možné určiť žiadnu skutočnú porovnávaciu osobu, na preukázanie údajnej diskriminácie v odmeňovaní možno použiť akýkoľvek iný dôkaz vrátane štatistík alebo porovnania toho, ako by sa s pracovníkom zaobchádzalo v porovnateľnej situácii.

Článok 20

Prístup k dôkazom

1. Členské štáty zabezpečia, aby v konaniach týkajúcich sa nároku na rovnakú odmenu mohli príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy odporcov v súlade s vnútroštátnym právom a praxou nariadiť, aby zverejnil všetky relevantné dôkazy, ktoré má pod kontrolou.

2. Členské štáty zabezpečia, aby príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy mali právomoc nariadiť sprístupnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak to považujú za relevantné v prípade nároku týkajúceho sa rovnakej odmeny. Členské štáty zabezpečia, aby príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy mali pri nariadení sprístupnenia takýchto informácií k dispozícii účinné opatrenia na ochranu takýchto informácií v súlade s vnútroštátnymi procesnými pravidlami.

3. Týmto článkom sa členským štátom nebráni v zachovaní alebo zavedení pravidiel, ktoré sú pre navrhovateľov priaznivejšie.

Článok 21

Premlčacie lehoty

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa vo vnútroštátnych pravidlách uplatniteľných na premlčacie lehoty na uplatnenie nárokov týkajúcich sa rovnakej odmeny určilo, kedy tieto lehoty začínajú plynúť, ich trvanie a okolnosti, za ktorých ich možno pozastaviť alebo prerušiť. Premlčacie lehoty nezačnú plynúť skôr, ako sa navrhovateľ dozvie o porušení alebo ako možno odôvodnene očakávať, že sa o ňom dozvedel. Členské štáty môžu rozhodnúť, že premlčacie lehoty nezačnú plynúť, kým porušenie trvá, alebo pred ukončením pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu. Takéto premlčacie lehoty nesmú byť kratšie ako tri roky.

2. Členské štáty zabezpečia, aby sa plynutie premlčacej lehoty pozastavilo alebo v závislosti od vnútroštátneho práva jej plynutie prerušilo, hneď ako navrhovateľ začne konať tým, že podá sťažnosť zamestnávateľovi alebo začne súdne konanie, a to priamo alebo prostredníctvom zástupcov pracovníkov, inšpektorátu práce alebo subjektu v oblasti rovnosti.

3. Tento článok sa nevzťahuje na pravidlá týkajúce sa zániku nárokov.

Článok 22

Trovy konania

Členské štáty zabezpečia, aby v prípade úspechu odporcu v konaní súvisiacom s nárokom týkajúcim sa diskriminácie v odmeňovaní mohli vnútroštátne súdy v súlade s vnútroštátnym právom posúdiť, či mal neúspešný navrhovateľ opodstatnené dôvody na uplatnenie nároku, a ak áno, či je vhodné od neho nepožadovať náhradu trov konania.

Článok 23

Sankcie

1. Členské štáty stanovujú pravidlá, pokiaľ ide o účinné, primerané a odrádzajúce sankcie uplatniteľné pri porušení práv a povinností týkajúcich sa zásady rovnakej odmeny. Členské štáty prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatňovania uvedených pravidiel a bezodkladne o týchto pravidlách a opatreniach informujú Komisiu a bezodkladne jej oznámia každú nasledujúcu zmenu, ktorá ich ovplyvní.

2. Členské štáty zabezpečia, aby sa sankciami uvedenými v odseku 1 zaručoval skutočný odrádzajúci účinok, pokiaľ ide o porušovanie práv a povinností týkajúcich sa zásady rovnakej odmeny. Uvedené sankcie zahŕňajú pokuty, ktorých stanovenie je založené na vnútroštátnom práve.

3. Sankcie uvedené v odseku 1 zohľadňujú všetky relevantné priťažujúce alebo poľahčujúce faktory uplatniteľné na okolnosti porušenia, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu.

4. Členské štáty zabezpečia, aby sa v prípade opakovaných porušení práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny uplatňovali osobitné sankcie.

5. Členské štáty prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby sa sankcie stanovené podľa tohto článku účinne uplatňovali v praxi.

Článok 24

Rovnosť odmeňovania v prípade verejných zákaziek a koncesíí

1. Primerané opatrenia, ktoré členské štáty prijímajú v súlade s článkom 30 ods. 3 smernice 2014/23/EÚ, článkom 18 ods. 2 smernice 2014/24/EÚ a článkom 36 ods. 2 smernice 2014/25/EÚ, zahŕňajú opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty pri plnení verejných zákaziek alebo koncesíí dodržiavali svoje povinnosti týkajúce sa zásady rovnakej odmeny.
2. Členské štáty zväžia, či od verejných obstarávateľov budú vyžadovať, aby zaviedli prípadné sankcie a podmienky vypovedania zmluvy s cieľom zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pri plnení verejných zákaziek a koncesíí. Ak orgány členských štátov konajú v súlade s článkom 38 ods. 7 písm. a) smernice 2014/23/EÚ, článkom 57 ods. 4 písm. a) smernice 2014/24/EÚ alebo článkom 80 ods. 1 smernice 2014/25/EÚ v spojení s článkom 57 ods. 4 písm. a) smernice 2014/24/EÚ, verejní obstarávatelia môžu vylúčiť alebo od nich môžu členské štáty požadovať, aby vylúčili z účasti na postupe verejného obstarávania akýkoľvek hospodársky subjekt, ak môžu akýmkoľvek vhodnými prostriedkami preukázať porušenie povinností uvedených v odseku 1 tohto článku, ktoré sa týka buď nesplnenia povinností v oblasti transparentnosti odmeňovania, alebo rozdielu v odmeňovaní vyššieho ako 5 % v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov, ktorý zamestnávateľ neodôvodnil objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami. Tým nie sú dotknuté žiadne iné práva ani povinnosti stanovené v smernici 2014/23/EÚ, 2014/24/EÚ alebo 2014/25/EÚ.

Článok 25

Viktimizácia a ochrana pred menej priaznivým zaobchádzaním

1. S pracovníkmi a ich zástupcami pracovníkov sa nesmie zaobchádzať menej priaznivo z dôvodu, že si uplatnili svoje práva súvisiace s rovnakou odmenou alebo podporili inú osobu v záležitosti ochrany jej práv.
2. Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov vrátane pracovníkov, ktorí sú zástupcami pracovníkov, pred prepúšťaním alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa v reakcii na sťažnosť v rámci organizácie zamestnávateľa alebo na akékoľvek správne konanie alebo súdne konanie na účely presadzovania práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny.

Článok 26

Vzťah k smernici 2006/54/ES

Kapitola III tejto smernice sa uplatňuje na konania týkajúce sa všetkých práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny stanovenou v článku 4 smernice 2006/54/ES.

KAPITOLA IV

HORIZONTÁLNE USTANOVENIA

Článok 27

Úroveň ochrany

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia stanovené v tejto smernici.
2. Vykonávanie tejto smernice nesmie byť za žiadnych okolností dôvodom na zníženie úrovne ochrany v oblastiach, ktoré upravuje táto smernica.

Článok 28

Subjekty v oblasti rovnosti

1. Bez toho, aby bola dotknutá právomoc inšpektorátov práce alebo iných subjektov, ktoré presadzujú práva pracovníkov, vrátane sociálnych partnerov, subjekty v oblasti rovnosti sú oprávnené konať v záležitostiach patriacich do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.
2. Členské štáty prijímú v súlade s vnútroštátnym právom a praxou aktívne opatrenia na zabezpečenie úzkej spolupráce a koordinácie medzi inšpektorátmi práce, subjektmi v oblasti rovnosti a v príslušných prípadoch sociálnymi partnermi, pokiaľ ide o zásadu rovnakej odmeny.
3. Členské štáty poskytnú svojim subjektom v oblasti rovnosti primerané zdroje potrebné na účinný výkon ich funkcií, pokiaľ ide o dodržiavanie práva na rovnakú odmenu.

Článok 29

Monitorovanie a zvyšovanie informovanosti

1. Členské štáty zabezpečia konzistentné a koordinované monitorovanie uplatňovania zásady rovnakej odmeny a presadzovania všetkých dostupných prostriedkov nápravy a podporu tohto uplatňovania a presadzovania.
2. Každý členský štát určí subjekt na monitorovanie a podporu vykonávania vnútroštátnych opatrení vykonávajúcich túto smernicu (ďalej len „monitorovací subjekt“) a prijme potrebné opatrenia na zabezpečenie jeho riadneho fungovania. Monitorovací subjekt môže byť súčasťou existujúceho subjektu alebo štruktúry na vnútroštátnej úrovni. Členské štáty môžu určiť viac ako jeden subjekt na účely zvyšovania informovanosti a zberu údajov za predpokladu, že funkcie monitorovania a analýzy stanovené v odseku 3 písm. b), c) a e) zabezpečuje ústredný subjekt.
3. Členské štáty zabezpečia, aby medzi úlohy monitorovacieho subjektu patrili aj tieto úlohy:
 - a) zvyšovanie informovanosti verejných a súkromných podnikov a organizácií, sociálnych partnerov a verejnosti s cieľom presadzovať zásadu rovnakej odmeny a právo na transparentnosť odmeňovania, a to aj riešením prierezovej diskriminácie v súvislosti s rovnakou odmenou za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty;
 - b) analýza príčin rodového rozdielu v odmeňovaní a navrhovanie nástrojov na pomoc pri posudzovaní nerovností v odmeňovaní, najmä s využitím analytickej práce a nástrojov Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť;
 - c) zber údajov získaných od zamestnávateľov podľa článku 9 ods. 7 a bezodkladné uverejnenie údajov uvedených v článku 9 ods. 1 písm. a) až f) jednoducho prístupným a používateľsky ústretovým spôsobom, ktorý umožňuje porovnanie medzi zamestnávateľmi, sektormi a regiónmi dotknutého členského štátu, a zabezpečenie dostupnosti údajov z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii;
 - d) zber správ o spoločnom posúdení odmeňovania podľa článku 10 ods. 3;
 - e) agregácia údajov o počte a druhoch sťažností týkajúcich sa diskriminácie v odmeňovaní, ktoré boli predložené príslušným orgánom vrátane subjektov v oblasti rovnosti, a nárokov, ktoré boli uplatnené na vnútroštátnych súdoch.
4. Členské štáty poskytnú Komisii do 7. júna 2028 a potom každé dva roky v jednom predložení údaje uvedené v odseku 3 písm. c), d) a e).

Článok 30

Kolektívne vyjednávanie a kolektívna akcia

Touto smernicou nie je žiadnym spôsobom dotknuté právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy ani právo na kolektívne akcie v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou.

Článok 31

Štatistika

Členské štáty každoročne poskytujú Komisii (Eurostatu) aktuálne vnútroštátne údaje na výpočet rodového rozdielu v odmeňovaní v neupravenej forme. Táto štatistika sa rozčleňuje podľa pohlavia, hospodárskeho sektoru, pracovného času (plný pracovný čas/kratší pracovný čas), hospodárskej kontroly (verejné/súkromné vlastníctvo) a veku, pričom sa vypočítava na ročnom základe.

Údaje uvedené v prvom odseku sa zasielajú od 31. januára 2028 za referenčný rok 2026.

Článok 32

Šírenie informácií

Členské štáty prijímajú aktívne opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby boli dotknuté osoby na celom ich území všetkými vhodnými prostriedkami oboznámené s ustanoveniami, ktoré členské štáty prijímajú podľa tejto smernice, ako aj s relevantnými ustanoveniami, ktoré už sú účinné.

Článok 33

Vykonávanie

Členské štáty môžu v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou týkajúcou sa úlohy sociálnych partnerov vykonávaním tejto smernice poveriť sociálnych partnerov za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné kroky na zabezpečenie toho, aby boli vždy zaručené výsledky, o ktorých dosiahnutie sa táto smernica usiluje. Úlohy súvisiace s vykonávaním tejto smernice zverené sociálnym partnerom môžu zahŕňať:

- a) vývoj analytických nástrojov alebo metodík uvedených v článku 4 ods. 2;
- b) peňažné sankcie rovnocenné pokutám za predpokladu, že sú účinné, primerané a odrádzajúce.

Článok 34

Transpozícia

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 7. júna 2026. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

V rámci informovania Komisie poskytnú členské štáty aj zhrnutie výsledkov posúdenia, ktoré vykonali so zreteľom na vplyv ich transpozičných opatrení na pracovníkov a zamestnávateľov s menej ako 250 pracovníkmi, ako aj odkaz na to, kde je takéto posúdenie uverejnené.

2. Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach uvedených v odseku 1 alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.

Článok 35

Podávanie správ a preskúmanie

1. Členské štáty do 7. júna 2031 informujú Komisiu o vykonávaní tejto smernice a jej vplyve v praxi.

2. Komisia do 7. júna 2033 predloží Európskemu parlamentu a Rade správu o vykonávaní tejto smernice. V správe sa okrem iného preskúmajú prahové hodnoty pre zamestnávateľov stanovené v článkoch 9 a 10, ako aj hraničný rozdiel 5 %, od ktorého sa vyžaduje spoločné posúdenie odmeňovania stanovené v článku 10 ods. 1. Komisia v prípade potreby navrhne legislatívne zmeny, ktoré považuje za potrebné na základe uvedenej správy.

Článok 36

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom nasledujúcim po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 37

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu 10. mája 2023

Za Európsky parlament
predsedníčka
R. METSOLA

Za Radu
predsedníčka
J. ROSWALL