



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

**o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za
moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje**

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

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

• Razlogi za predlog

Pravica do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske je eno od temeljnih načel, zapisanih v Rimski pogodbi. Zahteva, da se zagotovi enako plačilo, je določena v Direktivi 2006/54/ES (v nadaljnjem besedilu: prenovljena direktiva)¹, kakor je bila leta 2014 dopolnjena s priporočilom Komisije o preglednosti plačil (v nadaljnjem besedilu: priporočilo iz leta 2014)². Kljub temu pravnemu okviru je v EU učinkovito izvajanje in izvrševanje tega načela v praksi še vedno izziv. Ugotovljeno je bilo, da je ena od glavnih ovir slaba preglednost plačil³. Plačilna vrzel med spoloma⁴ v EU je še vedno približno 14 %. Plačilna vrzel dolgoročno vpliva na kakovost življenja žensk, na večje tveganje, da bodo izpostavljene revščini, in na vztrajno pokojninsko vrzel, ki v EU dosega 33 %⁵. Zaradi pandemije COVID-19 ter njenih gospodarskih in družbenih posledic je to vprašanje še bolj pereče, saj je kriza še posebej hudo prizadela delavke⁶.

Evropski parlament stalno poziva k več prizadevanjem za doslednejšo uporabo določb o enakem plačilu na ravni EU. Svet je k ukrepanju pozval tako države članice kot Komisijo. Junija 2019 je pozval Komisijo, naj pripravi konkretne ukrepe za boljšo preglednost plačil⁷.

Enakost spolov in pravica do enakega plačila sta med 20 načeli evropskega stebra socialnih pravic⁸. Komisija je v Akcijskem načrtu EU za obdobje 2017–2019 Spoprijemanje z razliko v plačah med spoloma⁹ ocenila potrebo po nadaljnjih pravnih ukrepih za izboljšanje izvajanja načela enakega plačila in možnosti za boljšo preglednost plačil. Predsednica von der Leyen je v svojih političnih usmeritvah¹⁰ napovedala, da bo Komisija predlagala nove zavezujoče

¹ Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.7.2006, str. 23). Direktiva je ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije konsolidirala obstoječe direktive o enakosti spolov na področju zaposlovanja, tj. Direktivo 75/117/EGS o enakem plačilu, Direktivo 86/378/EGS (kakor je bila spremenjena z Direktivo 96/97/ES) o enakem obravnavanju v poklicnih sistemih socialne varnosti, Direktivo 76/207/EGS (spremenjeno z Direktivo 2002/73/ES) o enakem obravnavanju moških in žensk ter Direktivo 97/80/ES (spremenjeno z Direktivo 98/52/ES) o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola.

² Priporočilo Komisije 2014/124/EU z dne 7. marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (UL L 69, 8.3.2014, str. 112).

³ Glej Oceno Komisije [SWD\(2020\) 50](#) in Poročilo o izvajanju [COM\(2013\) 861 final](#).

⁴ Kazalnik plačilne vrzeli med spoloma meri razliko med povprečno bruto urno postavko zaposlenih moških in zaposlenih žensk kot odstotek povprečne bruto urne postavke zaposlenih moških, 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 Sklepi Sveta EPSCO iz junija 2019, (dokument št. 10349/19).

⁸ Steber socialnih pravic je namenjen novim in učinkovitejšim pravicam za državljane, tvori pa ga 20 ključnih načel. Glej: https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sl.

⁹ COM(2017) 678 final, glej tudi s tem povezano [poročilo o izvajanju \(COM\(2020\) 101 final\)](#).

¹⁰ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/political-guidelines-next-commission_sl.pdf.

ukrepe o preglednosti plačil. Ta zaveza je bila ponovno potrjena v strategiji o enakosti spolov za obdobje 2020–2025¹¹.

Pobuda upošteva Komisijino retrospektivno oceno¹² ustreznih pravnih določb (v nadaljnjem besedilu: ocena iz leta 2020) in več drugih poročil o tej zadevi¹³. V teh ocenah je bilo ugotovljeno, da se pravica do enakega plačila v praksi ne uporablja in ne izvršuje ustrezno in da preglednost plačil v številnih državah članicah ni zadovoljiva.

Cilji predloga

Namen te pobude je obravnavati vztrajno neustrezno izvrševanje temeljne pravice do enakega plačila in zagotoviti spoštovanje te pravice po vsej EU, in sicer z vzpostavitvijo standardov za preglednost plačil, s katerimi bi se delavci opolnomočili za uveljavljanje pravice do enakega plačila.

Predlog direktive zasleduje te cilje z:

- vzpostavitvijo preglednosti plačil v organizacijah;
- spodbujanjem uporabe ključnih konceptov, povezanih z enakim plačilom, vključno s konceptoma „plačila“ in „dela enake vrednosti“; ter
- krepitvijo mehanizmov za izvrševanje.

Preglednost plačil omogoča delavcem, da odkrijejo in dokažejo morebitno diskriminacijo zaradi spola. Pokaže lahko tudi, da so plačilni sistemi in razvrstitev delovnih mest pristranski glede na spol s tem, da dela žensk in moških ne vrednotijo enako in na način, ki je spolno nevtralen, ali da ne vrednotijo ustrezno določenih poklicnih znanj in spretnosti, ki se večinoma štejejo za ženske. Ker je taka pristranskost pogosto nezavedna, lahko preglednost plačil prispeva k ozaveščanju delodajalcev in jim pomaga odkriti diskriminatorne razlike v plačilu zaradi spola, ki jih ni mogoče pojasniti z upoštevnimi diskrecijskimi dejavniki in ki so pogosto nenamerne. Preglednost plačil je zato bistveno orodje za odpravljanje dvomov o enakem plačilu moških in žensk ter za podporo odpravi spolne pristranskosti v plačilnih praksah. Poleg tega lahko spodbudi spremembo odnosa do plačil za ženske s tem, da spodbudi ozaveščenost in razpravo o razlogih za strukturne razlike v plačilih med spoloma. Poleg zgolj skladnosti z načelom enakega plačila je potencialni cilj tudi splošnejši pregled politik enakosti spolov na ravni podjetij in spodbujanje tesnejšega sodelovanja med delodajalci in predstavniki delavcev.

• Skladnost z veljavnimi predpisi s področja zadevne politike

Ta predlog, ki temelji na prenovljeni direktivi in priporočilu iz leta 2014, uvaja nova in podrobnejša pravila za zagotavljanje skladnosti z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

¹¹ COM(2020) 152 final.

¹² SWD(2020) 50.

¹³ Poročilo o izvajanju Direktive 2006/54/ES (SWD(2013) 512 final); ocena učinka, spremni dokument k priporočilu o preglednosti plačil (SWD(2014) 59 final); poročilo o izvajanju Priporočila Komisije o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (COM(2017) 671 final).

EU se pri razvoju pravičnejše Evrope ter spodbujanju boljših življenjskih in delovnih pogojev za vse ravna po evropskem stebru socialnih pravic in njegovih 20 načelih. Komisija je 3. marca 2021 predložila ambiciozen akcijski načrt za zagotovitev njegovega izvajanja po vsej EU.

Ta predlog direktive je del širšega svežnja ukrepov in pobud, ki obravnavajo temeljne vzroke za plačilno vrzel med spoloma in si prizadevajo za ekonomsko opolnomočenje žensk. Diskriminacija pri plačilu in pristranskost plačilnih struktur sta le del temeljnih vzrokov za 14-odstotno plačilno vrzel med spoloma, drugi vzroki in dejavniki pa so na primer horizontalna in vertikalna segregacija na trgu dela, razmerje med delom s polnim delovnim časom in delom s krajšim delovnim časom ter omejitve, povezane z neplačano oskrbo. Poleg teh vzrokov in dejavnikov pa ostaja še tako imenovana „nepojasnjena“ plačilna vrzel, ki predstavlja dve tretjini plačilne vrzeli med spoloma v državah članicah EU, in namen te pobude je obravnavati ta del plačilne vrzeli. Treba je tudi opozoriti, da delovna zgodovina, vključno s plačilno vrzeljo med spoloma, skupaj z zasnovo pokojninskega sistema vpliva na pokojninsko vrzel med spoloma.

Ta predlog je del večplastnega pristopa, ki med drugim vključuje direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja¹⁴, sektorske pobude za boj proti stereotipom in za izboljšanje uravnotežene zastopanosti spolov ter predlog direktive o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih velikih družb, ki kotirajo na borzi v EU¹⁵.

Predlagana direktiva je popolnoma v skladu z zavezo EU za uresničitev Agende ZN za trajnostni razvoj do leta 2030 ter prispeva k izvajanju ciljev ZN za trajnostni razvoj, zlasti cilja 5 – doseči enakost spolov ter opolnomočiti vse ženske in deklice¹⁶.

- **Skladnost z drugimi politikami Unije**

Ta predlog je skladen s pobudo, katere cilj je okrepiti poročanje podjetij o relevantnih nefinančnih informacijah¹⁷. Skladen je s pobudo EU o minimalni plači¹⁸ in prihodnjo pobudo o trajnostnem upravljanju podjetij¹⁹ ter se na obe pobudi opira.

2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

- **Pravna podlaga**

Predlagana direktiva temelji na členu 157(3) Pogodbe o delovanju Evropske unije, ki določa, da EU sprejme ukrepe za zagotovitev uporabe načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk glede zaposlovanja in poklica, vključno z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti.

¹⁴ Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (UL L 188, 12.7.2019, str. 79).

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0614>.

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

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>.

Člen 157(3) PDEU je pravna podlaga za prenovljeno direktivo in priporočilo iz leta 2014. Zato je tudi pravna podlaga za zavezujoče ukrepe za preglednost plačil na podlagi te pobude, ki podpirajo izvajanje in boljše izvrševanje načela enakega plačila iz člena 157 PDEU in prenovljene direktive.

- **Subsidiarnost**

Izvajanje načela EU o enakem plačilu je bilo na ravni EU določeno že leta 1957 s Pogodbo o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti (člen 119 Pogodbe EGS, nato člen 141 PES in zdaj člen 157 PDEU), kar priča o statusu načela kot temeljne vrednote EU. Načelo je imelo sprva predvsem gospodarsko funkcijo, saj je bil njegov cilj preprečiti izkrivljanje konkurence. Leta 1976 pa je Sodišče Evropske unije priznalo socialni cilj člena 119 EGS in njegov neposredni horizontalni učinek²⁰. Pozneje je Sodišče dodalo, da „je gospodarski cilj člena 119 Pogodbe, namreč odprava izkrivljanja konkurence med podjetji s sedežem v različnih državah članicah, drugoten socialnemu cilju iste določbe, ki predstavlja izraz temeljne človekove pravice“²¹.

Kakor je pokazala ocena iz leta 2020, brez pobude na ravni EU ni verjetno, da bi se po vsej EU uresničila primerljiva prizadevanja za spodbujanje enakega plačila. Potreben je usklajen pristop, njegova odsotnost pa ogroža zmožnost držav članic za doseganje enakosti plačil moških in žensk v skladu s členom 157(1) PDEU.

Dejstvo, da so nacionalni ukrepi za preglednost plačil razdrobljeni in nezadostni, povečuje tveganje izkrivljanja konkurence zaradi različnih ravni socialnih standardov. Obstaja tveganje, da bi podjetja konkurirala na podlagi neenakih konkurenčnih pogojev, kar bi oviralo delovanje notranjega trga. Ukrepanje na ravni EU je potrebno, da se zagotovijo podobna raven varstva delavcev po vsej EU in enaki konkurenčni pogoji za subjekte na notranjem trgu.

Predlagana direktiva temelji na minimalni harmonizaciji sistemov držav članic in jim omogoča, da določijo višje standarde, če se tako odločijo. Izrecno jim omogoča, da izvajanje poverijo socialnim partnerjem, pod pogojem, da lahko kadar koli zagotovijo dosego zahtevanih rezultatov, ki jih zahteva ta direktiva. Ta kombiniran pristop, ki omogoča izvajanje kombinacije materialnih pravic in obveznosti iz te direktive na podlagi kolektivne pogodbe, upošteva različne značilnosti nacionalnega socialnega dialoga in sistemov kolektivnih pogajanj ter avtonomijo socialnih partnerjev.

- **Sorazmernost**

Člen 5(4) Pogodbe o Evropski uniji določa, da „[v] skladu z načelom sorazmernosti ukrepi Unije vsebinsko in formalno ne presegajo tistega, kar je potrebno za doseganje ciljev Pogodb“.

Priporočilo iz leta 2014 ni doseglo cilja učinkovitejšega izvajanja načela enakega plačila s preglednostjo plačil; razlog je nezavezujoča narava priporočila in posledično omejeno

²⁰ Zadeva 43/75, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II); Zadeva 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, točke 8–10.

²¹ Zadeva 50/96, Deutsche Telekom AG / Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, točka 57.

izvajanje s strani držav članic²². Zato bi bilo treba prenovljeno direktivo dopolniti in podpreti s predlagano direktivo. Sprejetje zavezujočih pravnih ukrepov je sorazmeren odziv na jasno potrebo po praktičnem ukrepanju v podporo načelu enakega plačila in ne presega tistega, kar je potrebno za doseg tega cilja.

Načelo sorazmernosti je v celoti spoštovano, saj so ukrepi za preglednost plačil in mehanizmi za izvrševanje zasnovani tako, da bi se dosegel cilj krepitve uporabe načela enakega plačila za ženske in moške. Na eni strani predlog zagotavlja, da imajo delavci pravico do informacij, na podlagi katerih lahko odkrijejo diskriminacijo pri plačilu zaradi spola in branijo svojo pravico do enakega plačila, na drugi strani pa upošteva morebitne stroške in bremena za delodajalce, zlasti za mikro, mala in srednja podjetja.

Kakor je nakazano v spremni oceni učinka, je pričakovati zmerne povezane stroške²³. Upravičujejo jih naraščajoče dolgoročne koristi: glavna korist je polna zaščita temeljne vrednote EU. Poleg tega predlog prispeva k širšim socialnim ambicijam EU, kakor so zastavljene v evropskem stebru socialnih pravic. Dodatne koristi bi lahko izhajale iz varnejših zaposlitev, ohranjanja delovne sile ter produktivnejših delavcev in podjetij. Zato bo imel pozitiven učinek na donosnost podjetij in delovanje notranjega trga.

Predlog državam članicam omogoča, da ohranijo ali določijo za delavce ugodnejše standarde z bolj proaktivnim zagotavljanjem informacij o plačilih in poročanjem. Poleg tega upošteva raznolikost modelov trga dela po EU in državam članicam omogoča, da izvajanje direktive poverijo socialnim partnerjem.

Glede na navedeno in ker države članice cilja izboljšanja preglednosti plačil ne morejo doseči v zadovoljivi meri, pač pa je ta cilj (zaradi potrebe po določitvi skupnih minimalnih zahtev) lažje uresničiti na ravni EU, lahko EU sprejme ukrepe v skladu z načeloma subsidiarnosti in sorazmernosti (iz členov 5(3) in 5(4) PDEU).

• **Izbira instrumenta**

Pravni instrument v obliki direktive, ki določa okvir za izboljšanje uporabe načela enakega plačila s preglednostjo plačil in okrepljenimi mehanizmi za izvrševanje, se šteje za ustrezen instrument. Omogoča okrepitev obstoječih določb, hkrati pa državam članicam prepušča presojo, kako izvrševati nove pravice in obveznosti ob upoštevanju njihovega nacionalnega okvira. Ta pristop je v skladu s pristopom, ki je uporabljen v zvezi z drugimi zadevami v pravu EU na področju zaposlovanja in diskriminacije²⁴.

²² SWD(2020) 50.

²³ V oceni učinka je bilo ocenjeno, da bi strošek, povezan z uveljavljanjem individualne pravice do informacij, znašal 20 EUR za posamezni zahtevek (skupni strošek za podjetje bi bil torej odvisen od števila zahtevkov), medtem ko bi skupni strošek za poročanje delodajalcev o plačilih znašal med najmanj 379–508 EUR in največ 721–890 EUR na delodajalca, odvisno od velikosti. Glede na dejanske razlike v plačilih, zaradi katerih bi bila potrebna skupna ocena plačil, je bil povprečni strošek, ki bi ga imel delodajalec z izvedbo take ocene, ocenjen na vrednost med najmanj 1 180–1 724 EUR in največ 1 911–2 266 EUR. Glej SWD (2021) 41, str. 74.

²⁴ Na primer Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (UL L 159, 28.5.2014, str. 1)

Odločeno je bilo, da se prenovljena direktiva ne spremeni ali nadomesti, saj ima širše področje uporabe v boju proti diskriminaciji zaradi spola pri zaposlovanju in poklicnem delu; samostojno poglavje o preglednosti plačil in z njim povezane določbe o izvrševanju, ne bi ustrezalo obstoječi strukturi te direktive in bi bilo nesorazmerno glede na določbe prenovljene direktive, ki urejajo druge vidike enakega obravnavanja žensk in moških v zadevah zaposlovanja in poklicnega dela.

3. REZULTATI NAKNADNIH OCEN, POSVETOVANJ Z DELEŽNIKI IN OCEN UČINKA

• Naknadne ocene/preverjanja primernosti obstoječe zakonodaje

V oceni pravnega okvira o enakem plačilu iz leta 2020, zlasti zadevnih delov prenovljene direktive in priporočila iz leta 2014, je bilo ugotovljeno, da vsi relevantni deležniki menijo, da je prenovljena direktiva ustrezna, in da se obveznosti, ki jih nalaga, v državah članicah in sektorjih srednje do dobro izpolnjujejo. Vendar pa učinkovito izvajanje načela enakega plačila in izvrševanje tega načela v praksi ostajata izziv. Lahko bi bilo bolj učinkovito, če bi bila pravna koncepta „plačilo“ in „delo enake vrednosti“ pojasnjena na podlagi sodne prakse Sodišča Evropske unije. Ta koncepta nista opredeljena enako v vseh nacionalnih zakonodajah, tako da ostajajo negotovosti glede razlage in uporabe. Razpoložljivost jasnih meril po vsej EU bi prispevala k učinkoviti uporabi načela enakega plačila.

Kar zadeva učinkovitost, v oceni iz leta 2020 ni bilo izkazano občutno upravno breme, ki bi bilo povezano z izvajanjem prenovljene direktive in priporočila iz leta 2014. Ukrepi za preglednost plačil, ki so predlagani v priporočilu iz leta 2014, so prinesli le omejene stroške za delodajalce. Morebitno nezadovoljstvo delavcev, ki ugotovijo, da med plačami moških in žensk obstajajo velike razlike, in posledično nižja produktivnost bi lahko povzročila neopredmetene stroške, predlog pa bi lahko imel tudi pozitiven učinek na zadovoljstvo z delom in vključenost delavcev, kar povečuje privlačnost delodajalca. Zaradi slabe preglednosti plačil posamezniki težje opazijo in izpodbijajo diskriminacijo pri plačilu zaradi spola. Poleg tega so se delavci, ki so vložili pritožbo zaradi diskriminacije pri plačilu, soočali z raznimi ovirami pri dostopu do sodnega varstva ter so tvegali stigmatizacijo in povračilne ukrepe s strani delodajalca.

Ocena iz leta 2020 je potrdila, da prenovljena direktiva prinaša jasno dodano vrednost EU, saj države članice na njeni podlagi sprejemajo ukrepe za spodbujanje načela enakega plačila, ki jih sicer ne bi. Vendar je bila dodana vrednost EU omejena zaradi nezadostnega in različnega izvajanja direktive ter negotovosti (zlasti na sodiščih ter med delodajalci in delavci) glede pravnih konceptov, ki so ključni za izvajanje ukrepov za enako plačilo.

• Posvetovanja z deležniki

(a) Svetovalni odbor za enake možnosti žensk in moških²⁵

in Direktiva 2014/54/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. aprila 2014 o ukrepih za lažje uresničevanje pravic, podeljenih delavcem v okviru prostega gibanja delavcev (UL L 128, 30.4.2014, str. 8).

²⁵ Svetovalni odbor je bil ustanovljen s Sklepom Komisije 2008/590/ES o ustanovitvi Svetovalnega odbora za enake možnosti žensk in moških. Odbor pomaga Komisiji pri oblikovanju in izvajanju dejavnosti EU, namenjenih spodbujanju enakih možnosti za ženske in moške. Poleg tega podpira stalne izmenjave izkušenj, politik in praks med državami članicami in različnimi vključenimi stranmi.

Svetovalni odbor je v mnenju, sprejetem decembra 2017²⁶, opozoril na večjo preglednost plač kot prvi korak pri zagotavljanju uporabe načela enakega plačila. Poudaril je pomanjkanje preglednosti na treh ravneh:

- podjetja redko objavljajo plačne lestvice in merila za določanje plač ostajajo nejasna;
- ni jasnega pravnega izvrševanja preglednosti plačil ter
- spremljanje uporabe nacionalnih ukrepov je nepopolno.

Odbor je pozval k ukrepom za izboljšanje preglednosti plačil z uvedbo individualne pravice zahtevati in pridobiti informacije o individualnih in agregiranih ravneh plačil, da bi se preprečilo ustvarjanje kontradiktornih delovnih mest. Ta pravica bi se lahko podelila tudi lokalnim sindikalnim predstavnikom ali drugim predstavnikom delavcev.

(b) Javna posvetovanja in ciljno usmerjene raziskave

Komisija je, da bi zbrala informacije, poglede in izkušnje o težavah zaradi vrzeli in slabosti ukrepov za preglednost plačil na nacionalni in EU ravni, ²⁷ med 11. januarjem in 5. aprilom 2019 izvedla javno posvetovanje. Želela je tudi zbrati dokaze o tem, v kolikšni meri je priporočilo iz leta 2014 prispevalo k okrepitvi izvajanja načela enakega plačila iz člena 157 PDEU in prenovljene direktive. Zadnji del vprašalnika se je nanašal na prihodnji razvoj ustreznih vidikov pobude za preglednost, vključno s potrebo po nadaljnjih ukrepih na ravni EU, ki bi bili namenjeni odpravi diskriminacije pri plačilih zaradi spola²⁸.

V odziv na nadaljnje javno posvetovanje (od 5. marca do 28. maja 2020) so nacionalni organi, sindikati, organizacije delodajalcev, poslovna združenja, nevladne organizacije in zasebni posamezniki podali svoja mnenja o diskriminaciji pri plačilih zaradi spola, preglednosti plačil in izzivih v zvezi z izvrševanjem pravice do enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti²⁹.

Nazadnje je Komisija organizirala tri ciljno usmerjene raziskave med državami članicami, socialnimi partnerji in delodajalci ³⁰.

• **Ocena učinka**

Poročilo o oceni učinka, ki spremlja ta predlog³¹:

- opisuje težave, ki jih povzroča izvajanje obstoječega pravnega okvira in njegovega izvrševanja;
- opredeljuje možnosti politike za reševanje teh težav ter
- ocenjuje socialni in gospodarski učinek možnosti politike.

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 Povzetek odgovorov je v Prilogi 2 k poročilu iz leta 2020.

²⁹ Povzetek odgovorov je v Prilogi 2 k poročilu o oceni učinka, ki spremlja ta predlog.

³⁰ Povzetek odgovorov je v Prilogi 2 k poročilu o oceni učinka, ki spremlja ta predlog.

³¹ SWD(2021) 41.

Možnosti politike vključujejo zagotavljanje preglednosti na ravni posameznih delavcev in na ravni delodajalcev ter spodbujanje izvajanja in izvrševanja obstoječega pravnega okvira. Možnosti ponujajo različne scenarije, od največjega možnega poseganja (v smislu zajetja delovne sile in organizacij) do najmanjšega (uravnoteženje temeljne pravice delavcev do enakega plačila z morebitnim bremenom in stroški predvidenih ukrepov za delodajalce).

V oceni učinka je bilo ugotovljeno, da je kombinacija ukrepov iz predloga najbolj sorazmerna in skladna glede na splošne in posebne cilje te pobude.

Posebni nacionalni učinki bodo odvisni od številnih dejavnikov, med drugim od obsega potrebnih zakonodajnih prilagoditev in širšega socialno-ekonomskega okvira. Na splošno je mogoče pričakovati koristi v smislu večje ozaveščenosti med delodajalci, opolnomočenja delavcev z boljšim izvrševanjem njihove pravice do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, zmanjšanja spolne pristranskosti v plačilnih strukturah, obravnavanja sistemskega podvrednotenja dela žensk ter nazadnje zmanjšanja deleža plačilne vrzeli med spoloma, ki lahko izhaja iz diskriminacije pri plačilu. Pričakovati je tudi učinke na makroekonomski ravni, čeprav jih ni mogoče natančno oceniti, saj natančen obseg diskriminacije pri plačilu (in torej njenega prispevka k plačilni vrzeli med spoloma) ni na voljo. Večja enakost plačil bi lahko spodbudila skupne bruto plače na ravni EU in zmanjšala neenakost dohodkov na trgu v vseh državah članicah. Poleg tega naj bi se znižala stopnja tveganja revščine, še posebej občutno za enostarševska gospodinjstva (ki so v 85 % gospodinjstva mater samohranilk). Pobuda bi na splošno lahko povzročila povečanje prihodkov države iz neposrednih davkov in socialnih prispevkov ter povečanje skupnega povpraševanja zaradi večjih skupnih bruto plač.

Odprava spolne pristranskosti v praksah določanja plačil pri delodajalcih bo imela pozitiven učinek na zadovoljstvo na delovnem mestu in zavzetost delavcev. Delodajalci pa bi imeli korist v smislu, da bi lažje obdržali talente, si izboljšali ugled in posledično morda ustvarili višje dobičke. Okrepljeni izvršilni ukrepi bodo izboljšali dostop do sodnega varstva in izvrševanje pravic, ki jih zagotavlja pravo EU. Jasnejša pravila bodo spodbudila razumevanje pravnega okvira in zavedanje o njem ter okrepila doslednost njegove uporabe.

Osnutek ocene učinka je Odbor za regulativni nadzor podprl 27. januarja 2021. Mnenje odbora, končna ocena učinka in njen povzetek so objavljeni skupaj s tem predlogom.

- **Primernost in poenostavitev ureditve**

Komisija je proučila načine za poenostavitev in zmanjšanje bremen, zlasti za manjša podjetja. Ukrepi iz tega predloga, ki temeljijo na nacionalnih praksah v EU in drugod, so zasnovani tako, da krepijo pravico do enakega plačila in hkrati omejujejo morebitne stroške in bremena ter upoštevajo težke gospodarske razmere v EU zaradi pandemije COVID-19. Predlog torej upošteva načelo sorazmernosti. Zato je glede na napor, ki bi lahko bil potreben za pridobivanje informacij o plačilih in poročanje o njih, obveznost poročanja omejena na delodajalce z najmanj 250 delavci. Skupna ocena plačil se bo uporabljala le za delodajalce, glede katerih bo mogoče na podlagi njihovega letnega poročila prepričljivo domnevati, da imajo težave v zvezi z neenakostjo v plačilih moških in žensk. Analiza kaže, da ukrepi, predlagani v tej direktivi, prinašajo nižje stroške, predstavljeni pa niso bili nobeni dokazi o cenejših načinih za doseganje istih ciljev z enako učinkovitostjo.

- **Temeljne pravice**

Cilji tega predloga so v skladu z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah, zlasti členom 23, ki določa, da „[se mora enakost žensk in moških] zagotoviti na vseh področjih, vključno z

zaposlovanjem, delom in plačilom za delo“ ter členom 31, ki določa, da „[ima vsak delavec] pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo“.

Poleg tega člen 27 Listine določa, da „[se morajo delavcem ali njihovim predstavnikom] na ustreznih ravneh pravočasno zagotoviti informacije in možnost posvetovanja v primerih in pod pogoji, določenimi s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji.“

4. PRORAČUNSKÉ POSLEDICE

Predlog ne zahteva dodatnih finančnih sredstev iz proračuna EU.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Ureditve spremljanja, ocenjevanja in poročanja**

Države članice morajo to direktivo prenesti v dveh letih po njenem sprejetju in Komisiji sporočiti svoje ukrepe za prenos. V skladu s členom 30 direktive lahko prenos s kolektivnimi pogodbami poverijo socialnim partnerjem.

Da bi se ocenilo, kako učinkovito ta pobuda dosega splošne in posebne cilje, bodo države članice o uporabi direktive poročale po osmih letih. Komisija bo na podlagi tega sprejela poročilo.

- **Natančnejša pojasnitev posameznih določb predloga**

Poglavje I – Splošne določbe

Člen 1 – Namen in predmet urejanja

Ta določba določa namen in predmet urejanja te direktive. Namen te direktive je določiti minimalne zahteve za krepitev uporabe načela enakega plačila za moške in ženske in prepovedi diskriminacije zaradi spola zlasti s preglednostjo plačil in okrepljenimi mehanizmi za izvrševanje.

Člen 2 – Področje uporabe

Ta določba opredeljuje osebno področje uporabe direktive, tj. osebe, ki so upravičene do uživanja pravic iz te direktive.

Člen 3 – Opredelitev pojmov

Ta določba opredeljuje pojme in koncepte ter vnaprej pojasnjuje, kako bi jih bilo treba razumeti v okviru direktive.

Ti pojmi in koncepti vključujejo ustrezne obstoječe opredelitve iz prenovljene direktive (plačilo, neposredna diskriminacija, posredna diskriminacija), pa tudi nove koncepte, ki so posebej povezani s pravico do enakega plačila, kot so raven plačila, plačilna vrzel, mediana plačila, vrzel med medianama plačil, kvartilni plačilni razred in kategorije delavcev.

Koncept plačila vključuje plačo ter vse druge prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delavec prejme neposredno ali posredno (v nadaljnjem besedilu: dopolnilni ali spremenljivi deli) v zvezi s svojo zaposlitvijo od svojega delodajalca. To vključuje vse dodatne ugodnosti, kot so dodatki, povračila za nadure, ugodnosti za prevoz (vključno z avtomobili, ki jih zagotovi

delodajalec, in vozovnice), dodatki za stanovanje, povračila za udeležbo na usposabljanju, plačila v primeru odpustitve, nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni, zakonsko določena nadomestila in poklicne pokojnine. Vključevati bi moral vse elemente plačila, ki so obvezni na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe.

Diskriminacija pri plačilu zaradi spola lahko vključuje presek različnih vrst diskriminacije: diskriminacije zaradi spola na eni strani, na drugi strani pa zaradi rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti (pred katerimi ščitita Direktiva 2000/43/ES ali Direktiva 2000/78/ES). Namen nove opredelitve je pojasniti, da bi bilo treba v okviru diskriminacije pri plačilu zaradi spola upoštevati tudi tako kombinacijo, da se odpravijo morebitni dvomi glede tega v okviru obstoječega pravnega okvira. Tako bo zagotovljeno, da bodo sodišča ali drugi pristojni organi ustrezno upoštevali vse okoliščine prikrajšanosti, ki izhajajo iz presečne diskriminacije, zlasti za vsebinske in postopkovne namene, vključno s priznavanjem obstoja diskriminacije, da se odloči o ustrezni primerljivi situaciji, da se oceni sorazmernost ter po potrebi določi raven odškodnine ali naloženih kazni. Primer take presečnosti je situacija migrantke, ki bi lahko bila izpostavljena več oblikam diskriminacije zaradi spola, rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja.

Člen 4 – Enako delo in delo enake vrednosti

Spoštovanje pravice do enakega plačila za ženske in moške, zapisane v Pogodbi, zahteva, da imajo delodajalci plačilne strukture, s katerimi zagotavljajo, da so ženske in moški za enako delo ali delo enake vrednosti plačani enako. Da bi se delavcem in delodajalcem omogočilo oceniti, kaj je delo enake vrednosti, ta določba od držav članic zahteva, da določijo orodja ali metodologije za oceno in primerjavo vrednosti dela v skladu z nizom objektivnih meril, ki vključujejo zahteve glede izobrazbe, strokovnosti in usposabljanja, znanja in spretnosti, napornosti in odgovornosti, vloženo delo ter naravo delovnih nalog. To je podlaga za oceno, ali se šteje, da so delavci v primerljivem položaju in opravljajo delo enake vrednosti, delodajalcem pa bo v pomoč, da bodo lahko bolje kategorizirali in nagrajevali delovna mesta glede na objektivna, spolno nevtralna merila.

Razpoložljivost jasnih meril na nacionalni ravni bo delavcem v pomoč pri opredelitvi upoštevne primerljivega položaja in oceni, ali so sami obravnavani manj ugodno kot delavec v primerljivem položaju, ki opravlja enako delo ali delo enake vrednosti.

Ta določba nadalje vključuje pojasnili, ki ju je v svoji sodni praksi podalo Sodišče Evropske unije. Prvič, Sodišče je pojasnilo³², da zato, da se določi, ali so delavci v primerljivem položaju, primerjava ni nujno omejena na položaje, ko moški in ženske delajo za istega delodajalca. Delavci so lahko v primerljivem položaju tudi, če ne delajo za istega delodajalca, in sicer v primeru, da se pogoji glede plačila lahko pripišejo skupnemu viru, ki določa te pogoje (npr. kadar izhajajo iz zakonskih določb, kolektivnih pogodb, povezanih s plačilom, ki se uporabljajo za več podjetij, ali kadar so pogoji zaposlitve določeni centralno za več kot eno podjetje v holdinški družbi ali konglomeratu). Sodišče je tudi pojasnilo, da primerjava ni omejena na delavce, ki so zaposleni hkrati s tožečo stranko³³. Vključitev teh pojasnil bo izboljšala uporabo načela enakega plačila v praksi.

Poleg tega bi se v primeru, ko ni resničnega primerljivega položaja, morala dovoliti primerjava s hipotetičnim primerljivim položajem ali uporaba drugih dokazov (statističnih ali

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

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

drugih razpoložljivih informacij), ki omogočajo predpostavljjanje domnevne diskriminacije. Možnost uporabe hipotetičnega primerljivega položaja bo delavcu omogočila, da dokaže, da ni bil obravnavan na enak način, kot bi bil obravnavan hipotetični delavec drugega spola v primerljivem položaju.

Nazadnje ta določba opozarja na zahtevo iz člena 4(2) prenovljene direktive, ki določa, da morajo sistemi vrednotenja in razvrstitve delovnih mest, kadar se za določanje plačila uporabljajo taki sistemi, temeljiti na istih spolno nevtralnih merilih za moške in ženske ter biti oblikovani tako, da izključujejo vsakršno diskriminacijo zaradi spola. To pomeni, da morajo biti merila za oceno vrednosti delovnega mesta ali položaja opisana in opredeljena na način, ki se uporablja tako za delovna mesta moških kot za delovna mesta žensk, ter objektivno in nevtralno.

Poglavje II – Preglednost plačil

Člen 5 – Preglednost plačil pred zaposlitvijo

Doslej na ravni EU še ni minimalnih standardov glede preglednosti plačil pred zaposlitvijo. Ta določba zahteva, da delodajalci nakažejo začetno raven plačila ali razpon ravni plačila (na podlagi objektivnih in spolno nevtralnih meril), ki ga bo bodoči delavec prejel na določenem položaju ali delovnem mestu. Take informacije se lahko navedejo v razpisu za delovno mesto ali na drug način pred razgovorom, ne da bi bilo prijavitelju treba to zahtevati (na primer v vabilu na razgovor ali neposredno prek socialnih partnerjev).

Poleg tega delodajalcem prepoveduje, da bi potencialne delavce vprašali, kakšno plačilo so prejeli v prejšnjem delovnem razmerju.

Namen te določbe je zagotoviti, da imajo delavci ob sklepanju delovnega razmerja na voljo potrebne informacije za udeležbo v uravnoteženih in poštenih pogajanjih o svoji plači. Določba naj bi tudi zagotovila, da se obstoječa diskriminacija pri plačilu in pristranskost ne nadaljujeta, zlasti ko delavci zamenjajo delovno mesto. To ne omejuje pogajalske moči delodajalca, delavca ali socialnih partnerjev za pogajanje o plači zunaj navedenega razpona. Ta ukrep za preglednost naj bi tudi obravnaval presečno diskriminacijo, kadar nepregledno določanje plačil omogoča diskriminatorne prakse iz različnih vzrokov za diskriminacijo.

Člen 6 – Politika preglednosti določanja plačil in poklicnega napredovanja

Da bi se zagotovila spolna nevtralnost določanja plačil in poklicnega napredovanja, ta določba zahteva, da delodajalci delavcem omogočijo vpogled v opis spolno nevtralnih meril, ki se uporabljajo za določitev njihovega plačila in poklicnega napredovanja. Kadar je primerno, se lahko v izogib nerazumnemu bremenu za mikro in mala podjetja delodajalcu omogoči prožnost pri izpolnjevanju te obveznosti, pri čemer se upošteva velikost podjetja z vidika števila zaposlenih.

Člen 7 – Pravica do informacij

Namen te določbe je delavcem zagotoviti potrebne informacije, da lahko ocenijo, ali so v primerjavi z drugimi delavci v isti organizaciji, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, plačani na nediskriminatoren način, in da po potrebi lahko uveljavljajo svojo pravico.

Ta določba temelji na obstoječem priporočilu Komisije o preglednosti plačil iz leta 2014. Delavcem zagotavlja pravico, da od delodajalca zahtevajo informacije o svoji individualni ravni plačila in o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu, za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti.

Delodajalec mora vse delavce vsako leto obvestiti o njihovi pravici, da prejmejo take informacije, ter zagotoviti zahtevane informacije v razumnem roku in v obliki, ki je dostopna za delavce invalide, če ti tako zahtevajo.

Da bi se obravnavali morebitni povračilni ukrepi delodajalca oziroma bojazen pred takimi ukrepi pri delavcih, določba slednjim omogoča, da informacije zahtevajo prek svojih predstavnikov ali organa za enakost.

Da bi se nadalje pomagalo morebitnim žrtvam diskriminacije pri plačilu zaradi spola, določba prepoveduje klavzule o zaupnosti, v kolikor je namen razkritja informacij o plačilu uveljavljanje pravice do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti med moškimi in ženskami. Na drugi strani lahko delodajalci zahtevajo, da se uporaba kakršnih koli pridobljenih informacij omeji na izvrševanje pravice do enakega plačila.

Člen 8 – Poročanje o plačilni vrzeli med ženskami in moškimi

Ta določba od delodajalcev z najmanj 250 delavci zahteva, da javnosti omogočijo dostop do določenih informacij, kot je plačilna vrzel med ženskami in moškimi, zaposlenimi v njihovi organizaciji, tudi v dopolnilnih ali spremenljivih delih (glej razlago člena 3), ki se izplačajo poleg fiksne plače.

Informacije, sporočene na podlagi točk (a) do (f) odstavka 1 tega člena, temeljijo na informacijah, s katerimi organizacija že razpolaga in ki omogočajo celovit prikaz razlik v plačilu po spolu v zadevni organizaciji; npr. porazdelitev delavcev po spolu v kvartilnih plačilnih razredih kaže, kakšen je delež žensk na najvišje/najnižje plačanih položajih. Objava teh informacij omogoča določeno primerjavo med delodajalci, kar ustvarja spodbude za delodajalce, da preprečijo morebitne plačilne vrzeli, spodbuja razpravo o enakosti plač in pospešuje ukrepanje.

Informacije iz točke (g) odstavka 1 tega člena, tj. o plačilni vrzeli med ženskami in moškimi po kategorijah delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, so značilne za posameznega delodajalca in bolj natančne kot splošna statistika v zvezi s plačilno vrzelo. Kategorizacija delavcev, ki opravljajo delo enake vrednosti, temelji na kombinaciji in utežeh meril, ki so relevantna za določenega zadevnega delodajalca. Razlike v plačilih po kategorijah zato niso primerljive med delodajalci, zato naj te informacije ne bi bile javne. Delodajalci bi morali te informacije zagotoviti vsem delavcem in njihovim predstavnikom, inšpektorati za delo in organi za enakost pa bi morali imeti možnost, da te informacije zahtevajo in pridobijo. Informacije o plačilni vrzeli med ženskami in moškimi po kategorijah delavcev bodo ključne za krepitev samoreglativnega pristopa delodajalcev ter bodo delavcem omogočile, da bodo lahko zahtevali spoštovanje načela enakega plačila. Na podlagi teh informacij se lahko začne tudi skupna ocena plačil iz člena 9.

Kot alternativa poročanju o plačilih s strani delodajalcev in zaradi omejitve morebitnega bremena, ki bi ga tako poročanje lahko povzročilo delodajalcem, lahko države članice že obstoječ organ zadolžijo, da zbira zahtevane informacije na podlagi upravnih podatkov, kot so podatki, ki jih delodajalci sporočijo davčnim organom ali organom socialne varnosti, ter da namesto delodajalcev daje take informacije na razpolago javnosti. Določba nadalje zahteva, da telo za spremljanje, imenovano v skladu s členom 26, zbira podatke, prejete od delodajalcev, ter pri tem zagotovi širok dostop, ki omogoča primerjavo podatkov posameznih delodajalcev, sektorjev in regij v zadevni državi članici.

Na podlagi zagotovljenih informacij imajo delavci in njihovi predstavniki, inšpektorati za delo ter organi za enakost pravico od delodajalca zahtevati pojasnila in podrobnosti o takih

informacijah, vključno z razlago morebitnih razlik v plačilih med spoloma. Delodajalec mora na take zahteve odgovoriti v razumnem roku in odgovor utemeljiti. Če razlike v plačilih med spoloma niso utemeljene z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki, mora delodajalec to stanje odpraviti v tesnem sodelovanju s predstavniki delavcev, inšpektoratom za delo in/ali organom za enakost.

Člen 9 – Skupna ocena plačil

Kadar je iz poročanja o plačilih, opravljenega v skladu s členom 8, razvidno, da je v organizaciji najmanj pet odstotna razlika med povprečnim plačilom žensk in moških v kateri koli kategoriji delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, in kadar taka razlika ni utemeljena z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki, mora zadevni delodajalec izvesti oceno plačil. Delodajalec mora utemeljiti vsako razliko v plačilih v kateri koli kategoriji delavcev, tudi razlike, ki so manjše od petih odstotkov, z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki ter nepravilnosti odpraviti v skladu s členom 8(7).

Skupno oceno plačil bi morali delodajalci opraviti v sodelovanju s predstavniki delavcev. Če v organizaciji ni uradnih predstavnikov delavcev, mora delodajalec za to nalogo imenovati enega ali več delavcev.

Namen te zahteve po skupni oceni plačil je sprožiti obvezne ukrepe na strani delodajalcev, da pregledajo svoje prakse določanja plačil in obravnavajo morebitno spolno pristranskost v plačilnih strukturah, s katero bi kršili načelo enakega plačila. Sodelovanje med delodajalci in predstavniki delavcev zagotavlja podprt pristop in vodi k skupnemu ukrepanju.

Razlike v povprečnih ravneh plačil med ženskami in moškimi v vsaki kategoriji delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, morajo biti objektivno utemeljene, kakor skupaj ugotovijo predstavniki delavcev in delodajalec. Kadar razlik ni mogoče utemeljiti z objektivnimi dejavniki, mora delodajalec sprejeti popravne ukrepe; če so bile take ocene že opravljene, mora delodajalec vključiti poročilo o učinkovitosti morebitnih ukrepov, ki jih je sprejel na podlagi takih ocen. Ukrepi bi morali biti sprejeti v tesnem sodelovanju s predstavniki delavcev, inšpektoratom za delo in/ali organom za enakost ter bi morali vključevati vzpostavitev spolno nevtralnih sistemov vrednotenja in razvrstitve delovnih mest, da se izključi kakršna koli neposredna ali posredna diskriminacija pri plačilu zaradi spola.

Člen 10 – Varstvo podatkov

Določba določa, da mora biti morebitna obdelava in/ali razkritje osebnih podatkov na podlagi ukrepov za preglednost plačil iz te direktive v skladu s Splošno uredbo o varstvu podatkov (EU) 2016/679 (GDPR)³⁴.

Določa, da se osebni podatki, ki jih delodajalci zberejo v skladu s členi 7, 8 ali 9, ne uporabljajo za noben drug namen kot za izvajanje načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti.

Dodaten zaščitni ukrep je predviden za primer, da bi razkritje informacij iz členov 7, 8 in 9 neposredno ali posredno povzročilo razkritje plačila sodelavca, ki ga je mogoče identificirati. Države članice se lahko odločijo, da se v takih primerih dostop do informacij omeji na predstavnike delavcev ali organ za enakost. Ti delavcem svetujejo glede morebitnega

³⁴ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

zahtevka, ne da bi razkrili dejanske ravni plačil posameznih delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. Ker so določene informacije o ravneh plačil morda že javno dostopne, na primer v javnem sektorju, lahko države članice ta zaščitni ukrep prenesejo v skladu z nacionalno prakso.

Člen 11 – Socialni dialog

Pomembno je, da so v spodbujanje enakosti spolov v delovnih razmerjih vključeni socialni partnerji. Ti so v najboljšem položaju za odkrivanje prednosti in slabosti ukrepov za preprečevanje diskriminacije pri plačilu zaradi spola in boj proti njej, ki so sprejeti na nacionalni, regionalni in lokalni ravni. Imajo na primer ključno vlogo pri pripravi metod za spolno nevtralne sisteme vrednotenja in razvrstitve delovnih mest. Zato ta člen določa, da države članice brez poseganja v avtonomijo socialnih partnerjev ter v skladu z nacionalnim pravom in prakso zagotovijo, da se o pravicah in obveznostih na podlagi te direktive razpravlja s socialnimi partnerji. To bi se moralo doseči z različnimi ukrepi politike, katerih namen je razvoj dejavnega socialnega partnerstva.

Poglavje III – Pravna sredstva in izvrševanje

Člen 12 – Pravno varstvo

Na podlagi člena 17 prenovljene direktive ta določba določa, da države članice zagotovijo razpoložljivost sodnih postopkov za izvrševanje pravic in obveznosti na podlagi te direktive. Dostop do sodnega varstva krepi s pojasnitvijo, da predhodna uporaba izvensodnih postopkov lahko vključuje poravnavo ali postopke pred organom za enakost. Vsekakor dostopa do sodnega varstva ne bi smeli ovirati obvezni vmesni upravni postopki.

Člen 13 – Postopki v imenu delavcev ali v njihovo podporo

V skladu s to določbo imajo združenja, organizacije, organi za enakost in predstavniki delavcev ali druge pravne osebe, ki imajo interes za zagotavljanje enakosti moških in žensk, pravico sodelovati v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za izvršitev pravic ali obveznosti iz tega predloga. Taki subjekti bi morali imeti pravico, da v takih postopkih z dovoljenjem delavca nastopajo v imenu delavca ali v njegovo podporo. Trenutno zlasti organi za enakost nimajo v vseh državah članicah pravice vložiti tožbo pred sodiščem.

Poleg tega ta določba uvaja tudi pravico organov za enakost in predstavnikov delavcev, da ob privolitvi delavcev vložijo tožbo v imenu več kot enega delavca. Namen tega je odpraviti postopkovne in stroškovne ovire, na katere naletijo žrtve diskriminacije pri plačilu pri uveljavljanju svoje pravice do enakega plačila in ali zahtevanju izvrševanja ukrepov za preglednost iz tega predloga. Možnost vlaganja kolektivnih tožb je omejena na priznane organe, tj. organe za enakost in predstavnike delavcev.

Člen 14 – Pravica do odškodnine

Okrepljena zahteva glede odškodnine bo žrtvam diskriminacije pri plačilu zaradi spola zagotovila spodbudo, da bodo začele postopek in uveljavljale pravico do enakega plačila. Določba od držav članic zahteva, da zagotovijo, da lahko delavec, ki utrpí škodo zaradi kršitve katere koli pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila, za to škodo zahteva in doseže polno odškodnino, ki je odvratilna in sorazmerna z utrpelo škodo.

Na podlagi člena 18 prenovljene direktive ta določba v skladu s sodno prakso Sodišča določa, da se diskriminirani delavec postavi v položaj, v katerem bi bil, če do diskriminacije ne bi prišlo. To vključuje polno povračilo zapadlih plačil in z njimi povezanih dodatkov ali plačil v naravi, odškodnino za zamujene priložnosti in moralno škodo. Določa tudi, da se odškodnina ali povračilo ne smeta omejiti z vnaprej določeno najvišjo vrednostjo.

Člen 15 – Druga pravna sredstva

Da bi se spodbudilo izvrševanje pravice do enakega plačila, ta določba zagotavlja, da lahko sodišča ali pristojni organi izdajo začasno odredbo, s katero se ugotovi kršitev katere koli pravice ali obveznosti v zvezi z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske ter odredi prenehanje take kršitve. Poleg tega morajo imeti sodišča ali pristojni organi možnost, da od tožene stranke zahtevajo, da sprejme strukturne ali organizacijske ukrepe za izpolnitev obveznosti v zvezi z enakim plačilom.

Da bi se zagotovilo naglo izpolnjevanje obveznosti, lahko sodišča ali pristojni organi naložijo periodično denarno kazen.

Člen 16 – Prenos dokaznega bremena

Kot je določeno v členu 19 prenovljene direktive, ta določba zahteva, da mora v primerih diskriminacije *prima facie* tožena stranka dokazati, da ni kršitve načela enakega plačila. Poleg tega ta direktiva krepi položaj delavca v pravnih ali upravnih postopkih v zvezi z neposredno ali posredno diskriminacijo in v skladu z obstoječo sodno prakso³⁵: če delodajalec ni izpolnil obveznosti glede preglednosti plačila, kakor so določene v tej direktivi, se dokazno breme prenese na toženo stranko, pri čemer delavcu ni treba predstaviti niti primera diskriminacije *prima facie*.

Krepitev prenosa dokaznega bremena ne bo le olajšala uveljavljanje pravic do enakega plačila za delavce, zagotovila bo tudi dodatno spodbudo za delodajalce, da bodo izpolnjevali svoje obveznosti glede preglednosti iz te direktive.

Člen 17 – Dostop do dokazov

Ta člen določa, da morajo imeti nacionalna sodišča ali drugi pristojni organi možnost, da v postopkih z zahtevki v zvezi z diskriminacijo pri plačilu zaradi spola odredijo, da tožena stranka razkrije ustrezne dokaze, s katerimi razpolaga. Nacionalna sodišča bodo pristojna, da odredijo razkritje dokazov, ki vsebujejo zaupne informacije, kadar menijo, da je to pomembno za zahtevek, pri tem pa bodo razpolagala z učinkovitimi ukrepi za varovanje takih informacij. Zaupne informacije so lahko v obliki pravnega nasveta, danega upravi, protokola skupščine delničarjev, osebnih podatkov itd., ki so potrebni za izvajanje ali obrambo pravnih zahtevkov v zvezi z diskriminacijo pri plačilu zaradi spola.

Člen 18 – Zastaralni roki

³⁵ Zadeva C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

Med ovirami, ki žrtvam diskriminacije pri plačilu preprečujejo uveljavljanje pravice do enakega plačila, so kratki zastaralni roki in s tem povezane postopkovne ovire. Zato ta direktiva določa skupne standarde glede zastaralnih rokov za vložitev zahtevkov zaradi diskriminacije pri plačilu zaradi spola.

Zastaralni roki za vložitev zahtevka na podlagi tega predloga morajo biti vsaj tri leta in lahko začnejo teči šele, ko kršitev načela enakega plačila ali kršitev pravic ali obveznosti na podlagi te direktive preneha in tožeča stranka izve za kršitev. Zastaralni roki bi se morali zadržati ali prekiniti z ukrepanjem tožeče stranke bodisi z vložitvijo zahtevka bodisi tako, da o zahtevku obvesti delodajalca, predstavnike delavcev, inšpektorat za delo ali organ za enakost.

Člen 19 – Pravni in sodni stroški

Stroški pravnega postopka predstavljajo ključno postopkovno oviro, ki resno odvrača žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola od uveljavljanja pravice do enakega plačila, kar povzroča nezadostno varstvo in uveljavljanje pravice do enakega plačila. Da bi se zagotovil boljši dostop do sodnega varstva in bi se delavci spodbudili k uveljavljanju pravic, ta določba uspešnim tožečim strankam zagotavlja pravico od tožene stranke izterjati povračilo za pravne stroške in nagrade izvedencev. Po drugi strani določa, da tožena stranka, ki uspe v pravdi v zvezi z zahtevkom glede diskriminacije pri plačilu, nima podobne pravice, tj. pravice izterjati pravne stroške in nagrade izvedencev, razen če je bil zahtevek nepošten, očitno neresen ali kadar bi bilo tako neplačilo stroškov očitno nerazumno glede na posebne okoliščine primera (npr. v primeru mikropodjetja v šibkem finančnem položaju).

Člen 20 – Kazni

Ta določba krepi obstoječe minimalne standarde glede kazni, ki se uporabljajo za kršitve pravic in obveznosti v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, s tem, da krepi odvračilen učinek za delodajalce, ki ravnavajo nezakonito. Poleg tega imajo smiselne kazni preventivni učinek in delodajalce spodbujajo, da proaktivno izpolnjujejo svoje obveznosti.

Kazni, ki jih določijo države članice, morajo vključevati globe, katerih višina mora upoštevati številne obteževalne okoliščine, kot so teža in trajanje kršitve ter morebitna namera ali resna malomarnost delodajalca.

Ta člen določa tudi, da morajo države članice uvesti posebne kazni za ponavljajoče se kršitve pravic in obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. Take kazni bi lahko bile na primer preklic javnih sredstev ali časovno omejena izključitev iz vsakršne nadaljnje dodelitve finančnih ali kreditnih spodbud.

Člen 21 – Vprašanja enakega plačila pri javnih naročilih ali koncesijah

Države članice bi morale v skladu z Direktivo 2014/23/EU³⁶, Direktivo 2014/24/EU³⁷ in Direktivo 2014/25/EU³⁸ sprejeti ustrezne ukrepe za zagotovitev, da gospodarski subjekti (vključno s podizvajalci) pri izvajanju javnih naročil ali koncesij izpolnjujejo obveznosti v zvezi z enakim plačilom za moške in ženske. To pomeni, da bi morale zlasti zagotoviti, da imajo gospodarski subjekti mehanizme določanja plačil, ki v nobeni kategoriji delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, ne povzročajo plačilnih vrzeli med ženskami in moškimi, ki jih ni mogoče utemeljiti s spolno nevtralnimi dejavniki.

Poleg tega bi morale pri izvajanju teh obveznosti države članice preučiti možnost, da bi javni naročnik po potrebi uvedel kazni in razloge za odpoved pogodbe, da se zagotovi upoštevanje načela enakega plačila pri izvajanju javnih naročil in koncesij. Ta določba tudi pojasnjuje, da se obstoječi neobvezni razlogi za izključitev na podlagi Direktive 2014/23/EU, Direktive 2014/24/EU in Direktive 2014/25/EU lahko uporabijo za izključitev izvajalca, ki krši načelo enakega plačila.

Obveznosti iz te določbe sodijo v obveznosti, ki se uporabljajo na področju socialnega in delovnega prava iz člena 18(2) in člena 71(1) Direktive 2014/24/EU o javnem naročanju, člena 36(2) in člena 88(1) Direktive 2014/25/EU o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetske in prometnem sektorju ter sektorju poštne storitve, ter člena 30(3) in člena 42(1) Direktive 2014/23/EU o podeljevanju koncesijskih pogodb. Namen pojasnitve in izrecne navedbe zgornjih določb je podpreti in okrepiti njihovo izvajanje v zvezi s pravico do enakega plačila.

Člen 22 – Viktimizacija in zaščita pred manj ugodnim obravnavanjem

Delavci in njihovi predstavniki po uveljavljanju pravice do enakega plačila ali katere koli pravice iz te direktive ne bi smeli biti deležni manj ugodne obravnave. Države članice bi morale na nacionalni ravni uvesti ukrepe za zaščito delavcev, tudi predstavnikov delavcev, pred odpuščanjem ali drugim negativnim delodajalčevim obravnavanjem zaradi pritožbe ali kakršnega koli pravnega postopka, katerega cilj je uveljavljanje spoštovanja pravic ali obveznosti v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti.

Člen 23 – Razmerje do Direktive 2006/54/ES

³⁶ Direktiva 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o podeljevanju koncesijskih pogodb (UL L 94, 28.3.2014, str. 1).

³⁷ Direktiva 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju in razveljavitvi Direktive 2004/18/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 65).

³⁸ Direktiva 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetske in prometnem sektorju ter sektorju poštne storitve ter o razveljavitvi Direktive 2004/17/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 243).

Ta določba pojasnjuje razmerje do Direktive 2006/54/ES v zvezi z izvršilnimi ukrepi. Izvršilni ukrepi te direktive se uporabljajo za postopke, ki zadevajo katero koli pravico ali obveznost v zvezi z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, določenim v členu 4 Direktive 2006/54/ES, namesto členov 17, 18, 19, 24 in 25 navedene direktive.

POGLAVJE IV – Horizontalne določbe

Člen 24 – Raven varstva

To je standardna določba, ki državam članicam dovoljuje zagotavljanje višje ravni varstva od tistega, ki ga zagotavlja Direktiva. Hkrati državam članicam preprečuje, da bi znižale raven varstva v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

Člen 25 – Organi za enakost

Nacionalni organi za enakost imajo ključno vlogo pri uveljavljanju protidiskriminacijske zakonodaje v Evropski uniji. Prenovljena direktiva že določa, da morajo države članice imenovati enega ali več organov, zadolženih za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje enakega obravnavanja vseh oseb brez diskriminacije zaradi spola, tudi na področju plačila. Ta določba določa, da bi morali biti nacionalni organi za enakost pristojni tudi za zadeve, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Nadalje določa, da morajo države članice sprejeti ukrepe za zagotovitev tesnega sodelovanja in usklajevanja med nacionalnimi organi za enakost in inšpektorati za delo ter zagotoviti, da imajo organi za enakost na voljo ustrezna sredstva za opravljanje svojih nalog v zvezi s pravico do enakega plačila. Pri tem bi morale države članice proučiti možnost, da sredstva, ki jih pridobijo z globami v skladu s členom 20, v navedeni namen dodelijo organom za enakost.

Člen 26 – Spremljanje in ozaveščanje

Da bi države članice zagotovile ustrezno spremljanje izvajanja pravice do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, bi morale vzpostaviti posebna telesa za spremljanje. To telo, ki je lahko del obstoječega telesa s podobnimi cilji, bi moralo imeti posebne naloge v zvezi z izvajanjem ukrepov za preglednost plačil, določenih v tej direktivi, ter zbirati določene podatke za spremljanje neenakosti v plačilih in učinka ukrepov za preglednost plačil. Države članice bodo morale urediti vse potrebno za pravilno delovanje takega telesa.

Glavne naloge telesa za spremljanje bi morale biti agregiranje podatkov in priprava poročil o ukrepih za preglednost plačil, določenih v tej direktivi, ter po potrebi zagotavljanje njihove objave na uporabniku prijazen način. Telo bi moralo tudi obravnavati vzroke za plačilno vrzel med ženskami in moškimi ter zagotoviti orodja za analizo in oceno neenakosti v plačilih. Poleg tega bi moralo Komisiji zagotavljati letne podatke o številu in vrstah primerov diskriminacije pri plačilu, ki jih obravnavajo sodišča, ter pritožb, ki jih obravnavajo pristojni javni organi, vključno z organi za enakost. Nazadnje bi moralo skrbeti za ozaveščanje javnih in zasebnih podjetij ter organizacij, socialnih partnerjev in splošne javnosti z namenom spodbujati načelo enakega plačila in preglednost plačil.

Člen 27 – Kolektivna pogajanja in kolektivne tožbe

Ta direktiva priznava raznolikost modelov trga dela v EU, vključno z vlogo socialnih partnerjev v različnih državah članicah v zvezi z zadevami, povezanimi s predmetom urejanja te direktive. Ta določba zato ponavlja, da ta direktiva nikakor ne vpliva na pravico socialnih partnerjev do pogajanj, sklenitve in izvrševanja kolektivnih pogodb ter do kolektivnih tožb.

Člen 28 – Statistika

Uredba Sveta (ES) št. 530/1999³⁹ določa, da morajo države članice vsaka štiri leta zbrati strukturno statistiko plačil na mikroravni, kar zagotavlja harmonizirane podatke za izračun plačilne vrzeli med spoloma. Države članice v štiriletnem intervalu med dvema strukturnima statistikama plačil prostovoljno sporočajo letne podatke v zvezi s plačilno vrzeljo med spoloma, razčlenjene po spolu, gospodarskem sektorju, delovnem času (polni/skrajšani delovni čas), ekonomskem nadzoru (javno/zasebno lastništvo) in starosti. Čeprav je diskriminacija pri plačilu le ena od komponent plačilne vrzeli med spoloma, je treba zaradi letnega spremljanja pogosteje zagotavljati razpoložljive podatke. Ta določba zato določa obvezno zbiranje letnih podatkov o plačilni razliki med spoloma, da se vsako leto zagotovi popoln sklop podatkov.

Člen 29 – Razširjanje informacij

Ta določba naj bi zagotovila ozaveščanje v državah članicah o pravicah, dodeljenih s to direktivo, in drugih že obstoječih pravicah na istem področju.

Člen 30 – Izvajanje

Ta člen določa, da lahko države članice zaradi različnih modelov trga dela v EU in različne ravni vključenosti socialnih partnerjev v nekaterih državah članicah pri določanju pravil, ki so pomembna za zadeve, ki jih ureja ta direktiva, izvajanje ustreznih določb Direktive zaupajo socialnim partnerjem, če so rezultati, ki jih določa ta direktiva, stalno zagotovljeni.

Člen 31 – Prenos

Ta določba določa najdaljše obdobje, ki ga imajo države članice na voljo, da Direktivo prenesejo v nacionalno pravo in Komisiji sporočijo zadevna besedila. Za ta namen se določi obdobje dveh let od začetka veljavnosti te direktive.

Člen 32 – Poročanje in pregled

Ta določba določa obveznost držav članic, da sporočijo Komisiji vse informacije v zvezi z uporabo te direktive najpozneje osem let po začetku veljavnosti direktive, da bi Komisija lahko pregledala uporabo Direktive.

Člen 33 – Začetek veljavnosti

³⁹ Uredba Sveta (ES) št. 530/1999 z dne 9. marca 1999 o strukturni statistiki plačil in stroškov dela (UL L 63, 12.3.1999, str. 6).

To je standardna določba, ki navaja, da bo ta direktiva začela veljati dvajseti dan po objavi v Uradnem listu Evropske unije.

Člen 34 – Naslovniki

To je standardna določba o naslovitvi, ki pojasnjuje, da je Direktiva naslovljena na države članice.

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 157(3) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora⁴⁰,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) S členom 2 in členom 3(3) Pogodbe o Evropski uniji je pravica do enakosti žensk in moških določena kot ena bistvenih vrednot in nalog Unije.
- (2) Člena 8 in 10 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) določata, da si Unija prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost moških in žensk, ter da si v vseh svojih dejavnostih prizadeva za boj proti diskriminaciji zaradi spola.
- (3) Člen 157(1) PDEU določa, da mora vsaka država članica zagotoviti uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.
- (4) Člen 23 Listine o temeljnih pravicah Evropske unije določa, da se mora enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.
- (5) Enaka obravnava in enake možnosti žensk in moških ter pravica do enakega plačila za delo enake vrednosti so med načeli evropskega stebra socialnih pravic⁴¹, ki so ga skupaj razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija.
- (6) Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁴² določa, da je treba za enako delo ali delo enake vrednosti odpraviti neposredno in posredno diskriminacijo zaradi spola glede vseh vidikov in pogojev plačila. Kadar se za določanje plačila uporablja

⁴⁰ UL C, , str. .

⁴¹ https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sl

⁴² Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.7.2006, str. 23).

sistem razvrstitve delovnih mest, bi ta sistem moral temeljiti na istih merilih za moške in ženske ter biti oblikovan tako, da izključuje vsakršno diskriminacijo zaradi spola.

- (7) V oceni iz leta 2020⁴³ je bilo ugotovljeno, da izvajanje načela enakega plačila ovirajo slaba preglednost plačilnih sistemov, premajhna pravna varnost glede koncepta „delo enake vrednosti“ in postopkovne ovire, s katerimi se srečujejo žrtve diskriminacije. Delavci nimajo dovolj informacij za uspešen zahtevek za enako plačilo, zlasti informacij o ravneh plačil za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. V poročilu je bilo ugotovljeno, da bi večja preglednost omogočila razkritje spolne pristranskosti in diskriminacije v plačilnih strukturah podjetja ali organizacije. Hkrati bi delavcem, delodajalcem in socialnim partnerjem omogočila, da ustrezno ukrepajo za izvrševanje pravice do enakega plačila.
- (8) Po temeljiti oceni obstoječega okvira o enakem plačilu za enako delo ali delo enake vrednosti⁴⁴ ter obsežnem in vključujočem procesu posvetovanja⁴⁵ so bili v strategiji za enakost spolov za obdobje 2020–2025⁴⁶ napovedani zavezujoči ukrepi za preglednost plačil.
- (9) Plačilno vrzel med spoloma povzročajo različni dejavniki, nekatere od teh pa je mogoče pripisati neposredni in posredni diskriminaciji. Zaradi splošnega pomanjkanja preglednosti pri ravneh plačil v organizacijah lahko pristranskost in diskriminacija pri plačilu zaradi spola še naprej ostaneta neugotovljeni oziroma tudi v primeru suma težko dokazljivi. Zato so potrebni zavezujoči ukrepi, da se izboljša preglednost, da se organizacije spodbudijo k pregledu plačilnih struktur in zagotovitvi enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za ženske in moške ter da se žrtvam diskriminacije omogoči uveljavljanje pravice do enakega plačila. To je treba dopolniti z določbami, ki pojasnjujejo obstoječe pravne koncepte (kot sta „plačilo“ in „delo enake vrednosti“), ter ukrepi za izboljšanje mehanizmov za izvrševanje in dostop do sodnega varstva.
- (10) Uporabo načela enakega plačila za moške in ženske bi bilo treba okrepiti z odpravo neposredne in posredne diskriminacije pri plačilu. To delodajalcem ne preprečuje, da delavce, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, plačajo različno, če imajo za to objektivna in spolno nevtralna merila, kot sta uspešnost in usposobljenost.
- (11) To direktivo bi bilo treba uporabljati za vse delavce, vključno z delavci s krajšim delovnim časom, delavci, zaposlenimi za določen čas, ali osebami, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, ki imajo pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno s pravom, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Sodišče).

⁴³ [SWD\(2020\) 50](#). Glej tudi poročilo Evropskemu parlamentu in Svetu o izvajanju Direktive 2006/54/ES za leto 2013, COM (2013) 861 final.

⁴⁴ Ocena ustrezne določbe Direktive 2006/54/ES o uresničevanju načela o enakem plačilu za enako delo ali delo enake vrednosti iz Pogodbe, SWD(2020) 50; Poročilo o izvajanju akcijskega načrta EU za obdobje 2017–2019 za spoprijemanje z razliko v plačah med spoloma, COM(2020) 101.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency>.

⁴⁶ Sporočilo Komisije Unija enakosti: Strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 z dne 5. marca 2020, COM(2020) 152 final.

Sodišče je v svoji sodni praksi določilo merila za določitev statusa delavca ⁴⁷. Če izpolnjujejo navedena merila, bi morali na področje uporabe te direktiv spadati tudi delavci v gospodinjstvu, delavci na zahtevo, priložnostni delavci, delavci na podlagi vrednotnice, platformni delavci, pripravniki in vajenci. Obstoje delovnega razmerja bi moral temeljiti na ugotovitvi dejstev, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, in ne na tem, kako stranke opisujejo razmerje.

- (12) Da bi se odstranile ovire, s katerimi se žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola srečujejo pri uveljavljanju pravice do enakega plačila, in da bi se delodajalcem zagotovile smernice za zagotavljanje spoštovanja te pravice, bi bilo treba osnovne koncepte v zvezi z enakim plačilom, kot sta „plačilo“ in „delo enake vrednosti“, pojasniti v skladu s sodno prakso Sodišča. To bi moralo olajšati uporabo teh konceptov, zlasti za mala in srednja podjetja.
- (13) Načelo enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske bi bilo treba spoštovati pri mezdi ali plači ter vseh drugih prejemkih v denarju ali v naravi, ki jih delavec neposredno ali posredno prejme iz naslova zaposlitve od svojega delodajalca. V skladu s sodno prakso Sodišča⁴⁸ koncept plačila poleg plače vključuje tudi dodatne ugodnosti, kot so dodatki, povračila za nadure, ugodnosti za prevoz (vključno z avtomobili, ki jih zagotovi delodajalec, in vozovnicami), dodatki za stanovanje, povračila za udeležbo na usposabljanju, plačila v primeru odpustitve, nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni, zakonsko določena nadomestila in poklicne pokojnine. Vključevati bi moral vse elemente plačila, ki so obvezni na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe.
- (14) Člen 10 Pogodbe o delovanju Evropske unije določa, da si Unija pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti prizadeva za boj proti diskriminaciji na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Člen 4 Direktive 2006/54/ES določa, da se odpravi neposredna ali posredna diskriminacija zaradi spola, posebej glede plačila. Diskriminacija pri plačilu zaradi spola, pri kateri je ključen element spol žrtve, se lahko v praksi kaže v različnih oblikah. Vključuje lahko presek različnih vrst diskriminacije ali neenakosti, kadar delavec pripada eni ali več skupinam, ki so zaščitene tako pred diskriminacijo zaradi spola kot pred diskriminacijo zaradi rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti (pred katerimi ščitita Direktiva 2000/43/ES ali Direktiva 2000/78/ES). Primer skupine, ki je izpostavljena taki presečni diskriminaciji, so migrantke. Ta direktiva bi torej morala pojasniti, da bi bilo

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

⁴⁸ Na primer Zadeva C-58/81, Komisija evropskih skupnosti/Veliko vojvodstvo Luksemburg, ECLI:EU:C:1982:215; Zadeva C-171/88 Rinner-Kulhn/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; Zadeva C-147/02 Alabaster/Woolwhich plc and Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; Zadeva C-342/93 - Gillespie in drugi ECLI:EU:C:1996:46; Zadeva C-278/93 Freers and Speckmann/Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; Zadeva C-12/81, Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; Zadeva C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; Zadeva C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

treba v okviru diskriminacije pri plačilu zaradi spola upoštevati tako kombinacijo, da se odpravijo morebitni dvomi glede tega v okviru obstoječega pravnega okvira. S tem bi se zagotovilo, da bodo sodišča ali drugi pristojni organi ustrezno upoštevali vse okoliščine prikrajšanosti, ki izhajajo iz presečne diskriminacije, zlasti za vsebinske in postopkovne namene, vključno s priznavanjem obstoja diskriminacije, da se odloči o ustreznem primerljivem položaju, da se oceni sorazmernost ter po potrebi določi raven odškodnine ali naloženih kazni.

- (15) Da bi se spoštovala pravica do enakega plačila za ženske in moške, morajo delodajalci uporabljati mehanizme za določanje plačila ali plačilne strukture, s katerimi zagotavljajo, da pri plačilih, ki jih za enako delo ali delo enake vrednosti prejemajo moški in ženske, ni razlik, ki niso utemeljene z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki. Take plačilne strukture bi morale omogočiti primerjavo vrednosti različnih delovnih mest znotraj iste organizacijske strukture. V skladu s sodno prakso Sodišča bi bilo treba vrednost dela oceniti in primerjati na podlagi objektivnih meril, kot so zahteve glede izobrazbe, strokovnosti in usposabljanja, znanja in spretnosti, napornost in odgovornost, vloženo delo ter narava delovnih nalog⁴⁹.
- (16) Opredelitev upoštevne primerljivega položaja je pomemben parameter pri ugotavljanju, ali se delo lahko šteje za enakovredno. Delavcem omogoča, da dokažejo, da so bili obravnavani manj ugodno kot oseba drugega spola, ki v primerljivem položaju opravlja enako delo ali delo enake vrednosti. Kadar ni resničnega primerljivega položaja, bi bilo treba dovoliti uporabo hipotetičnega primerljivega položaja, ki bi delavcu omogočil, da dokaže, da ni bil obravnavan na enak način, kot bi bil obravnavan hipotetični delavec drugega spola v primerljivem položaju. S tem bi bila odpravljena velika ovira za potencialne žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola, zlasti na trgih dela z izrazito spolno segregacijo, na katerih je težko najti primer osebe nasprotnega spola v primerljivem položaju, zaradi česar je skoraj nemogoče vložiti zahtevek za enako plačilo. Poleg tega se delavcem ne bi smela preprečiti uporaba drugih dejstev, na podlagi katerih se lahko predpostavi zatrevana diskriminacija, na primer uporaba statističnih podatkov ali drugih razpoložljivih informacij. To bi omogočilo, da bi se v sektorjih in poklicih, ki pri katerih je prisotna segregacija zaradi spola, učinkoviteje obravnavale razlike v plačilih zaradi spola.
- (17) Sodišče je pojasnilo⁵⁰, da pri ugotavljanju, ali so delavci v primerljivem položaju, primerjava ni nujno omejena na položaje, ko moški in ženske delajo za istega delodajalca. Delavci so lahko v primerljivem položaju tudi, če ne delajo za istega delodajalca, kadar se pogoji glede plačila lahko pripišejo skupnemu viru, ki določa te pogoje. To se lahko zgodi, kadar pogoje glede plačila ureja zakonska določba ali kolektivna pogodba, povezana s plačili, ki se uporablja za več podjetij, ali kadar so taki pogoji določeni centralno za več kot eno organizacijo ali podjetje v holdinški družbi ali konglomeratu. Poleg tega je Sodišče pojasnilo, da primerjava ni omejena na delavce, ki so zaposleni hkrati s tožečo stranko⁵¹.

⁴⁹ Na primer Zadeva C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; Zadeva C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; Zadeva C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; Zadeva C-427/11, Margaret Kenny and Others/Minister for Justice, Equality and Law Reform and Others [2013] ECLI:EU:C:2013:122, točka 28.

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

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

- (18) Države članice bi morale razviti posebna orodja in metodologije, ki bi podpirali in usmerjali oceno, kaj je delo enake vrednosti. To bi moralo olajšati uporabo tega koncepta, zlasti za mala in srednja podjetja.
- (19) Sistemi vrednotenja in razvrstitve delovnih mest lahko, če se ne uporabljajo na spolno nevtralen način in zlasti če odražajo tradicionalne stereotipe o spolih, povzročijo diskriminacijo pri plačilu zaradi spola. V takem primeru prispevajo k plačilni vrzeli med spoloma in jo utrjujejo, saj delovna mesta, na katerih prevladujejo moški, vrednotijo drugače kot delovna mesta, na katerih prevladujejo ženske, čeprav gre za delovna mesta, na katerih se opravlja delo enake vrednosti. Nasprotno pa spolno nevtralni sistemi vrednotenja in razvrstitve delovnih mest učinkovito vzpostavljajo pregleden sistem plačil in so bistveni za preprečevanje neposredne in posredne diskriminacije zaradi spola. Zaznavajo posredno diskriminacijo pri plačilu, ki je povezana s podvrednotenjem delovnih mest, na katerih so običajno zaposlene ženske. To dosegajo z merjenjem in primerjavo delovnih mest, katerih vsebina je drugačna vendar enake vrednosti, ter tako podpirajo načelo dela enake vrednosti.
- (20) Pomanjkanje informacij o predvidenem razponu plačila za delovno mesto povzroča asimetričnost informacij, ki omejuje pogajalsko moč prijavljenih na delovno mesto. Zagotavljanje preglednosti bi moralo potencialnim delavcem omogočiti informirano odločitev o pričakovanem plačilu, ne da bi to na kakršen koli način omejevalo pogajalsko moč delodajalca ali delavca za pogajanje o plači zunaj navedenega razpona. S tem bi se tudi zagotovila izrecna in spolno nepristranska osnova za določanje plačil ter preprečilo podvrednotenje plačil v primerjavi z znanji in spretnostmi ter izkušnjami. Ta ukrep za preglednost naj bi obravnaval tudi presečno diskriminacijo, kadar nepregledno določanje plačil omogoča diskriminatorne prakse iz različnih vzrokov za diskriminacijo. Informacije, ki naj bi se prijavljenim zagotovile pred zaposlitvijo, bi se objavile v razpisu za prosto delovno mesto ali pa bi jih delodajalec prijavljenim zagotovil pred razgovorom za delovno mesto oziroma bi jim bile posredovane na drug način, na primer s strani socialnih partnerjev.
- (21) Da bi se preprečilo utrjevanje plačilne vrzeli med spoloma, ki so ji posamezni delavci dolgotrajno podvrženi, delodajalci ne bi smeli imeti možnosti, da prijavljeno osebo vprašajo, kakšno plačilo je prejela v prejšnjem delovnem razmerju.
- (22) Ukrepi za preglednost plačil bi morali zaščititi pravico delavcev do enakega plačila, hkrati pa čim bolj omejiti stroške in breme za delodajalce, pri čemer je treba posebno pozornost nameniti mikro in malim podjetjem. Kadar je ustrezno, bi morali biti ukrepi prilagojeni velikosti delodajalcev glede na število zaposlenih.
- (23) Delodajalec bi moral poskrbeti, da je delavcem dostopen opis meril, ki se uporabljajo za določanje ravni plačil in poklicnega napredovanja delavcev. Delodajalec bi moral imeti različne možnosti za izpolnitev obveznosti, pri čemer bi bilo treba upoštevati velikost organizacije.
- (24) Delavci bi morali imeti pravico, da na zahtevo pridobijo informacije o svojih plačilih in ravneh plačil, razčlenjene po spolu, za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. Delodajalci morajo delavce o tej pravici obvestiti vsako leto. Delodajalci lahko tudi na lastno pobudo zagotovijo take informacije, ne da bi bilo delavcem treba informacije zahtevati.
- (25) Delodajalci z najmanj 250 delavci bi morali redno poročati o plačilu na primeren in pregleden način, na primer z vključevanjem informacij v svoje poslovno poročilo. Podjetja, za katera veljajo zahteve iz Direktive 2013/34/EU Evropskega parlamenta in

Sveta⁵², se lahko odločijo, da o plačilu poročajo sočasno sporočanjem o drugih vprašanjih v zvezi z delavci v svojem poslovnem poročilu.

- (26) Poročanje o plačilih bi moralo delodajalcem omogočiti, da ocenijo in spremljajo svoje plačne strukture in politike, kar bi jim omogočilo skladnost z načelom enakega plačila. Hkrati bi bila razčlenitev podatkov po spolu pristojnim javnim organom, predstavnikom delavcev in drugim deležnikom v pomoč pri spremljanju plačilne vrzeli med spoloma po sektorjih (horizontalna segregacija) in položajih (vertikalna segregacija). Delodajalci bi morda želeli objavljenim podatkom dodati razlago morebitnih razlik ali vrzeli med plačili moških in žensk. Kadar razlik v povprečnih plačilih za enako delo ali delo enake vrednosti med ženskami in moškimi ni mogoče utemeljiti z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki, bi moral delodajalec sprejeti ukrepe za odpravo neenakosti.
- (27) Da bi se zmanjšalo breme za delodajalce, bi se države članice lahko odločile, da bi potrebne podatke zbirale in povezovale prek svojih nacionalnih uprav na način, ki bi omogočal izračun plačilne vrzeli med moškimi in ženskami, zaposlenimi pri posameznem delodajalcu. Za tako zbiranje podatkov bi lahko bilo potrebno medsebojno povezovanje podatkov iz več javnih uprav (kot so davčni inšpektorati in uradi za socialno varnost), mogoče pa bi bilo, če bi bili na voljo upravni podatki, ki povezujejo podatke o delodajalcih (podjetje / organizacijska raven) s podatki o delavcih (individualna raven), vključno z denarnimi in stvarnimi prejemki. Države članice bi se lahko odločile, da te informacije zbirajo ne le za delodajalce, za katere velja obveznost poročanja v skladu s to direktivo, pač pa tudi za mala in srednja podjetja. Objava zahtevanih informacij s strani držav članic bi morala nadomestiti obveznost poročanja o plačilih za delodajalce, ki jih zajemajo upravni podatki, če je pričakovani rezultat obveznosti poročanja dosežen.
- (28) Da bi bile informacije o plačilih vrzeli med ženskami in moškimi na organizacijski ravni splošno dostopne, bi morale države članice zadolžiti telo za spremljanje, imenovano v skladu s to direktivo, da agregira podatke o plačilih vrzeli, ki jih prejme od delodajalcev, ne da bi se slednji dodatno obremenili. Telo za spremljanje bi moralo te podatke objaviti, pri tem pa omogočiti primerjavo podatkov posameznih delodajalcev, sektorjev in regij zadevnih držav članic.
- (29) Skupna ocena plačil bi morala v organizacijah z najmanj 250 delavci, pri katerih se ugotovijo neenakosti v plačilu, sprožiti pregled in revizijo plačilnih struktur. Skupno oceno plačil bi morali delodajalci opraviti v sodelovanju s predstavniki delavcev; če predstavnikov delavcev ni, bi jih bilo treba v ta namen imenovati. Skupna ocena plačil bi morala privedi do odprave diskriminacije pri plačilu zaradi spola.
- (30) Kakršno koli obdelovanje ali objava informacij iz te direktive bi morala biti skladna z Uredbo (EU) št. 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta⁵³. Dodati bi bilo treba posebne zaščitne ukrepe, da bi se preprečilo neposredno ali posredno razkritje

⁵² Direktiva 2013/34/EU, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2014/95/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2014 o spremembi Direktive 2013/34/EU glede razkritja nefinančnih informacij in informacij o raznolikosti nekaterih velikih podjetij in skupin (UL L 330, 15.11.2014, str. 1).

⁵³ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

informacij o sodelavcu, ki ga je mogoče prepoznati. Po drugi strani se delavcem ne bi smelo preprečiti, da svoje plačilo prostovoljno razkrijejo z namenom krepitev načela enakega plačila za enako delo ali delo, ki mu je pripisana enaka vrednost.

- (31) Pomembno je, da socialni partnerji v kolektivnih pogajanjih izpostavijo in posebej poudarijo vprašanja enakega plačila. Spoštovati bi bilo treba raznolikost socialnega dialoga v državah članicah in sistemov kolektivnih pogajanj po Uniji ter avtonomijo in pogodbeno svobodo socialnih partnerjev ter njihovo vlogo kot predstavnikov delavcev in delodajalcev. Zato bi morale države članice v skladu s svojimi nacionalnimi sistemi in praksami sprejeti ustrezne ukrepe, kot so programi za podporo socialnim partnerjem, praktične smernice in dejavno sodelovanje vlade v socialnem dialogu na nacionalni ravni. Taki ukrepi bi morali spodbujati socialne partnerje, da posvetijo ustrezno pozornost vprašanjem enakega plačila, vključno z razpravami na ustrezni ravni kolektivnih pogajanj in razvojem spolno nevtralnih sistemov vrednotenja in razvrstitve delovnih mest.
- (32) Delavcem bi morali biti na voljo ustrezni postopki, ki bi jim omogočali uveljavljanje pravice do sodnega varstva. Nacionalna zakonodaja, ki bodisi določa bodisi spodbuja poravnavo ali posredovanje organa za enakost, strankam ne bi smela onemogočiti uveljavljanja pravice do dostopa do sodišča.
- (33) Vključevanje organov za enakost poleg drugih deležnikov je bistveno za učinkovito uporabo načela enakega plačila. Nacionalni organi za enakost bi zato morali imeti ustrezna pristojnosti in pooblastila, ki bi povsem zajemala diskriminacijo pri plačilu zaradi spola, vključno s pravicami in obveznostmi v zvezi s preglednostjo plačil ali drugimi pravicami in obveznostmi iz te direktive. Za premagovanje postopkovnih in stroškovnih ovir, s katerimi se delavci, ki menijo, da so diskriminirani, srečujejo pri uveljavljanju pravice do enakega plačila, bi morali imeti organi za enakost, organizacije, telesa in predstavniki delavcev ali drugi pravni subjekti, ki imajo interes za zagotavljanje enakosti moških in žensk, možnost, da zastopajo posameznike. Morali bi imeti možnost, da se odločijo pomagati delavcem v njihovem imenu ali v njihovo podporo, kar bi delavcem, ki so žrtve diskriminacije, omogočilo učinkovito uveljavljanje pravic in zahtevanje izvrševanja načela enakega plačila.
- (34) Organi za enakost in predstavniki delavcev bi morali imeti tudi možnost, da zastopajo enega ali več delavcev, ki menijo, da so žrtve diskriminacije zaradi spola zaradi kršitve načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti. Vlaganje zahtevkov v imenu več delavcev ali v njihovo podporo je eden od načinov za spodbujanje postopkov, ki sicer ne bi bili vloženi zaradi postopkovnih in finančnih ovir ali strahu pred viktimizacijo, ter postopkov v primerih, ko se delavci soočajo z več vrstami diskriminacije, ki jih je težko ločiti. Kolektivne tožbe imajo potencial za razkrivanje sistemske diskriminacije in pritegnitev pozornosti celotne družbe k vprašanjem enakega plačila in enakosti spolov. Možnost kolektivnih pravnih sredstev bi delodajalce spodbudila, da bi proaktivno spoštovali ukrepe za preglednost plačil, saj bi ustvarila medsebojni pritisk med delodajalci ter okrepila njihovo ozaveščenost in pripravljenost za preventivno ukrepanje.
- (35) Države članice bi morale organom za enakost dodeliti zadostne vire za učinkovito in ustrezno opravljanje njihovih nalog v zvezi z diskriminacijo pri plačilih zaradi spola.

Kadar se naloge dodelijo več kot enemu organu, bi morale države članice poskrbeti za njihovo ustrezno usklajenost.

- (36) Odškodnina bi morala v celoti kriti izgubo in škodo, ki jo je oseba utrpela zaradi diskriminacije pri plačilu zaradi spola⁵⁴. Vključevati bi morala polno povračilo zapadlih plačil in z njimi povezanih dodatkov ali plačil v naravi ter odškodnino za zamujene priložnosti in moralno škodo. Za tako odškodnino ne bi smela biti dovoljena vnaprej določena zgornja meja.
- (37) Poleg odškodnine bi morala biti na voljo še druga pravna sredstva. Sodišča bi na primer morala imeti možnost, da od delodajalca zahtevajo, da sprejme strukturne ali organizacijske ukrepe za izpolnitev obveznosti v zvezi z enakim plačilom. Taki ukrepi lahko na primer vključujejo obvezen pregled mehanizma določanja plačil na podlagi spolno nevtralnega vrednotenja in razvrstitve; pripravo akcijskega načrta za odpravo odkritih razlik in zmanjšanje morebitnih neutemeljenih razlik v plačilu; zagotavljanje informacij in ozaveščanje delavcev o njihovi pravici do enakega plačila; uvedbo obveznega usposabljanja o enakem plačilu ter spolno nevtralnem vrednotenju in razvrstitvi delovnih mest za osebe, ki skrbijo za človeške vire.
- (38) V skladu s sodno prakso Sodišča⁵⁵ so bile z Direktivo 2006/54/ES vzpostavljene določbe, ki zagotavljajo, da se v primeru diskriminacije *prima facie* dokazno breme prenese na toženo stranko. Državam članicam se ne bi smelo preprečiti, da za katero koli ustrezno fazo postopka uvedejo pravila o dokazovanju, ki so za delavce, ki vlagajo zahtevek, ugodnejša. V vseh upravnih postopkih v zvezi z neposredno ali posredno diskriminacijo se v primeru, da delodajalec ni izpolnil obveznosti glede preglednosti plačila, kakor so določene v tej direktivi, dokazno breme samodejno prenese na toženo stranko, ne glede na to, ali delavec dokazuje primer diskriminacije *prima facie*.
- (39) Čeprav je treba za prenos dokaznega bremena na delodajalca ugotoviti le domnevno diskriminacijo, izoblikovanje domneve žrtvam in sodiščem včasih predstavlja težavo. Ukrepi za preglednost plačil lahko podprejo uporabo obrnjenega dokaznega bremena s tem, da delavcem pomagajo ugotoviti povprečne ravni plačil za ženske in moške, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. Z omogočanjem delavcem, da predložijo *prima facie* dokaze za izoblikovanje domneve o diskriminaciji, bi se nemudoma sprožilo obrnjeno dokazno breme v korist delavca.
- (40) V skladu s sodno prakso Sodišča bi morala biti nacionalna pravila o rokih za zagotovitev spoštovanja pravic iz te direktive oblikovana tako, da uveljavljanje teh pravic zaradi njih ne bi bilo praktično nemogoče ali pretirano težavno. Zastaralni roki predstavljajo posebno oviro za žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola. V ta namen bi bilo treba določiti skupne minimalne standarde. Ta pravila bi morala določiti, kdaj začne teči zastaralni rok, njegov tek in okoliščine, v katerih se zastaralni rok zadrži ali prekine, ter določiti, da je zastaralni rok za vložitev zahtevkov najmanj tri leta.

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

⁵⁵ Zadeva C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Stroški pravnega postopka resno odvrčajo žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola od uveljavljanja pravice do enakega plačila, kar povzroča nezadostna varstvo in uveljavljanje pravice do enakega plačila. Da bi se preprečilo to resno postopkovno oviranje dostopa do sodnega varstva, bi bilo treba uspešnim tožečim strankam omogočiti, da od tožene stranke izterjajo stroške, ki so jih imeli s postopkom. Po drugi strani tožeče stranke ne bi smele biti odgovorne za stroške postopka uspešne tožene stranke, razen če je bil zahtev nepošten, očitno neresen ali kadar bi sodišče ali drug pristojni organ tako neplačilo stroškov toženi stranki štel za očitno nerazumno glede na posebne okoliščine primera, na primer glede na položaj mikropodjetja.
- (42) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvrčilne kazni za kršitve nacionalnih določb, sprejetih v skladu s to direktivo, ali nacionalnih določb, ki so že v veljavi na dan začetka veljavnosti te direktive in ki so povezane s pravico do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. Take kazni bi morale vključevati globe, za katere bi morala biti določena najnižja raven ob ustreznem upoštevanju teže in trajanja kršitve, morebitne namerne diskriminacije ali hude malomarnosti ter kakršnih koli drugih oteževalnih ali olajševalnih okoliščin, ki bi se lahko uporabljale za okoliščine primera, kadar se diskriminacija pri plačilu zaradi spola prepleta z drugimi vrstami diskriminacije. Države članice bi morale razmisliti o tem, da bi sredstva, ki se pridobijo z globami, dodelile organom za enakost za namene učinkovitega izvajanja njihovih nalog v zvezi z izvrševanjem načela enakega plačila, med drugim za vlaganje zahtevkov v zvezi z diskriminacijo pri plačilu ali pomoč in podporo žrtvam pri vlaganju takih zahtevkov.
- (43) Države članice bi morale določiti posebne kazni, ki se naložijo v primeru ponavljajočih se kršitev pravic ali obveznosti, povezanih z enakim plačilom za moške in ženske za enako delo ali delo enake vrednosti, te kazni pa bi morale odražati težo dejanja in nadalje odvrčati od takih kršitev. Take kazni bi lahko bile na primer različne vrste finančnih odvrčilnih dejavnikov, kot so preklic javnih sredstev ali časovno omejena izključitev iz vsakršne nadaljnje dodelitve finančnih spodbud ali iz vseh postopkov za oddajo javnega naročila.
- (44) Obveznosti delodajalcev, ki izhajajo iz te direktive, so del obveznosti, ki se uporabljajo na področjih okoljskega, socialnega in delovnega prava, pri katerih morajo države članice zagotoviti skladnost z Direktivo 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta⁵⁶, Direktivo 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta⁵⁷ ter Direktivo 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta⁵⁸ glede sodelovanja v postopkih za oddajo javnega naročila. Države članice bi morale za izpolnjevanje teh obveznosti, kar zadeva pravico do enakega plačila, zlasti zagotoviti, da gospodarski subjekti pri izvajanju javnega naročila ali koncesije uporabljajo mehanizme določanja plačil, ki v nobeni kategoriji delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, ne povzročajo takih plačilnih vrzeli med ženskami in moškimi, ki jih ni mogoče utemeljiti s spolno nevtralnimi dejavniki. Poleg tega bi morale države članice preučiti

⁵⁶ Direktiva 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o podeljevanju koncesijskih pogodb (UL L 94, 28.3.2014, str. 1).

⁵⁷ Direktiva 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju in razveljavitvi Direktive 2004/18/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 65).

⁵⁸ Direktiva 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetskem in prometnem sektorju ter sektorju poštnih storitev ter o razveljavitvi Direktive 2004/17/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 243).

možnost, da javni naročnik po potrebi uvede kazni in pogoje za odpoved pogodbe, da se zagotovi upoštevanje načela enakega plačila pri izvajanju javnih naročil in koncesij. Države članice lahko pri odločanju o uporabi razlogov za izključitev ali odločitvi, da naročila ne oddajo ponudniku, ki predloži ekonomsko najugodnejšo ponudbo, upoštevajo tudi dejstvo, da ponudnik ali njegovi podizvajalci ne spoštujejo načela enakega plačila.

- (45) Učinkovito izvrševanje pravice do enakega plačila zahteva ustrezno sodno in upravno varstvo pred kakršnim koli neugodnim obravnavanjem v odziv na poskus delavcev, da uveljavijo pravice v zvezi z enakim plačilom za moške in ženske, na pritožbo delodajalcu ali na kakršen koli pravni ali upravni postopek, namenjen izvršitvi skladnosti s pravico do enakega plačila.
- (46) Da bi se izboljšalo izvrševanje načela enakega plačila, bi ta direktiva morala okrepiti obstoječa orodja in postopke izvrševanja v zvezi s pravicami in obveznostmi iz te direktive ter določbami o enakem plačilu iz Direktive 2006/54/ES.
- (47) Ta direktiva določa minimalne zahteve in spoštuje pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Prenos te direktive se ne sme izkoristiti za krčenje obstoječih pravic, določenih v obstoječem pravu Unije ali nacionalnem pravu na tem področju, in ni upravičen razlog za krčenje pravic delavcev v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti za ženske in moške.
- (48) Da bi države članice zagotovile ustrezno spremljanje izvajanja pravice do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, bi morale vzpostaviti ali imenovati posebna telesa za spremljanje. To telo, ki je lahko del obstoječega telesa s podobnimi cilji, bi moralo imeti posebne naloge v zvezi z izvajanjem ukrepov za preglednost plačil iz te direktive, ter zbirati določene podatke za spremljanje neenakosti v plačilih in učinka ukrepov za preglednost plačil.
- (49) Zbiranje po spolu razčlenjenih statističnih podatkov o plačah in pošiljanje natančnih in popolnih statističnih podatkov Komisiji (Eurostatu) sta bistvenega pomena za analiziranje in spremljanje plačilne vrzeli med spoloma na ravni Unije. Uredba Sveta (ES) št. 530/1999⁵⁹ določa, da morajo države članice vsaka štiri leta zbrati strukturno statistiko plačil na mikroravni, kar zagotavlja harmonizirane podatke za izračun plačilne vrzeli med spoloma. Visokokakovostni letni statistični podatki bi lahko povečali preglednost ter izboljšali spremljanje plačilne neenakosti med spoloma ter ozaveščenost o njej. Razpoložljivost in primerljivost takih podatkov sta ključnega pomena za oceno razvoja na nacionalni ravni in na ravni Unije.
- (50) Namen te direktive je doseči boljše in učinkovitejše izvajanje načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske prek vzpostavitve skupnih minimalnih zahtev, ki bi se morale uporabljati za vsa podjetja in organizacije v Evropski uniji. Ker tega cilja države članice ne morejo zadovoljivo doseči in bi ga bilo treba zato doseči na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti,

⁵⁹ Uredba Sveta (ES) št. 530/1999 z dne 9. marca 1999 o strukturni statistiki plačil in stroškov dela (UL L 63, 12.3.1999, str. 6).

kakor je določeno v navedenem členu, ta direktiva, ki je omejena na določitev minimalnih standardov, ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenega cilja.

- (51) Vloga socialnih partnerjev je ključnega pomena pri oblikovanju načina izvajanja ukrepov za preglednost plačil v državah članicah, zlasti tistih s širokim obsegom kolektivnih pogajanj. Države članice bi zato morale imeti možnost, da socialnim partnerjem poverijo izvajanje te direktive pod pogojem, da sprejmejo potrebne ukrepe za stalno zagotavljanje rezultatov, ki jih zahteva ta direktiva.
- (52) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju upravnih, finančnih in pravnih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj mikro-, malih in srednjih podjetij. Države članice so zato pozvane, naj ocenijo učinek svojega akta za prenos na mala in srednja podjetja, da bi zagotovile, da taka podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer naj posebno pozornost namenijo mikropodjetjem, in sicer z namenom zmanjšanja upravnega bremena, rezultate takih ocen pa objavijo.
- (53) Opravljeno je bilo posvetovanje z Evropskim nadzornikom za varstvo podatkov v skladu s členom 42 Uredbe (EU) 2018/1725⁶⁰, ki je mnenje podal **XX XXXX**.

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

POGLAVJE I

Splošne določbe

Člen 1

Predmet urejanja

Ta direktiva določa minimalne zahteve za krepitev uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, zapisanega v členu 157 PDEU, in prepovedi diskriminacije iz člena 4 Direktive 2006/54/ES, zlasti s preglednostjo plačil in okrepljenimi mehanizmi za izvrševanje.

Člen 2

Področje uporabe

1. Ta direktiva se uporablja za delodajalce v javnem in zasebnem sektorju.
2. Ta direktiva se uporablja za vse delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno s pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.

⁶⁰ Uredba (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2018 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah, organih, uradih in agencijah Unije in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Uredbe (ES) št. 45/2001 in Sklepa št. 1247/2002/ES (UL L 295, 21.11.2018, str. 39) –

Člen 3

Opredelitev pojmov

1. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:
 - (a) „Plačilo“ pomeni običajno osnovno ali minimalno mezdo ali plačo ter vse druge prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve neposredno ali posredno (v nadaljnjem besedilu: dopolnilni ali spremenljivi deli) od svojega delodajalca;
 - (b) „raven plačila“ pomeni bruto letno plačilo in ustrezno bruto urno postavko;
 - (c) „plačilna vrzel“ pomeni razliko v povprečnih ravneh plačil med ženskami in moškimi, zaposlenimi pri delodajalcu, izraženo kot odstotni delež povprečne ravni plačil moških;
 - (d) „mediana ravni plačila“ pomeni plačilo delavca, po kateri bi polovica delavcev zaslužila več, polovica pa manj, kot zasluži ta delavec;
 - (e) „vrzel med medianama plačil“ pomeni razliko med mediano ravni plačila žensk in mediano ravni plačila moških, izraženo kot odstotni delež mediane ravni plačila moških;
 - (f) „kvartilni plačilni razred“ pomeni vsako od štirih enako velikih skupin, v katere so razdeljeni delavci glede na raven plačila, in sicer od najnižje do najvišje;
 - (g) „kategorija delavcev“ pomeni delavce, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti in ki jih njihov delodajalec razvrsti na podlagi meril, določenih v skladu s členom 4 te direktive, ki jih zadevni delodajalec specificira;
 - (h) „neposredna diskriminacija“ pomeni položaj, v katerem se oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se v primerljivem položaju obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola;
 - (i) „posredna diskriminacija“ pomeni položaj, v katerem bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju ter so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna;
 - (j) „organ za enakost“ pomeni organ ali organe, imenovane v skladu s členom 20 Direktive 2006/54/ES za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje enakega obravnavanja vseh oseb brez diskriminacije zaradi spola;
 - (k) „inšpektorat za delo“ pomeni nacionalni organ ali organe, ki opravljajo inšpekcijsko funkcijo na trgu dela v državi članici.
2. Za namene te direktive diskriminacija vključuje:
 - (a) nadlegovanje in spolno nadlegovanje v smislu člena 2(2) Direktive 2006/54/ES kot tudi vsako manj ugodno obravnavanje osebe zaradi zavrnitve ali dopuščanja takega vedenja, kadar je tako nadlegovanje ali obravnavanje povezano z uveljavljanjem pravic na podlagi te direktive ali izhaja iz uveljavljanja teh pravic;
 - (b) navodilo, naj se osebe diskriminirajo zaradi spola;

- (c) kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu Direktive Sveta 92/85/EGS⁶¹.
3. Diskriminacija pri plačilu v skladu s to direktivo pomeni tudi diskriminacijo zaradi kombinacije spola in drugega razloga ali razlogov za diskriminacijo, pred katerimi varuje Direktiva 2000/43/ES ali Direktiva 2000/78/ES.

Člen 4

Enako delo in delo enake vrednosti

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da imajo delodajalci vzpostavljene plačilne strukture, s katerimi zagotavljajo, da so ženske in moški za enako delo ali delo enake vrednosti plačani enako.
2. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da imajo vzpostavljene orodja ali metodologije za ocenjevanje in primerjavo vrednosti dela v skladu z merili iz tega člena. Ta orodja ali metodologije lahko vključujejo spolno nevtralne sisteme vrednotenja in razvrstitve delovnih mest.
3. Orodja ali metodologije omogočajo, da se oceni, ali so glede vrednosti dela delavci v primerljivi situaciji, in sicer na podlagi objektivnih meril, ki vključujejo zahteve glede izobrazbe, strokovnosti in usposabljanja, znanja in spretnosti, napornost in odgovornost, vloženo delo ter naravo delovnih nalog. Ta orodja ali metodologije ne vsebujejo meril, ki neposredno ali posredno temeljijo na spolu delavcev, oziroma ne temeljijo na takih merilih.
4. Kadar je razlike v plačilu mogoče pripisati skupnemu viru, ki določa pogoje glede plačila, ocena, ali delavci opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti ni omejena na položaje, v katerih ženske in moški delajo za istega delodajalca, temveč se lahko razširi na ta skupni vir. Ocena tudi ni omejena na delavce, ki so zaposleni v istem času kot zadevni delavec. Kadar ni mogoče najti resničnega primerljivega položaja, se dovoli primerjava s hipotetičnim primerljivim položajem ali uporaba drugih dokazov, ki omogočajo predpostavlanje domnevne diskriminacije.
5. Kadar se za določanje plačila uporablja sistem vrednotenja in razvrstitve delovnih mest, ta sistem temelji na istih merilih za moške in ženske ter je oblikovan tako, da izključuje vsakršno diskriminacijo zaradi spola.

POGLAVJE II

Preglednost plačil

Člen 5

Preglednost plačil pred zaposlitvijo

⁶¹ Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL L 348, 28.11.1992, str. 1).

1. Oseba, prijavljena na zaposlitev, ima pravico, da od morebitnega bodočega delodajalca prejme informacije o začetni ravni plačila ali njenem razponu, ki temelji na objektivnih in spolno nevtralnih merilih, za zadevno delovno mesto. Take informacije se navedejo v objavi prostega delovnega mesta ali se prijavljeni osebi kako drugače posredujejo pred razgovorom za delovno mesto, ne da bi ji bilo treba zanje zaprositi.
2. Delodajalec ne sme, ne ustno ne pisno, osebno ali prek zastopnika vprašati prijavljene osebe o plačilu, ki ga je prejela v predhodnih delovnih razmerjih.

Člen 6

Politika preglednosti določanja plačil in poklicnega napredovanja

Delodajalec poskrbi, da je opis meril, ki se uporabljajo za določanje ravni plačil in poklicnega napredovanja delavcev, le-tem lahko dostopen. Ta merila so spolno nevtralna.

Člen 7

Pravica do obveščenosti

1. Delavci imajo v skladu z odstavkoma 3 in 4 pravico, da prejmejo informacije o svoji osebni ravni plačila in o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu in kategorijah delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot oni sami.
2. Delodajalci vsako leto obvestijo vse delavce o njihovi pravici, da prejmejo informacije iz odstavka 1.
3. Delodajalci zagotovijo informacije iz odstavka 1 v razumnem roku po zahtevi delavca. Informacije se delavcem invalidom na njihovo zahtevo zagotovijo v oblikah, ki so jim dostopne.
4. Delavci imajo možnost, da informacije iz odstavka 1 zahtevajo prek svojih zastopnikov ali organa za enakost.
5. Delavcem se ne sme preprečiti, da svoje plačilo razkrijejo z namenom krepitev načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.
6. Delodajalci lahko zahtevajo, da delavec, ki je prejel informacije v skladu s tem členom, teh informacij ne uporabi za noben drug namen kot za zaščito lastne pravice do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, in da informacij ne razširja iz drugih razlogov.

Člen 8

Poročanje o plačilni vrzeli med ženskami in moškimi

1. Delodajalci z najmanj 250 delavci v skladu z odstavki 2, 3 in 5 zagotovijo naslednje informacije o svoji organizaciji:
 - (a) plačilna vrzel med vsemi ženskami in moškimi;
 - (b) plačilna vrzel med vsemi ženskami in moškimi v dopolnilnih ali spremenljivih delih;
 - (c) vrzel med medianama plačil med vsemi ženskami in moškimi;

- (d) vrzel med medianama plačil med vsemi ženskami in moškimi v dopolnilnih ali spremenljivih delih;
 - (e) delež žensk in moških, ki prejemajo dopolnilne ali spremenljive dele;
 - (f) razmerje med ženskami in moškimi v vsakem kvartilnem plačilnem razredu;
 - (g) plačilna vrzel med ženskami in moškimi po kategorijah delavcev, razčlenjena po običajni osnovni plači in dopolnilnih ali spremenljivih delih.
- 2. Točnost informacij potrdi uprava delodajalca.
 - 3. Delodajalec vsako leto na uporabniku prijazen način objavi informacije iz točk (a) do (f) odstavka 1 na svoji spletni strani ali javnosti kako drugače omogoči vpogled vanje. Prav tako morajo biti na zahtevo dostopne informacije iz preteklih štirih let, če so na voljo. Poleg tega delodajalec posreduje te informacije tudi telesu za spremljanje iz odstavka 6.
 - 4. Države članice se lahko odločijo, da same zberejo informacije iz točk (a) do (f) odstavka 1 na podlagi upravnih podatkov, kot so podatki, ki jih delodajalci posredujejo davčnim organom ali organom za socialno varnost. Te informacije se javno objavijo v skladu z odstavkom 6.
 - 5. Delodajalec zagotovi informacije iz točke (g) odstavka 1 vsem delavcem in njihovim predstavnikom ter telesu za spremljanje iz odstavka 6. Na zahtevo jih zagotovi inšpektoratu za delo in organu za enakost. Prav tako mora na zahtevo posredovati informacije iz preteklih štirih let, če so na voljo.
 - 6. Države članice telesa za spremljanje, imenovana v skladu s členom 26, zadolžijo za zbiranje podatkov, ki jih posredujejo delodajalci v skladu s točkami (a) do (f) odstavka 1, ter za zagotavljanje, da so ti podatki javni in da omogočajo uporabniku prijazno primerjavo med delodajalci, sektorji in regijami.
 - 7. Delavci in njihovi predstavniki, inšpektorati za delo in organi za enakost lahko od delodajalca zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti o katerem koli predloženem podatku, vključno z razlago morebitnih razlik v plačilih med spoloma. Delodajalec na tako zahtevo odgovori v razumnem roku in odgovor utemelji. Kadar razlike v plačilih med spoloma niso utemeljene z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki, delodajalec to stanje odpravi v tesnem sodelovanju s predstavniki delavcev, inšpektoratom za delo in/ali organom za enakost.

Člen 9

Skupna ocena plačil

- 1. Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da delodajalci z vsaj 250 delavci v sodelovanju s predstavniki svojih delavcev izvedejo skupno oceno plačil, kadar sta izpolnjena oba naslednja pogoja:
 - (a) iz poročanja o plačilih, opravljenega v skladu s členom 8, je razviden obstoj najmanj petodstotne razlike med povprečnimi ravnmi plačil za ženske in moške v kateri koli kategoriji delavcev;
 - (b) delodajalec takih razlik v povprečnih ravneh plačil ni utemeljil z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki.
- 2. Skupna ocena plačil vključuje naslednje:

- (a) analizo razmerja delavcev med ženskami in moškimi v vsakem kvartilnem plačilnem razredu;
 - (b) podrobne informacije o povprečnih ravneh plačil žensk in moških ter dopolnilnih ali spremenljivih delov za vsako kategorijo delavcev;
 - (c) opredelitev morebitnih razlik v ravneh plačil med ženskami in moškimi v vsaki kategoriji delavcev;
 - (d) razloge za take razlike v ravneh plačil in morebitne objektivne, spolno nevtralne utemeljitve, kakor so jih skupaj ugotovili predstavniki delavcev in delodajalec;
 - (e) ukrepe za obravnavanje takih razlik, če niso utemeljene na podlagi objektivnih in spolno nevtralnih meril;
 - (f) poročilo o učinkovitosti morebitnih ukrepov, navedenih v predhodnih skupnih ocenah plač.
3. Delodajalci dajo skupne ocene plačil na voljo delavcem, njihovim predstavnikom, telesu za spremljanje, imenovanemu v skladu s členom 26, organu za enakost in inšpektoratu za delo.
 4. Če skupna ocena plačil pokaže razlike med povprečnimi plačili žensk in moških za enako delo ali delo enake vrednosti, ki jih ni mogoče utemeljiti z objektivnimi in spolno nevtralnimi merili, delodajalec stanje odpravi v tesnem sodelovanju s predstavniki delavcev, inšpektoratom za delo in ali organom za enakost. Tak ukrep vključuje vzpostavitev vrednotenja in razvrstitve delovnih mest, ki sta nevtralna glede na spol, da se izključi vsaka neposredna ali posredna diskriminacija pri plačilu zaradi spola.

Člen 10

Varstvo podatkov

1. Kolikor informacije, posredovane v skladu z ukrepi na podlagi členov 7, 8 in 9, vključujejo obdelavo osebnih podatkov, se zanje uporablja Uredba (EU) 2016/679.
2. Osebni podatki, ki jih delodajalci zberejo v skladu s členi 7, 8 ali 9, se ne uporabljajo za noben drug namen kot za izvajanje načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti.
3. Kadar bi razkritje informacij na podlagi členov 7, 8 in 9 neposredno ali posredno povzročilo razkritje plačila sodelavca, ki ga je mogoče identificirati, se lahko države članice odločijo, da se dostop do navedenih informacij omeji na predstavnike delavcev ali organ za enakost. Predstavniki ali organ za enakost delavcem svetujejo glede morebitnega zahtevka v skladu s to direktivo, ne da bi razkrili dejanske ravni plačil posameznih delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. Telo za spremljanje iz člena 26 ima neomejen dostop do informacij.

Člen 11

Socialni dialog

Države članice brez poseganja v avtonomijo socialnih partnerjev ter v skladu z nacionalnim pravom in prakso zagotovijo, da se o pravicah in obveznostih na podlagi te direktive razpravlja s socialnimi partnerji.

POGLAVJE III

Pravna sredstva in izvrševanje

Člen 12

Pravno varstvo

Države članice zagotovijo, da so po morebitnem poskusu poravnave sodni postopki za izvrševanje pravic in obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, na voljo vsem delavcem, ki menijo, da so bili oškodovani zaradi neupoštevanja načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti. Taki postopki so na lahek način dostopni delavcem in tistim, ki nastopajo v njihovem imenu, tudi potem ko je delovno razmerje, v katerem je domnevno prišlo do diskriminacije, že prenehalo.

Člen 13

Postopki v imenu delavcev ali v njihovo podporo

1. Države članice zagotovijo, da lahko združenja, organizacije, organi za enakost in predstavniki delavcev ali druge pravne osebe, ki imajo v skladu z merili, določenimi z nacionalno zakonodajo, pravni interes za zagotavljanje enakosti moških in žensk, sodelujejo v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za izvršitev pravic ali obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. Ti lahko nastopajo v imenu delavca ali v podporo delavcu, ki je žrtev kršitve katere koli pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, če delavec k temu privoli.
2. Organi za enakost in predstavniki delavcev smejo nastopati tudi v imenu več delavcev ali v podporo več delavcem, če ti k temu privolijo.

Člen 14

Pravica do odškodnine

1. Države članice zagotovijo, da ima delavec, ki utrpí škodo zaradi kršitve katere koli pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, pravico za to škodo zahtevati in doseči polno odškodnino ali povračilo, kakor določi država članica.
2. Odškodnina ali povračilo iz odstavka 1 predstavlja resnično in učinkovito odškodnino za utrpelo izgubo in škodo na način, ki je odvrčilen in sorazmeren z utrpelo škodo.
3. Odškodnina izenači položaj delavca, ki utrpí škodo, s položajem, v katerem bi bil, če ne bi utrpel diskriminacije zaradi spola ali če mu pravice ali obveznosti, povezane z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, ne bi

bile kršene. Vključuje polno povračilo zapadlih plačil in z njimi povezanih dodatkov ali plačil v naravi ter odškodnino za zamujene priložnosti in moralno škodo. Vključuje tudi pravico do zamudnih obresti.

4. Odškodnina ali povračilo ne smeta biti omejena z vnaprej določeno zgornjo mejo.

Člen 15

Druga pravna sredstva

Države članice zagotovijo, da lahko sodišča ali drugi pristojni organi v sodnih postopkih, katerih cilj je zagotoviti izvrševanje katerih koli pravic ali obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, na zahtevo tožeče stranke in na stroške tožene stranke odredijo:

- (a) začasno odredbo, s katero se ugotovi kršitev katere koli pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, in odredi prenehanje te kršitve;
- (b) začasno odredbo, ki toženi stranki nalaga, da sprejme strukturne ali organizacijske ukrepe za izvrševanje katere koli pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, ali preneha kršiti te pravice ali obveznosti.

Neizpolnjevanje take odredbe se ustrezno kaznuje s periodično denarno kaznijo, katere namen je zagotavljanje izpolnjevanja obveznosti.

Člen 16

Prenos dokaznega bremena

1. Države članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da se, kadar delavec, ki meni, da je bil oškodovan zaradi kršitve načela enakega plačila, sodišču ali drugemu pristojnemu organu predloži dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije, dokazovanje o tem, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo, naloži toženi stranki.
2. Države članice zagotovijo, da mora v vsakem pravnem ali upravnem postopku v zvezi z neposredno ali posredno diskriminacijo, kadar delodajalec ni izpolnil katere od pravic ali obveznosti v zvezi s preglednostjo plačil iz členov 5 do 9 te direktive, delodajalec dokazati, da take diskriminacije ni bilo.
3. Morebiten dvom se presoja v korist tožeče stranke.
4. Ta direktiva državam članicam ne preprečuje, da bi za postopke, s katerimi se zahteva izvrševanje kakršnih koli pravic ali obveznosti, povezanih z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, uvedle dokazna pravila, ki so ugodnejša za tožečo stranko.
5. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zvezi s primerom naloga sodišč ali drugih pristojnih organov, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 1.
6. Ta člen se ne uporablja za kazenske postopke, razen če je v nacionalnem pravu določeno drugače.

Člen 17

Dostop do dokazov

1. Države članice zagotovijo, da lahko nacionalna sodišča ali pristojni organi v sodnih postopkih v zvezi z zahtevkom za enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske od tožene stranke zahtevajo, da razkrije vse zadevne dokaze, s katerimi razpolaga.
2. Države članice zagotovijo, da so nacionalna sodišča pristojna za odreditev razkritja dokazov, ki vsebujejo zaupne informacije, kadar menijo, da je to pomembno za zahtevek. Zagotovijo tudi, da imajo nacionalna sodišča pri odreditvi razkritja takih informacij na voljo učinkovite ukrepe za varstvo takšnih informacij.
3. Ta direktiva ne preprečuje državam članicam, da ohranijo ali uvedejo pravila, ki so ugodnejša za tožeče stranke.

Člen 18

Zastaralni roki

1. Države članice določijo pravila, ki se uporabljajo za zastaralne roke za vložitev zahtevkov glede enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. Ta pravila določijo, kdaj začne teči zastaralni rok, njegov tek in okoliščine, v katerih se zastaralni rok zadrži ali prekine.
2. Zastaralni roki lahko začnejo teči šele, ko kršitev načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske ali kršitev pravic ali obveznosti na podlagi te direktive preneha in tožeča stranka izve za kršitev načela oziroma pravic ali obveznosti ali se od nje upravičeno pričakuje, da je za tako kršitev izvedela.
3. Države članice zagotovijo, da so za vložitev zahtevkov določeni zastaralni roki najmanj treh let.
4. Države članice zagotovijo, da se zastaralni roki zadržijo ali – odvisno od nacionalnega prava – prekinejo, čim tožeča stranka vloži zahtevek ali o njem obvesti delodajalca, predstavnike delavcev, inšpektorat za delo ali organ za enakost.

Člen 19

Pravni in sodni stroški

Tožeča stranka, ki uspe z zahtevkom glede diskriminacije pri plačilu, ima pravico od tožene stranke poleg morebitnih drugih odškodnin izterjati razumne pravne stroške in nagrade izvedencev. Tožena stranka, ki uspe v zvezi z zahtevkom glede diskriminacije pri plačilu, nima pravice od tožeče stranke izterjati pravnih stroškov in nagrad izvedencev, razen če je bil zahtevek nepošten ali očitno neresen ali kadar bi bilo tako neplačilo stroškov očitno nerazumno glede na posebne okoliščine primera.

Člen 20

Kazni

1. Države članice določijo pravila o kaznih, ki se uporabljajo za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, in sprejmejo vse potrebne ukrepe za

zagotovitev, da se te kazni izvršujejo. Te kazni morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Države članice Komisijo nemudoma obvestijo o navedenih pravilih in ukrepih ter o morebitnih poznejših spremembah, ki vplivajo nanje.

2. Države članice zagotovijo, da se za kršitve pravic in obveznosti v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti nalagajo globe. Za take globe določijo najnižjo raven, ki zagotavlja resničen odvračilni učinek. Pri ravni glob se upoštevajo:
 - (a) resnost in trajanje kršitve;
 - (b) naklep ali huda malomarnost delodajalca;
 - (c) kakršne koli druge obteževalne ali olajševalne okoliščine v zvezi s primerom.
3. Države članice določijo posebne kazni, ki se naložijo v primeru ponavljajočih se kršitev pravic in obveznosti, povezanih z enakim plačilom za moške in ženske, na primer preklic javnih sredstev ali časovno omejena izključitev iz vsakršne nadaljnje dodelitve finančnih spodbud.
4. Države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da se določene kazni učinkovito uporabljajo v praksi.

Člen 21

Vprašanja enakega plačila pri javnih naročilih in koncesijah

1. Ustrezni ukrepi, ki jih države članice sprejmejo v skladu s členom 30(3) Direktive 2014/23/EU, členom 18(2) Direktive 2014/24/EU in členom 36(2) Direktive 2014/25/EU, vključujejo ukrepe za zagotovitev, da gospodarski subjekti pri izvajanju javnih naročil ali koncesij izpolnjujejo obveznosti v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.
2. Države članice razmislijo o tem, da bi javni naročnik lahko po potrebi uvedel kazni in razloge za odpoved pogodbe, ki bi zagotavljali upoštevanje načela enakega plačila pri izvajanju javnih naročil in koncesij. Kadar organi držav članic ravna v skladu s členom 38(7)(a) Direktive 2014/23/EU, členom 57(4)(a) Direktive 2014/24/EU ali členom 80(1) Direktive 2014/25/EU v povezavi s členom 57(4)(a) Direktive 2014/24/EU, lahko izključijo oziroma lahko države članice od njih zahtevajo, da izključijo kateri koli gospodarski subjekt iz sodelovanja v postopku javnega naročanja, če lahko na ustrezen način dokažejo kršitev obveznosti iz odstavka 1, ki je bodisi povezana z neizpolnjevanjem zahtev glede preglednosti plačil bodisi z več kot pet odstotno plačilno vrzeljo v kateri koli kategoriji delavcev, ki je delodajalec ne more utemeljiti z objektivnimi, spolno nevtralnimi merili. To ne posega v druge pravice ali obveznosti iz Direktive 2014/23/EU, Direktive 2014/24/EU ali Direktive 2014/25/EU.

Člen 22

Viktimizacija in zaščita pred manj ugodnim obravnavanjem

1. Delavci in njihovi predstavniki se ne smejo obravnavati manj ugodno zaradi tega, ker uveljavljajo pravice v zvezi z enakim plačilom za moške in ženske.
2. Države članice v nacionalnih pravnih sistemih uvedejo potrebne ukrepe za zaščito delavcev, tudi predstavnikov delavcev, v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso pred odpuščanjem ali drugim negativnim delodajalčevim obravnavanjem zaradi

pritožbe znotraj delovne organizacije ali kakršnega koli pravnega postopka, katerega cilj je uveljavljanje spoštovanja pravic ali obveznosti v zvezi z enakim plačilom za moške in ženske.

Člen 23

Razmerje do Direktive 2006/54/ES

Poglavje III te direktive se uporablja za postopke, ki zadevajo katero koli pravico ali obveznost v zvezi z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske iz člena 4 Direktive 2006/54/ES.

POGLAVJE IV

Horizontalne določbe

Člen 24

Raven varstva

1. Države članice lahko uvedejo ali ohranijo določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb te direktive.
2. Izvajanje te direktive nikakor ni podlaga za znižanje ravni varstva na področjih, zajetih s to direktivo.

Člen 25

Organi za enakost

1. Brez poseganja v pristojnosti inšpektoratov za delo ali drugih organov, ki uveljavljajo pravice delavcev, vključno s socialnimi partnerji, so za zadeve, ki spadajo na področje uporabe te direktive, pristojni nacionalni organi za enakost, vzpostavljeni v skladu z Direktivo 2006/54/ES.
2. Države članice sprejmejo ukrepe za zagotovitev tesnega sodelovanja in usklajevanja med nacionalnimi organi za enakost in drugimi nacionalnimi organi, ki nadzirajo trg dela.
3. Države članice organom za enakost zagotovijo ustrezna sredstva za učinkovito opravljanje njihovih nalog v zvezi s spoštovanjem pravice do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. Države članice razmislijo o tem, da bi sredstva, ki jih pridobijo z globami v skladu s členom 20, v navedeni namen dodelile organom za enakost.

Člen 26

Spremljanje in ozaveščanje

1. Države članice zagotovijo dosledno spremljanje izvajanja načela enakega plačila za enako delo in delo ali delo enake vrednosti za ženske in moške in uveljavljanje vseh razpoložljivih pravnih sredstev.

2. Vsaka država članica imenuje telo (tj. telo za spremljanje), katerega naloga je spremljati in podpirati izvajanje nacionalnih pravnih določb, s katerimi je prenesena ta direktiva, in poskrbi za pravilno delovanje takega telesa. Telo za spremljanje je lahko eno od obstoječih teles ali struktur na nacionalni ravni.
3. Države članice zagotovijo, da naloge teles za spremljanje vključujejo naslednje:
 - (a) ozaveščanje javnih in zasebnih podjetij ter organizacij, socialnih partnerjev in splošne javnosti za spodbujanje načela enakega plačila in preglednosti plačil;
 - (b) obravnavanje vzrokov za plačilno vrzel med spoloma in priprava orodij za lažjo analizo in oceno neenakosti v plačilih;
 - (c) agregiranje podatkov, ki jih posredujejo delodajalci v skladu s členom 8(6), in objava teh podatkov na uporabniku prijazen način;
 - (d) zbiranje skupnih ocen o plačilih v skladu s členom 9(3);
 - (e) agregiranje podatkov o številu in vrstah primerov diskriminacije pri plačilu, ki jih obravnavajo sodišča, ter pritožb, ki jih obravnavajo pristojni javni organi, vključno z organi za enakost.
4. Države članice Komisiji vsako leto predložijo podatke iz točk (c), (d) in (e) odstavka 3.

Člen 27

Kolektivna pogajanja in kolektivne tožbe

Ta direktiva na noben način ne vpliva na pravico do pogajanja o kolektivnih pogodbah ter sklepanja in uveljavljanja kolektivnih pogodb ter na pravico do kolektivne tožbe v skladu z nacionalnim pravom ali prakso.

Člen 28

Statistični podatki

Države članice Komisiji (Eurostatu) vsako leto in pravočasno predložijo posodobljene podatke o plačilni vrzeli med spoloma. Ti statistični podatki so razčlenjeni po spolu, gospodarskem sektorju, delovnem času (polni/skrajšani delovni čas), ekonomskem nadzoru (javno/zasebno lastništvo) in starosti ter se izračunavajo vsako leto.

Člen 29

Razširjanje informacij

Države članice sprejmejo ukrepe za zagotovitev, da so z določbami, ki jih sprejmejo v skladu s to direktivo, in z ustreznimi predpisi, ki so že v veljavi, z vsemi razpoložljivimi sredstvi ustrezno seznanjene vse zadevne osebe na njihovem ozemlju.

Člen 30

Izvajanje

Države članice lahko socialnim partnerjem poverijo izvajanje te direktive, kadar socialni partnerji to skupaj zahtevajo in če države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe za stalno doseganje rezultatov, ki jih zahteva ta direktiva.

Člen 31

Prenos

1. Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, [dve leti po začetku njene veljavnosti]. O tem takoj obvestijo Komisijo.
2. Ko države članice obvestijo Komisijo, ji posredujejo tudi povzetek rezultatov ocene učinka akta, ki prenaša direktivo, na mala in srednja podjetja ter navedejo, kje je taka ocena objavljena.
3. Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

Člen 32

Poročanje in pregled

1. Države članice [osem let po začetku veljavnosti Direktive] sporočijo Komisiji vse informacije o tem, kako se ta direktiva uporablja in kakšen je njen učinek v praksi.
2. Komisija na podlagi informacij, ki jih zagotovijo države članice, pripravi poročilo o izvajanju te direktive, ki ga predloži Evropskemu parlamentu in Svetu, in po potrebi predlaga zakonodajne spremembe.

Člen 33

Začetek veljavnosti

Direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske Unije*.

Člen 34

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

Za Evropski parlament
Predsednik

Za Svet
Predsednik