

DIREKTIVE

DIREKTIVA (EU) 2023/970 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne 10. maja 2023

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

(Besedilo velja za EGP)

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 odbora ⁽¹⁾,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom ⁽²⁾,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Člen 11 Konvencije Združenih narodov z dne 18. decembra 1979 o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, ki so jo ratificirale vse države članice določa, da države pogodbenice sprejmejo vse primerne ukrepe za zagotovitev, med drugim, pravice do enakega plačila in ugodnosti iz zaposlitve ter do enake obravnave za delo enake vrednosti in enake obravnave pri oceni kakovosti dela.
- (2) S členom 2 in členom 3(3) Pogodbe o Evropski uniji je pravica do enakosti žensk in moških določena kot ena bistvenih vrednot Unije.
- (3) V skladu s členoma 8 in 10 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) si mora Unija prizadevati, da bi odpravila neenakosti in spodbujala enakost med moškimi in ženskami ter se v vseh svojih politikah in dejavnostih borila proti diskriminaciji na podlagi spola.
- (4) Člen 157(1) PDEU zavezuje vsako državo članico, da zagotovi uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. V členu 157(3) PDEU je določeno, da Unija sprejme ukrepe za zagotovitev uporabe načela enakih možnosti in enakega obravnavanja žensk in moških glede zaposlovanja in poklica, vključno z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti (v nadaljnjem besedilu: načelo enakega plačila).
- (5) Sodišče Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Sodišče) je ugotovilo, da področje uporabe načela enakega obravnavanja moških in žensk ne more biti omejeno le na diskriminacijo, temelječo na dejstvu, da je oseba enega ali drugega spola ⁽³⁾. To načelo se zaradi svojega namena in narave pravic, ki naj bi jih ščitilo, uporablja tudi za diskriminacijo, ki izhaja iz spremembe spola.

⁽¹⁾ UL C 341, 24.8.2021, str. 84.

⁽²⁾ Stališče Evropskega parlamenta z dne 30. marca 2023 (še ni objavljeno v Uradnem listu) in odločitev Sveta z dne 24. aprila 2023.

⁽³⁾ Sodba Sodišča z dne 30. aprila 1996, P/S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; sodba Sodišča z dne 7. januarja 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; sodba Sodišča z dne 27. aprila 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; sodba Sodišča z dne 26. junija 2018, M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) Trenutno lahko osebe v nekaterih državah članicah zakonsko prijavijo, da so tretjega spola, ki je pogosto nevtralni spol. Ta direktiva ne vpliva na zadevna nacionalna pravila, sprejeta z namenom uveljavljanja takega priznanja z vidika zaposlovanja in plačila.
- (7) S členom 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) je prepovedana vsakršna diskriminacija, med drugim na podlagi spola. V členu 23 Listine je določeno, da se mora enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.
- (8) V členu 23 Splošne deklaracije človekovih pravic je med drugim določeno, da ima vsakdo, brez vsakršne diskriminacije, pravico do enakega plačila za enako delo, do proste izbire zaposlitve, do pravičnih in ustreznih delovnih pogojev in do pravičnega plačila, ki zagotavlja človeka dostojen obstoj.
- (9) Enaka obravnava in enake možnosti žensk in moških ter pravica do enakega plačila za delo enake vrednosti so med načeli evropskega stebra socialnih pravic, ki so ga skupaj razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija.
- (10) V Direktivi 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta ⁽⁴⁾ je določeno, da je treba v zvezi z enakim delom ali delom, ki mu je pripisana enaka vrednost, odpraviti neposredno in posredno diskriminacijo zaradi spola glede vseh vidikov in pogojev plačila. Še zlasti mora sistem razvrstitve delovnih mest, kadar se uporablja za določanje plačila, temeljiti na enakih spolno nevtralnih merilih, oblikovan pa mora biti tako, da izključuje vsakršno diskriminacijo zaradi spola.
- (11) V poročilu o oceni zadevnih določb Direktive 2006/54/ES, opravljeni leta 2020, je bilo ugotovljeno, da uporabo načela enakega plačila ovirajo pomanjkanje preglednosti pri plačilnih sistemih, pomanjkanje pravne varnosti glede koncepta delo enake vrednosti in postopkovne ovire, s katerimi se soočajo 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 zagotovitev izvrševanja pravice do enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti (v nadaljnjem besedilu: pravica do enakega plačila).
- (12) Po temeljiti oceni obstoječega okvira o enakem plačilu za enako delo ali delo enake vrednosti ter obsežnem in vključujočem procesu posvetovanja je Komisija v sporočilu z dne 5. marca 2020 „Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025“ napovedala, da bo predlagala zavezujoče ukrepe o preglednosti plačil.
- (13) Gospodarske in družbene posledice pandemije COVID-19 so imele nesorazmerno negativen vpliv na ženske in enakost spolov, izgube delovnih mest pa so bile najpogostejše v slabo plačanih sektorjih, v katerih prevladujejo ženske. Med pandemijo COVID-19 se je razkrilo, da je delo, ki ga opravljajo pretežno ženske, vztrajno in strukturno podcenjevano, obenem pa se je izkazalo, da je njihovo delo v ključnih storitvah, kot so zdravstvo, čiščenje, otroško varstvo, socialno varstvo in bivalna oskrba za starejše in druge vzdrževane odrasle, z družbeno-gospodarskega vidika zelo dragoceno, kar je močno v nasprotju z dejstvom, da je premalo prepoznavno in priznано.

⁽⁴⁾ 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).

- (14) Učinki pandemije COVID-19 bodo torej še povečali neenakosti in plačilno vrzel med spoloma, razen če bo pri odzivu za okrevanje upoštevana različnost spolov. Posledično je toliko nujnejše, da se spoprimemo s problematiko enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti. Da ne bi ogrozili napredka, doseženega pri odpravljanju razlik v plačilu, je še zlasti pomembno, da načelo enakega plačila odločnejše izvajamo z dodatnimi ukrepi.
- (15) Plačilna vrzel med spoloma v Uniji ostaja: leta 2020 je, ob znatnih razlikah med državami članicami, znašala 13 %, v zadnjih desetih letih pa se je le minimalno zmanjšala. Povzročajo jo različni dejavniki, kot so spolni stereotipi, trdovratna „stekleni strop“ in „lepljiva tla“, horizontalna segregacija, vključno s čezmerno zastopanostjo žensk na slabo plačanih delovnih mestih v storitvenem sektorju, in neenaka porazdelitev obveznosti oskrbe. Poleg tega je plačilna vrzel med spoloma deloma posledica neposredne in posredne diskriminacije pri plačilu zaradi spola. Vsi ti elementi so strukturne ovire, ki predstavljajo zapletene izzive za doseganje cilja kakovostnih delovnih mest in enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti ter imajo dolgoročne posledice, kot sta pokojninska vrzel in feminizacija revščine.
- (16) Zaradi splošnega pomanjkanja preglednosti glede ravni plačil v organizacijah lahko pristranskost in diskriminacija pri plačilu zaradi spola ostajata še naprej nezaznani oziroma v primeru suma težko dokazljivi. Zato so potrebni zavezujoči ukrepi, da se izboljša preglednost plačil, da se organizacije spodbudijo, naj pregledajo svoje plačilne strukture, da bi zagotovile enako plačilo za ženske in moške, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, in da se žrtvam diskriminacije omogoči, da uveljavijo svojo pravico do enakega plačila. Take zavezujoče ukrepe je treba dopolniti z določbami, ki pojasnjujejo obstoječe pravne koncepte, kot sta koncepta plačilo in delo enake vrednosti, ter ukrepi, ki izboljšujejo tako mehanizme za izvrševanje kot dostop do sodnega varstva.
- (17) Uporabo načela enakega plačila bi bilo treba okrepiti z odpravo neposredne in posredne diskriminacije pri plačilu. To delodajalcem ne preprečuje, da bi delavce, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, plačevali različno, če imajo za to objektivna, spolno nevtralna in nepristranska merila, kot sta uspešnost in usposobljenost.
- (18) To direktivo bi bilo treba uporabljati za vse delavce, vključno z delavci s krajšim delovnim časom, delavci, zaposlenimi za določen čas, in osebami, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju z agencijo za zagotavljanje začasnega dela, pa tudi delavce na vodstvenih položajih, ki imajo pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, kakor je opredeljeno s pravom, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča^(*). Tudi delavci v gospodinjstvu, delavci na zahtevo, priložnostni delavci, delavci na podlagi vrednotnice, platformni delavci, delavci z zaščiteno zaposlitvijo, pripravniki in vajenci, če izpolnjujejo zadevna merila, spadajo na področje uporabe te direktive. Določitev obstoja delovnega razmerja bi morala temeljiti na dejstvih, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, in ne na tem, kako pogodbeni stranke opisujejo razmerje.
- (19) Pomemben element za odpravo diskriminacije pri plačilu je preglednost plačil pred zaposlitvijo. Ta direktiva bi se zato morala uporabljati tudi za iskalce zaposlitve.
- (20) Da bi se odstranile ovire, s katerimi se žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola srečujejo pri uveljavljanju pravice do enakega plačila, in da bi delodajalci imeli smernice za zagotavljanje spoštovanja te pravice, bi bilo treba osnovne koncepte v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti, kot sta plačilo in delo enake vrednosti, pojasniti v skladu s sodno prakso Sodišča. Tako naj bi olajšali uporabo teh konceptov, zlasti za mikro, mala in srednja podjetja.

(*) Sodba Sodišča z dne 3. julija 1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; sodba Sodišča z dne 14. oktobra 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; sodba Sodišča z dne 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; sodba Sodišča z dne 9. julija 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; sodba Sodišča z dne 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; sodba Sodišča z dne 16. julija 2020, Governo della Repubblica italiana (Status italijanskih sodnikov), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) Načelo enakega plačila bi bilo treba spoštovati pri plačah ali vseh drugih prejemkih v denarju ali v naravi, ki jih delavci prejmejo, neposredno ali posredno, iz naslova zaposlitve od svojega delodajalca. V skladu s sodno prakso Sodišča ⁽⁶⁾ bi moral koncept plačila zajemati ne le plačo, temveč tudi dopolnilne ali spremenljive dele plačila. Kar zadeva dopolnilne ali spremenljive dele, bi bilo treba poleg običajne osnovne ali minimalne plače upoštevati vse ugodnosti, ki jih delavec prejme neposredno ali posredno v denarju ali v naravi. Taki dopolnilni ali spremenljivi deli lahko med drugim vključujejo dodatke, nadomestila za nadurno delo, ugodnosti za prevoz, dodatke za stanovanje in prehrano, povračila za udeležbo na usposabljanju, plačila v primeru odpustitve, zakonsko urejena nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni, zakonsko določena nadomestila in poklicne pokojnine. Koncept plačila bi moral vključevati vse po zakonu, kolektivnih pogodbah in/ali praksi v posamezni državi članici obvezne elemente plačila.
- (22) Za zagotovitev enotne predstavitve informacij, zahtevanih s to direktivo, bi morale biti ravni plačil izražene kot bruto letno plačilo in ustrezna bruto urna postavka. Moralo bi biti možno izračun ravni plačil opreti na dejansko plačilo, opredeljeno za delavca, ne glede na to, ali je določeno letno, mesečno, na uro ali kako drugače.
- (23) Od držav članic ne bi smeli zahtevati, da za namene te direktive vzpostavijo nove organe. Omogočiti bi jim bilo treba, da v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso naloge, ki izhajajo iz te direktive, prenesejo na vzpostavljene organe, tudi socialne partnerje, pod pogojem, da države članice izpolnjujejo obveznosti iz te direktive.
- (24) Da bi delavce zaščitili in odpravili njihov strah pred viktimizacijo pri uporabi načela enakega plačila, bi jim moralo biti omogočeno, da jih zastopa predstavnik. To so lahko sindikati ali drugi predstavniki delavcev. Če predstavnikov delavcev ni, bi moralo biti delavcem omogočeno, da jih zastopa predstavnik po lastni izbiri. Države članice bi morale imeti možnost, da upoštevajo svoje nacionalne okoliščine in različne vloge v zvezi z zastopanjem delavcev.
- (25) V členu 10 PDEU je določeno, da si mora Unija pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti prizadevati za boj proti diskriminaciji na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. V členu 4 Direktive 2006/54/ES je določeno, da ne sme biti nobene neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola, glede plačila. Diskriminacija pri plačilu zaradi spola, pri kateri je ključen element spol žrtve, se lahko v praksi kaže v številnih različnih oblikah. Vključuje lahko presek različnih vrst diskriminacije ali neenakosti, kadar delavec pripada eni ali več skupinam, ki so zaščitene pred diskriminacijo na eni strani zaradi spola, na drugi pa zaradi rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti ter starosti ali spolne usmerjenosti, pred katerimi ščitita Direktiva Sveta 2000/43/ES ⁽⁷⁾ ali 2000/78/ES ⁽⁸⁾. Invalidke, ženske različnega rasnega in etničnega porekla, vključno z Romkinjami, ter mlade ali starejše ženske so med skupinami, ki se lahko soočajo s presečno diskriminacijo. V tej direktivi bi bilo torej treba pojasniti, da bi moralo biti možno v kontekstu diskriminacije pri plačilu zaradi spola upoštevati tako kombinacijo, s čimer bi se odpravili vsi dvomi glede tega v sklopu obstoječega pravnega okvira, nacionalnim sodiščem, organom za enakost in drugim pristojnim organom pa omogočilo, da ustrezno upoštevajo vse okoliščine prikrasnosti, ki izhajajo iz presečne diskriminacije, zlasti za vsebinske in postopkovne namene, tudi za priznavanje obstoja diskriminacije, odločanje o ustreznih primerljivih situaciji, ocenjevanje sorazmernosti ter po potrebi določanje ravni odškodnine ali naloženih kazni.

⁽⁶⁾ Na primer sodba Sodišča z dne 9. februarja 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; sodba Sodišča z dne 9. junija 1982, Komisija Evropskih skupnosti/Veliko vojvodstvo Luksemburg, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; sodba Sodišča z dne 13. julija 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; sodba Sodišča z dne 27. junija 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; sodba Sodišča z dne 4. junija 1992, Bötel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; sodba Sodišča z dne 13. februarja 1996, Gillespie in drugi, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; sodba Sodišča z dne 7. marca 1996, Freers in Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; sodba Sodišča z dne 30. marca 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (UL L 180, 19.7.2000, str. 22).

⁽⁸⁾ Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, 2.12.2000, str. 16).

Za razumevanje in odpravo plačilne vrzeli med spoloma je pomemben presečni pristop. To pojasnilo ne bi smelo spremeniti obsega obveznosti delodajalcev v zvezi z ukrepi za preglednost plačil na podlagi te direktive. Zlasti se od delodajalcev ne bi smelo zahtevati, da zbirajo podatke, ki se nanašajo na razloge za zaščito, ki niso povezani s spolom.

- (26) Da bi se spoštovala pravica do enakega plačila, morajo delodajalci imeti plačilne strukture, s katerimi zagotavljajo, da pri plačilih, ki jih za opravljanje enakega dela ali dela enake vrednosti prejemajo delavci, ni razlik zaradi spola, razen če niso upravičene z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki. Take plačilne strukture bi morale omogočiti primerjavo vrednosti različnih delovnih mest znotraj iste organizacijske strukture. Take plačilne strukture bi morale biti možno opreti na obstoječe smernice Unije v zvezi s spolno nevtralnimi sistemi vrednotenja in razvrstitve delovnih mest ali na kazalnike ali spolno nevtralne modele. V skladu s sodno prakso Sodišča bi bilo treba vrednost dela oceniti in primerjati na podlagi objektivnih meril, vključno z zahtevami glede izobraževanja, poklicnih kvalifikacij in usposabljanja, znanjem in spretnostmi, trdom, odgovornostmi in delovnimi pogoji, ne glede na razlike v vzorcih dela. Za lažjo uporabo koncepta delo enake vrednosti, zlasti za mikro, mala in srednja podjetja, bi morala uporabljena objektivna merila vključevati štiri dejavnike: znanja in spretnosti, trud, odgovornost in delovne pogoje. Ti dejavniki so bili v obstoječih smernicah Unije opredeljeni kot bistveni in zadostni za oceno nalog, ki se izvajajo v organizaciji, ne glede na gospodarski sektor, ki mu organizacija pripada.

Ker vsi štiri dejavniki niso enako pomembni za posamezen položaj, bi moral delodajalec pretehtati vsakega od njih glede na relevantnost navedenih meril za zadevno delovno mesto. Prav tako bi moralo biti možno upoštevati dodatna merila, kadar so relevantna in utemeljena. Komisija bi morala imeti možnost, da, kadar je ustrezno, v posvetovanju z Evropskim inštitutom za enakost spolov (EIGE) posodobi obstoječe smernice Unije.

- (27) Nacionalni sistemi določanja plač se razlikujejo in lahko temeljijo na kolektivnih pogodbah in/ali elementih, ki jih določi delodajalec. Ta direktiva ne vpliva na različne nacionalne sisteme določanja plač.
- (28) Opredelitev upoštevnega 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. Na podlagi razvoja, ki je posledica opredelitve neposredne in posredne diskriminacije v Direktivi 2006/54/ES, bi bilo treba, kadar ni resničnega primerljivega položaja, dovoliti uporabo hipotetičnega primerljivega položaja, ki bi delavcem omogočil, da dokažejo, da niso bili obravnavani na enak način, kot bi bil obravnavan hipotetičen delavec drugega spola v primerljivem položaju. S tem bi bila za potencialne žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola odpravljena pomembna ovira, zlasti na trgih dela z izrazito spolno segregacijo, na katerih je zaradi zahteve, da se najde primer osebe nasprotnega spola v primerljivem položaju, skoraj nemogoče vložiti zahtevek za enako plačilo.

Poleg tega se delavcem ne bi smelo preprečiti, da uporabijo druga dejstva, na podlagi katerih se lahko predpostavi domnevna diskriminacija, na primer statistične podatke ali druge razpoložljive informacije. To bi omogočilo, da bi se v sektorjih in poklicih, v katerih je prisotna spolna segregacija, zlasti tistih, kjer prevladujejo ženske, kot je sektor oskrbe, učinkoviteje obravnavale neenakosti v plačilih zaradi spola.

- (29) Sodišče je pojasnilo, da za ugotavljanje, ali so delavci v primerljivem položaju, primerjava ni nujno omejena na položaje, ko moški in ženske delajo za istega delodajalca ⁽⁹⁾. Delavci so lahko v primerljivem položaju tudi, če ne delajo za istega delodajalca, in sicer kadar koli se pogoji glede plačila lahko pripišejo skupnemu viru, ki določa te pogoje, in kadar so ti pogoji enakovredni in primerljivi. To se lahko zgodi, kadar zadevne pogoje glede plačila urejajo zakonske določbe ali pogodbe v zvezi s plačili, uporabljene za več delodajalcev, 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 istočasno kot tožeča stranka ⁽¹⁰⁾. Poleg tega bi bilo treba pri dejanskem ocenjevanju priznati, da je razliko v plačilu mogoče pojasniti z dejavniki, ki niso povezani s spolom.

⁽⁹⁾ Sodba Sodišča z dne 17. septembra 2002, Lawrence in drugi, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

⁽¹⁰⁾ Sodba Sodišča z dne 27. marca 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Države članice bi morale zagotoviti, da so na voljo usposabljanje ter posebna orodja in metodologije, ki bodo delodajalce podpirali in usmerjali pri ocenjevanju tega, kaj je delo enake vrednosti. To bi moralo olajšati uporabo tega koncepta, zlasti za mikro, mala in srednja podjetja. Državam članicam bi morali omogočiti, da ob upoštevanju nacionalnega prava, kolektivnih pogodb in/ali prakse razvoj posebnih orodij in metodologij zaupajo socialnim partnerjem ali da jih razvijejo v sodelovanju ali po posvetovanju s socialnimi partnerji.
- (31) Če se sistemi vrednotenja in razvrstitve delovnih mest ne uporabljajo na spolno nevtralen način, zlasti kadar odražajo tradicionalne spolne stereotipe, lahko vodijo v diskriminacijo pri plačilu zaradi spola. V takih primerih prispevajo k plačilni vrzeli in jo utrjujejo, saj delovna mesta, na katerih prevladujejo moški, vrednotijo drugače kot tista, na katerih prevladujejo ženske, čeprav se na teh delovnih mestih opravlja delo enake vrednosti. Nasprotno pa se z uporabo spolno nevtralnih sistemov vrednotenja in razvrstitve delovnih mest, ki so ključnega pomena za zagotovitev, da se izključi neposredna in posredna diskriminacija zaradi spola, učinkovito vzpostavlja pregleden sistem plačil. Taki sistemi zaznavajo posredno diskriminacijo pri plačilu, ki je povezana s podcenjevanjem delovnih mest, na katerih so običajno zaposlene ženske. To dosegajo z merjenjem in primerjavo delovnih mest, katerih vsebina je drugačna, čeprav enake vrednosti, ter tako podpirajo načelo enakega plačila.
- (32) Pomanjkanje informacij o predvidenem razponu plačila za delovno mesto povzroča asimetričnost informacij, ki omejuje pogajalsko moč iskalcev zaposlitve. Zagotavljanje preglednosti bi moralo potencialnim delavcem omogočiti, da sprejmejo informirano odločitev glede pričakovane plače, pri čemer naj to nikakor ne bi omejevalo pogajalske moči delodajalca ali delavca pri dogovarjanju o plači zunaj navedenega razpona. S preglednostjo bi se zagotovila tudi izrecna, spolno nepristranska osnova za določanje plačil ter preprečila podcenjenost plačil v primerjavi z znanji in spretnostmi ter izkušnjami. S preglednostjo bi se obravnavala tudi presečna diskriminacija, kadar bi nepregledno določanje plačil omogočalo diskriminatorne prakse iz različnih razlogov. Iskalci zaposlitve bi morali informacije o začetnem plačilu ali njegovem razponu prejeti na način, ki zagotavlja informirano in pregledno pogajanje o plačilu, na primer prek objave prostega delovnega mesta, pred razgovorom za zaposlitev ali kako drugače pred sklenitvijo kakršne koli pogodbe o zaposlitvi. Informacije bi moral zagotoviti delodajalec ali pa bi morale biti zagotovljene na drug način, na primer s strani socialnih partnerjev.
- (33) Da bi se preprečilo utrjevanje plačilne vrzeli med spoloma, ki so ji čez čas podvrženi posamezni delavci, bi morali delodajalci zagotoviti, da so objave prostih delovnih mest in nazivi delovnih mest spolno nevtralni ter da se postopki zaposlovanja vodijo nediskriminatorno, zato da se ne posega v pravico do enakega plačila. Delodajalcem ne bi smeli dovoliti, da zastavljajo vprašanja o plačilu, ki ga trenutno prejema iskalec zaposlitve, ali plačilih, ki jih je prejemal v prejšnjih delovnih razmerjih, ali da si proaktivno prizadevajo pridobiti informacije v zvezi s tem.
- (34) Ukrepi za preglednost plačil bi morali zaščititi pravico delavcev do enakega plačila, kolikor je to možno, hkrati pa čim bolj omejiti stroške in upravno breme za delodajalce, pri čemer bi bilo treba posebno pozornost nameniti mikro, malim in srednjim podjetjem. Kadar je ustrezno, bi morali biti ukrepi prilagojeni velikosti delodajalcev glede na število zaposlenih. Število pri delodajalcih zaposlenih delavcev, ki se uporabi kot merilo za to, ali mora delodajalec poročati o plačilih, kot je navedeno v tej direktivi, se določi ob upoštevanju Priporočila Komisije 2003/361/ES o mikro, malih in srednjih podjetjih ⁽¹⁾.
- (35) Delodajalec bi moral delavcem omogočiti dostop do meril, ki se uporabljajo za določanje ravni plačil in plačnega napredovanja. Plačno napredovanje se nanaša na proces, pri katerem delavec preide na višjo raven plačil. Merila, povezana s plačnim napredovanjem, lahko med drugim vključujejo individualno uspešnost, razvoj znanj in spretnosti ter delovno dobo. Države članice bi morale pri izvajanju te obveznosti posebno pozornost nameniti preprečevanju pretiranega upravnega bremena za mikro in mala podjetja. Poleg tega bi morale biti države članice sposobne kot blažilni ukrep zagotoviti vnaprej pripravljene predloge, da bi mikro in malim podjetjem pomagale pri izpolnjevanju te obveznosti. Državam članicam bi bilo treba omogočiti, da delodajalce – če gre za mikro ali mala podjetja – izvzamejo iz obveznosti v zvezi s plačnim napredovanjem, na primer tako, da jim dovolijo, da merila za plačno napredovanje dajo na voljo na zahtevo delavcev.
- (36) Vsi delavci bi morali imeti pravico, da na zahtevo pridobijo informacije o svoji ravni plačila in o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu, za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot oni. Prav tako bi morali imeti možnost, da informacije prejmejo prek predstavnikov delavcev ali prek organa za enakost. Delodajalci bi morali delavce vsako leto obvestiti o tej pravici in o tem, kako postopati za njeno uveljavljanje. Delodajalci se lahko na lastno pobudo tudi odločijo, da bodo take informacije zagotovili, ne da bi delavci to morali zahtevati.

⁽¹⁾ Priporočilo Komisije 2003/361/ES z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednjih podjetij (UL L 124, 20.5.2003, str. 36).

- (37) Ta direktiva bi morala zagotoviti, da imajo invalidi ustrezen dostop do informacij, ki se na njeni podlagi zagotovijo iskalcem zaposlitve in delavcem. Navedenim osebam bi bilo treba, upoštevaje njihovo specifično invalidnost, te informacije zagotoviti v takem formatu ter taki ustrezni obliki pomoči in podpore, da bodo imele dostop do teh informacij in da jih bodo tudi razumele. To bi lahko vključevalo zagotavljanje informacij na njim razumljiv in zaznaven način, v pisavi ustrezne velikosti, z zadostnim kontrastom ali v kakem drugem formatu, ki ustreza njihovi invalidnosti. Po potrebi se uporablja Direktiva (EU) 2016/2102 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽¹²⁾.
- (38) Delodajalci z najmanj 100 delavci bi morali redno poročati o plačilu, kot je določeno v tej direktivi. Telesa za spremljanje v posameznih državah članicah bi morala te informacije objavljati na primeren in pregleden način. Delodajalci lahko zadevna poročila objavijo na svojih spletiščih ali javnosti kako drugače omogočijo vpogled vanje, na primer tako, da informacije iz svojega poslovnega poročila po potrebi vključijo v poslovno poročilo, pripravljeno na podlagi Direktive 2013/34/EU Evropskega parlamenta in Sveta ⁽¹³⁾. Delodajalci, za katere veljajo zahteve iz navedene direktive, se lahko odločijo, da bodo v poslovnem poročilu ob drugih zadevah, povezanih z delavci, poročali tudi o plačilu. Da bi države članice zagotovile čim večjo preglednost v zvezi s plačili delavcev, lahko povečajo pogostost poročanja ali določijo, da morajo o plačilih poročati tudi delodajalci z manj kot 100 delavci.
- (39) Poročanje o plačilih bi moralo delodajalcem omogočiti, da ocenijo in spremljajo svoje plačilne strukture in politike, kar bi jim omogočilo proaktivno upoštevanje načela enakega plačila. Poročanje in skupne ocene plačil prispevajo k večji ozaveščenosti o spolni pristranskosti v plačilnih strukturah in o diskriminaciji pri plačilu ter prispevajo k učinkoviti in sistematični obravnavi take pristranskosti in diskriminacije, kar koristi vsem delavcem, zaposlenim pri istem delodajalcu. Hkrati bi morala biti 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 o morebitnih razlikah ali vrzelih v plačilih med spoloma. Kadar razlike v povprečnih plačilih za enako delo ali delo enake vrednosti med ženskami in moškimi niso upravičene z objektivnimi in spolno nevtralnimi merili, bi moral delodajalec sprejeti ukrepe za odpravo neenakosti.
- (40) Da bi se zmanjšalo breme za delodajalce, bi lahko države članice potrebne podatke zbirale in medsebojno povezovale prek 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, možno pa bi bilo, če bi bili na voljo upravni podatki, ki bi podatke o delodajalcih na ravni podjetja ali organizacije povezovale s podatki o delavcih na individualni ravni, vključno z denarnimi in stvarnimi prejemki. Države članice bi lahko te informacije zbirale ne le za delodajalce, za katere velja obveznost poročanja na podlagi te direktive, temveč tudi za delodajalce, za katere ta obveznost ne velja in ki poročajo prostovoljno. Objava zahtevanih informacij s strani držav članic bi morala nadomestiti obveznost poročanja o plačilih za delodajalce, ki jih zajemajo upravni podatki, pod pogojem, da bi bil dosežen pričakovani rezultat obveznosti poročanja.
- (41) Da bi bile informacije o plačilni vrzeli med spoloma na organizacijski ravni splošno dostopne, bi morale države članice zadolžiti telo za spremljanje, imenovano na podlagi te direktive, da zbere podatke o plačilni vrzeli, ki jih prejme od delodajalcev, ne da bi bili slednji dodatno obremenjeni. Telo za spremljanje bi moralo te podatke objaviti, tudi na zlahka dostopnem spletišču, pri tem pa omogočiti primerjavo podatkov o posameznih delodajalcih, sektorjih in regijah zadevnih držav članic.
- (42) Države članice lahko delodajalce, ki kljub temu, da zanje ne veljajo obveznosti poročanja iz te direktive, prostovoljno poročajo o svojem plačilu, nagradijo, na primer tako, da jih izpostavijo kot pregledne plačnike, da bi tako spodbujale dobre prakse v zvezi s pravicami in obveznostmi iz te direktive.

⁽¹²⁾ Direktiva (EU) 2016/2102 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. oktobra 2016 o dostopnosti spletišč in mobilnih aplikacij organov javnega sektorja (UL L 327, 2.12.2016, str. 1).

⁽¹³⁾ Direktiva 2013/34/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o letnih računovodskih izkazih, konsolidiranih računovodskih izkazih in povezanih poročilih nekaterih vrst podjetij, spremembi Direktive 2006/43/ES Evropskega parlamenta in Sveta ter razveljavitvi direktiv Sveta 78/660/EGS in 83/349/EGS (UL L 182, 29.6.2013, str. 19).

- (43) Skupna ocena plačil bi morala v organizacijah z najmanj 100 delavci, pri katerih se ugotovijo neenakosti v plačilu, sprožiti pregled in revizijo plačilnih struktur. Skupno oceno plačil bi bilo treba izvesti, če se delodajalci in zadevni predstavniki delavcev ne strinjajo, da je mogoče razliko v povprečni ravni plačila med ženskami in moškimi, ki je v dani kategoriji delavcev vsaj 5-odstotna, utemeljiti z objektivnimi in spolno nevtralnimi merili, če take utemeljitve delodajalec ne zagotovi ali če delodajalec v šestih mesecih od datuma oddaje poročila o plačilih ne odpravi take razlike v ravni plačil. Skupno oceno plačil bi morali delodajalci opraviti v sodelovanju s predstavniki delavcev. Če delavci nimajo predstavnikov delavcev, bi jih morali imenovati zaradi izdelave skupne ocene plačil. Kot rezultat skupne ocene plačil bi se morali v razumnem roku sprejeti popravni ukrepi, s katerimi bi se odpravila diskriminacija pri plačilu zaradi spola.
- (44) Kakršno koli obdelovanje ali objava informacij iz te direktive bi morala biti skladna z Uredbo (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽¹⁴⁾. Dodati bi bilo treba posebne zaščitne ukrepe, da bi se preprečilo neposredno ali posredno razkritje informacij o delavcu, ki ga je mogoče prepoznati. Delavcem ne bi smelo biti onemogočeno, da bi prostovoljno razkrili svoje plačilo zaradi uveljavljanja načela enakega plačila.
- (45) Pomembno je, da socialni partnerji v kolektivnih pogajanjih obravnavajo vprašanje enakega plačila in mu namenijo posebno pozornost. 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, s katerimi bi spodbujale socialne partnerje, da namenijo ustrezno pozornost vprašanjem enakega plačila, kar lahko vključuje razprave na ustrezni ravni kolektivnih pogajanj, ukrepe za spodbujanje uveljavljanja pravice do kolektivnih pogajanj glede zadevnih vprašanj in odpravo neupravičenih omejitev pri uveljavljanju te pravice ter razvoj spolno nevtrálnih sistemov vrednotenja in razvrstitve delovnih mest.
- (46) Vsem delavcem bi morali biti na voljo ustrezni postopki, ki bi jim omogočali uveljavljanje njihove pravice do sodnega varstva. Nacionalna zakonodaja, ki določa, da je poravnava ali posredovanje organa za enakost obvezna oziroma povezana s spodbudami ali kaznimi, strankam ne bi smela onemogočiti uveljavljanja pravice do dostopa do sodišč.
- (47) Vključevanje organov za enakost poleg drugih deležnikov je bistveno za učinkovito uporabo načela enakega plačila. Nacionalni organi za enakost bi zato morali imeti ustrezne 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 srečujejo delavci, ki želijo uveljaviti svojo pravico do enakega plačila, bi morali imeti organi za enakost ter združenja, organizacije 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 pomagajo delavcem tako da delujejo v njihovem imenu ali jih podpirajo, kar bi delavcem, ki so žrtve diskriminacije, omogočilo, da uspešno vložijo zahtevek glede domnevne kršitve njihovih pravic ali načela enakega plačila.
- (48) Vlaganje zahtevkov v imenu več delavcev ali v njihovo podporo je eden od načinov za olajšanje postopkov, ki zaradi postopkovnih in finančnih ovir ali strahu pred viktimizacijo sicer ne bi bili sproženi. Olajšalo bi jih tudi v primerih, ko so delavci žrtve več vrst diskriminacije, med katerimi je težko razlikovati. Kolektivne tožbe lahko privedejo do razkritja sistemske diskriminacije in pritegnitve pozornosti celotne družbe na vprašanja pravice do enakega plačila in enakosti spolov. Možnost kolektivnih pravnih sredstev bi lahko delodajalce spodbudila, da bi proaktivno izpolnjevali ukrepe za preglednost plačil, saj bi ustvarila medsebojni pritisk med delodajalci, okrepila njihovo ozaveščenost in pripravljenost za preventivno ukrepanje ter obravnavala sistemsko naravo diskriminacije pri plačilu. Države članice se lahko odločijo, da za predstavnike delavcev, ki sodelujejo v sodnih postopkih glede zahtevkov za enako plačilo, določijo merila glede kvalifikacij, da bi zagotovile ustrezno usposobljenost teh predstavnikov.

⁽¹⁴⁾ 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).

- (49) Države članice bi morale organom za enakost dodeliti zadostna sredstva 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. V sklopu tega naj bi se na primer sredstva, ki se pridobijo z globami, dodelila organom za enakost, da bi lahko ti učinkovito izvajali svoje naloge v zvezi z izvrševanjem pravice do enakega plačila, med drugim za vlaganje zahtevkov v zvezi z diskriminacijo pri plačilu ali pomoč in podporo žrtvam pri vlaganju takih zahtevkov.
- (50) Odškodnina bi morala v celoti kriti izgubo in škodo, ki jo je oseba utrpela zaradi diskriminacije pri plačilu, do katere je prišlo na podlagi spola v skladu s sodno prakso Sodišča ⁽¹⁵⁾. Vključevati bi morala polno povračilo zapadlih plačil in z njimi povezanih dodatkov ali plačil v naravi, pa tudi odškodnino za zamujene priložnosti, kot je dostop do določenih ugodnosti glede na raven plačila, in za nepremoženjsko škodo, kot je trpljenje zaradi podcenjevanja opravljenega dela. Pri določanju odškodnine se lahko po potrebi upošteva škoda zaradi diskriminacije pri plačilu na podlagi spola, ki se prekriva z drugimi zaščitnimi diskriminacijskimi podlagami. Države članice ne bi smele vnaprej določiti zgornje meje za takšno odškodnino.
- (51) Poleg odškodnine bi morala biti na voljo še druga pravna sredstva. Pristojni organi ali nacionalna sodišča bi na primer morali 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 vseh neupravičenih razlik v plačilu; zagotavljanje informacij in ozaveščanje delavcev o njihovi pravici do enakega plačila; in uvedbo obveznega usposabljanja o enakem plačilu ter spolno nevtralnem vrednotenju in razvrstitvi delovnih mest za osebje, ki skrbi za človeške vire.
- (52) V skladu s sodno prakso Sodišča ⁽¹⁶⁾ so z Direktivo 2006/54/ES vzpostavljene določbe, ki zagotavljajo, da se v primeru diskriminacije prima facie dokazno breme prenese na toženo stranko. Kljub temu je za žrtve in sodišča včasih težko izoblikovati že to domnevo. V zadevi C-109/88 je Sodišče presodilo, da bi bilo treba v primeru, ko je plačilni sistem povsem nepregleden, dokazno breme prenesti na toženo stranko, ne glede na dejstvo, da delavec dokazuje primer diskriminacije prima facie. Skladno s tem bi bilo treba dokazno breme prenesti na toženo stranko, kadar delodajalec ne izpolnjuje obveznosti glede preglednosti plačil, določene v tej direktivi, s tem ko jim na primer ne predloži informacij, ki so jih zahtevali, ali ne poroča o plačilni vrzeli med spoloma, kadar je to relevantno, razen če delodajalec dokaže, da je bila taka kršitev očitno nenamerna in manjša.
- (53) V skladu s sodno prakso Sodišča bi morala biti nacionalna pravila o zastaralnih rokih za vlaganje zahtevkov glede domnevne kršitve pravic, določenih v tej direktivi, oblikovana tako, da uveljavljanje teh pravic zaradi njih ne bi bilo praktično nemogoče ali pretirano težavno. Zastaralni roki so posebna ovira 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. Zastaralni roki ne bi smeli začeti teči, dokler tožeča stranka ni seznanjena s kršitvijo ali se od nje lahko razumno pričakuje, da je seznanjena s kršitvijo. Države članice bi morale imeti možnost, da odločijo, da zastaralni rok ne začne teči, dokler traja kršitev ali pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja.
- (54) Stroški pravnega postopka žrtve diskriminacije resno odvrčajo od vlaganja zahtevkov glede domnevne kršitve njihove pravice do enakega plačila, posledica pa je nezadostno varstvo delavcev in nezadostno izvrševanje pravice do enakega plačila. Da bi preprečili to resno postopkovno oviranje dostopa do sodnega varstva, bi morale države članice zagotoviti, da lahko nacionalna sodišča ocenijo, ali je imela neuspešna tožeča stranka utemeljene razloge za vložitev zahtevka na sodišču in da se v takem primeru od tožeče stranke ne bi zahtevalo plačila stroškov postopka. To bi moralo veljati zlasti v primeru, ko uspešna tožena stranka ni izpolnila obveznosti glede preglednosti plačil iz te direktive.

⁽¹⁵⁾ Sodba Sodišča z dne 17. decembra 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, točka 45.

⁽¹⁶⁾ Sodba Sodišča z dne 17. oktobra 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne 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. Takšne kazni bi morale vključevati globe, ki bi lahko temeljile na delodajalčevem bruto letnem prometu ali na njegovi plačni masi. Upoštevati bi bilo treba tudi druge oteževalne ali olajševalne okoliščine, ki bi se lahko uporabljale za okoliščine primera, kadar bi se na primer diskriminacija pri plačilu na podlagi spola prepletala z drugimi zaščitnimi diskriminacijskimi podlagami. Države članice določijo, pri katerih kršitvah pravic in obveznosti v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti bi bile globe najustreznejša kazen.
- (56) 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 kršitve in nadalje odvracati od takih kršitev. Take kazni bi lahko bile na primer različne vrste finančnih odvračilnih dejavnikov, kot so preklic javnih sredstev ali časovno omejena izključitev iz vsakršne nadaljnje dodelitve finančnih spodbud ali iz vseh postopkov za oddajo javnega naročila.
- (57) Obveznosti delodajalcev, ki izhajajo iz te direktive, so del obveznosti, ki se uporabljajo na področjih okoljskega, socialnega in delovnega prava, glede katerih morajo države članice zagotoviti skladnost z Direktivo 2014/23/EU ⁽¹⁷⁾, 2014/24/EU ⁽¹⁸⁾ in 2014/25/EU ⁽¹⁹⁾ Evropskega parlamenta in Sveta glede sodelovanja v postopkih za oddajo javnega naročila. Države članice bi morale za izpolnjevanje navedenih 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 plačilnih vrzeli med spoloma, ki jih ni mogoče upravičiti s spolno nevtralnimi merili. Poleg tega bi morale države članice preučiti možnost, da zahtevajo od javnih naročnikov, naj po potrebi uvedejo kazni in pogoje za odpoved pogodbe, da se zagotovi upoštevanje načela enakega plačila pri izvajanju javnih naročil in koncesij. Javni naročniki bi pri odločanju o uporabi razlogov za izključitev ali odločitvi, da naročila ne oddajo ponudniku, ki predloži ekonomsko najugodnejšo ponudbo, morali imeti možnost, da upoštevajo tudi, da ponudnik ali kateri od njegovih podizvajalcev ne spoštuje načela enakega plačila.
- (58) Za učinkovito uveljavljanje pravice do enakega plačila je potrebno ustrezno upravno in sodno varstvo pred kakršnim koli neugodnim obravnavanjem v odziv na poskus delavcev, da uveljavijo pravice v zvezi s to pravico, na pritožbo delodajalcu ali na kateri koli upravni ali sodni postopek, namenjen uveljavljanju skladnosti s to pravico. V skladu s sodno prakso Sodišča ⁽²⁰⁾ bi bilo treba kategorijo delavcev, ki so upravičeni do varstva, razumeti široko, tako da bi vključevala vse delavce, proti katerim bi lahko bili usmerjeni povračilni ukrepi, ki bi jih delodajalec sprejel v odziv na pritožbo, vloženo zaradi diskriminacije zaradi spola. Varstvo ni omejeno samo na tiste delavce, ki so vložili pritožbo, ali na njihove predstavnike niti na tiste, ki izpolnjujejo nekatere formalne zahteve, ki pogojujejo priznanje določenega statusa, kot je status priče.
- (59) Da bi se izboljšalo uveljavljanje 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.
- (60) Ta direktiva določa minimalne zahteve in spoštuje pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo določbe, ki so ugodnejše za delavce. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo določbe, ki so ugodnejše za delavce. Izvajanje te direktive se ne sme izkoristiti za krčenje obstoječih pravic, določenih v veljavnem pravu Unije ali nacionalnem pravu na tem področju, in ni upravičen razlog za krčenje pravic delavcev v zvezi z načelom enakega plačila.

⁽¹⁷⁾ 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).

⁽¹⁸⁾ 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).

⁽¹⁹⁾ 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 poštinih storitev ter o razveljavitvi Direktive 2004/17/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 243).

⁽²⁰⁾ Sodba Sodišča z dne 20. junija 2019, Hakelbracht in drugi, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

- (61) Da bi države članice zagotovile ustrezno spremljanje izvrševanja pravice do enakega plačila, bi morale vzpostaviti ali imenovati posebno telo za spremljanje. To telo, ki bi lahko bilo 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. Države članice bi morale imeti možnost, da imenujejo več kot en organ, če naloge spremljanja in analize iz te direktive zagotavlja centralni organ.
- (62) 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. 530/1999 ⁽²¹⁾ 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. Ustrezne statistične podatke, predložene Komisiji (Eurostat), bi bilo treba zbirati za statistične namene v smislu Uredbe (ES) št. 223/2009 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽²²⁾.
- (63) Ker ciljev te direktive, in sicer doseči boljše in učinkovitejše izvrševanje načela enakega plačila prek vzpostavitve skupnih minimalnih zahtev, ki bi se morale uporabljati za vsa podjetja in organizacije v Uniji, države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi obsega in učinkov lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva, ki je omejena na določitev minimalnih standardov, ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.
- (64) Socialni partnerji imajo ključno vlogo 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 v celoti ali dela te direktive pod pogojem, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe za stalno zagotavljanje rezultatov, ki jih zahteva ta direktiva.
- (65) 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 ali srednjih podjetij. Države članice bi zato morale oceniti učinek svojega ukrepa, ki prenaša direktivo, na mikro- 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.
- (66) V skladu s členom 42 Uredbe (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽²³⁾ je bilo opravljeno posvetovanje z Evropskim nadzornikom za varstvo podatkov, ki je mnenje podal 27. aprila 2021 –

⁽²¹⁾ 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).

⁽²²⁾ Uredba (ES) št. 223/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2009 o evropski statistiki ter razveljavitvi Uredbe (ES, Euratom) št. 1101/2008 Evropskega parlamenta in Sveta o prenosu zaupnih podatkov na Statistični urad Evropskih skupnosti, Uredbe Sveta (ES) št. 322/97 o statističnih podatkih Skupnosti in Sklepa Sveta 89/382/EGS, Euratom, o ustanovitvi Odbora za statistične programe Evropskih skupnosti (UL L 87, 31.3.2009, str. 164).

⁽²³⁾ 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).

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 (v nadaljnjem besedilu: načelo enakega plačila), iz člena 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 so v delovnem razmerju, kot je opredeljeno s pravom, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.
3. Za namene člena 5 se ta direktiva uporablja za iskalce zaposlitve.

Člen 3

Opredelitev pojmov

1. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:
 - (a) „plačilo“ pomeni običajno osnovno ali minimalno plačo ter vsa druga plačila, bodisi v denarju bodisi v naravi, ki jih delavec prejme, neposredno ali posredno, iz naslova zaposlitve (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 med spoloma“ 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 raven plačila, glede na katero polovica zaposlenih pri delodajalcu zasluži več, polovica pa manj;
 - (e) „vrzel med medianama plačil glede na spol“ pomeni razliko med mediano ravni plačila žensk in mediano ravni plačila moških, zaposlenih pri delodajalcu, 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 njihove ravni plačil, in sicer od najnižje do najvišje;
 - (g) „delo enake vrednosti“ pomeni delo, za katerega se ugotovi, da je enake vrednosti v skladu z nediskriminatornimi in objektivnimi spolno nevtralnimi merili iz člena 4(4);

- (h) „kategorija delavcev“ pomeni delavce, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, ki jih njihov delodajalec – po potrebi v sodelovanju s predstavniki delavcev – v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso razvrsti nepristransko na podlagi nediskriminatornih in objektivnih, spolno nevtralnih meril iz člena 4(4);
- (i) „neposredna diskriminacija“ pomeni položaj, v katerem se oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kot se v primerljivem položaju obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba;
- (j) „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 je ta predpis, merilo ali praksa objektivno utemeljen na legitimnem cilju ter so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna;
- (k) „inšpektorat za delo“ pomeni organ ali organe, ki so v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso odgovorni za nadzorne in inšpekcijske naloge na trgu dela, pri čemer lahko te naloge upravljajo socialni partnerji, kadar je tako določeno v nacionalnem pravu;
- (l) „organ za enakost“ pomeni organ ali organe, imenovane na podlagi člena 20 Direktive 2006/54/ES;
- (m) „predstavniki delavcev“ pomeni predstavnike delavcev v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso.

2. Za namene te direktive diskriminacija vključuje:

- (a) nadlegovanje in spolno nadlegovanje v smislu člena 2(2), točka (a), 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) kakršno koli navodilo, naj se osebe diskriminirajo zaradi spola;
- (c) kakršno koli manj ugodno obravnavo ki je povezana z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu Direktive Sveta 92/85/EGS ⁽²⁴⁾;
- (d) kakršno koli manj ugodno obravnavo v smislu Direktive (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽²⁵⁾ na podlagi spola, vključno v zvezi z očetovskim dopustom, starševskim dopustom ali oskrbovalskim dopustom;
- (e) presečno diskriminacijo, ki je diskriminacija na podlagi kombinacije spola in katerega koli drugega razloga ali razlogov za diskriminacijo pred katerimi štiti Direktiva 2000/43/ES ali 2000/78/ES.

3. Odstavek 2, točka (e), delodajalcem ne nalaga dodatnih obveznosti, da bi zbirali podatke iz te direktive, ki se nanašajo na podlage, ki ščitijo pred diskriminacijo, ki ni povezana s spolom.

Člen 4

Enako delo in delo enake vrednosti

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da imajo delodajalci plačilne strukture, s katerimi zagotavljajo enako plačilo za enako delo ali za delo enake vrednosti.

2. Države članice v posvetovanju z organi za enakost sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da so na voljo analitična orodja ali metodologije, ki so zlahka na voljo za podporo in usmerjanje pri ocenjevanju in primerjavi vrednosti dela v skladu z merili iz tega člena. Ta orodja ali metodologije delodajalcem in/ali socialnim partnerjem omogočajo, da enostavno vzpostavijo in uporabljajo spolno nevtralne sisteme vrednotenja in razvrstitve delovnih mest, ki izključujejo vsakršno diskriminacijo pri plačilu na podlagi spola.

⁽²⁴⁾ 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).

⁽²⁵⁾ 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).

3. Komisija lahko po potrebi v posvetovanju z Evropskim inštitutom za enakost spolov (EIGE) posodobi smernice Unije v zvezi s spolno nevtralnimi sistemi vrednotenja in razvrstitve delovnih mest.

4. Plačilne strukture so oblikovane tako, da na podlagi objektivnih, spolno nevtralnih meril, dogovorjenih s predstavniki delavcev, kadar taki predstavniki delavcev obstajajo, omogočajo oceno, ali so delavci v primerljivem položaju, kar zadeva vrednost dela. Ta merila ne temeljijo neposredno ali posredno na spolu delavcev. Vključujejo znanje in spretnosti, trud, odgovornost in delovne pogoje ter, če je ustrezno, morebitne druge dejavnike, relevantne za določeno delovno mesto. Uporabljajo se objektivno in spolno nevtralno ter ob izključevanju vsakršne neposredne ali posredne diskriminacije na podlagi spola. Zlasti ne smejo biti podcenjene ustrezne mehke veščine.

POGLAVJE II

PREGLEDNOST PLAČIL

Člen 5

Preglednost plačil pred zaposlitvijo

1. Iskalci zaposlitve imajo pravico, da od potencialnega delodajalca prejmejo informacije:
 - (a) o začetnem plačilu ali njegovem razponu, ki temelji na objektivnih in spolno nevtralnih merilih, za zadevno delovno mesto in
 - (b) o ustreznih določbah kolektivne pogodbe, ki jo delodajalec uporablja za to delovno mesto, kadar je ustrezno.

Take informacije se navedejo na način, da je zagotovljeno informirano in pregledno pogajanje o plačilu, na primer v objavi prostega delovnega mesta, pred razgovorom za zaposlitev, ali kako drugače.

2. Delodajalec kandidatov ne sme vprašati o plačilu, ki so ga prejeli v obstoječem ali predhodnih delovnih razmerjih.
3. Delodajalci zagotovijo, da so objave prostih delovnih mest in nazivi delovnih mest spolno nevtralni ter da se postopki zaposlovanja vodijo nediskriminatorno, zato da se ne posega v pravico do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti (v nadaljnjem besedilu: pravica do enakega plačila).

Člen 6

Politika preglednosti določanja plačil in plačnega napredovanja

1. Delodajalci svojim delavcem omogočijo preprost dostop do meril, ki se uporabljajo za določanje plačil, ravni plačil in plačnega napredovanja delavcev. Ta merila so objektivna in spolno nevtralna.
2. Države članice lahko delodajalce z manj kot 50 delavci izvzamejo iz obveznosti v zvezi s plačnim napredovanjem iz odstavka 1.

Člen 7

Pravica do obveščenosti

1. Delavci imajo pravico, da v skladu z odstavkoma 2 in 4 zahtevajo in v pisni obliki prejmejo informacije o svoji osebni ravni plačila in o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot oni sami.
2. Delavci imajo možnost, da informacije iz odstavka 1 zahtevajo in prejmejo prek svojih predstavnikov, v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso. Prav tako imajo možnost, da informacije zahtevajo in prejmejo prek organa za enakost.

Če so prejete informacije netočne ali nepopolne, imajo delavci pravico, da osebno ali prek svojih predstavnikov zahtevajo dodatna in razumna pojasnila in podrobnosti v zvezi s katerimi koli predloženimi podatki ter da prejmejo utemeljen odgovor.

3. Delodajalci vsako leto obvestijo vse delavce o njihovi pravici, da prejmejo informacije iz odstavka 1, in o tem, kako naj postopajo, da to pravico uveljavijo.
4. Delodajalci zagotovijo informacije iz odstavka 1 v razumnem roku, v vsakem primeru pa v dveh mesecih od datuma, ko je bila zahteva podana.
5. Delavcem se ne sme preprečiti, da bi svoje plačilo razkrili z namenom izvrševanja načela enakega plačila. Države članice predvsem sprejmejo ukrepe za prepoved pogodbenih pogojev, ki delavce omejujejo pri razkrivanju informacij o njihovem plačilu.
6. Delodajalci lahko zahtevajo, da delavci informacij, ki so jih pridobili na podlagi tega člena in ki niso informacije o njihovem plačilu ali ravni plačila, ne uporabijo za noben drug namen kot za uveljavljanje svoje pravice do enakega plačila.

Člen 8

Dostopnost informacij

Delodajalci vse informacije, ki jih posredujejo delavcem ali iskalcem zaposlitve na podlagi členov 5, 6 in 7, zagotovijo v obliki, ki je dostopna invalidnim osebam in upošteva njihove posebne potrebe.

Člen 9

Poročanje o plačilni vrzeli med ženskami in moškimi

1. Države članice zagotovijo, da delodajalci v skladu s tem členom predložijo naslednje informacije o svoji organizaciji:
 - (a) plačilno vrzel na podlagi spola;
 - (b) plačilno vrzel na podlagi spola v dopolnilnih ali spremenljivih delih;
 - (c) vrzel med medianama plačil na podlagi spola;
 - (d) vrzel med medianama plačil na podlagi spola 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 na podlagi spola med delavci po kategorijah delavcev, razčlenjena po običajni osnovni plači in dopolnilnih ali spremenljivih delih.
2. Delodajalci z 250 ali več delavci do 7. junija 2027 in nato vsako leto zagotovijo informacije iz odstavka 1 za predhodno koledarsko leto.
3. Delodajalci s 150 do 249 delavci do 7. junija 2027 in nato vsaka tri leta zagotovijo informacije iz odstavka 1 za predhodno koledarsko leto.
4. Delodajalci s 100 do 149 delavci do 7. junija 2031 in nato vsaka tri leta zagotovijo informacije iz odstavka 1 za predhodno koledarsko leto.
5. Države članice delodajalcem z manj kot 100 delavci ne preprečujejo, da bi prostovoljno zagotavljali informacije iz odstavka 1. Države članice lahko v okviru nacionalnega prava od delodajalcev z manj kot 100 delavci zahtevajo, da zagotovijo informacije o plačilu.

6. Točnost informacij potrdi uprava delodajalca po posvetovanju s predstavniki delavcev. Predstavniki delavcev imajo dostop do metodologij, ki jih uporablja delodajalec.
7. Informacije iz odstavka 1, točke (a) do (g), tega člena, se sporočijo organu, pristojnemu za zbiranje in objavo takih podatkov na podlagi člena 29(3), točka (c). Delodajalec lahko objavi informacije iz odstavka 1, točke (a) do (f), tega člena, na svojem spletnem mestu ali javnosti kako drugače omogoči vpogled vanje.
8. Države članice lahko same zberejo informacije iz odstavka 1, točke (a) do (f), tega člena, na podlagi upravnih podatkov, kot so podatki, ki jih delodajalci posredujejo davčnim organom ali organom za socialno varnost. Te informacije se javno objavijo na podlagi člena 29(3), točka (c).
9. Delodajalci zagotovijo informacije iz odstavka 1, točka (g), vsem svojim delavcem in predstavnikom delavcev svojih delavcev. Delodajalci informacije na zahtevo zagotovijo inšpektoratu za delo in organu za enakost. Prav tako se morajo na zahtevo zagotoviti informacije iz preteklih štirih let, če so na voljo.
10. Delavci, predstavniki delavcev, inšpektorati za delo in organi za enakost lahko od delodajalcev zahtevajo dodatna pojasnila in podrobnosti o katerem koli predloženem podatku, vključno z razlago morebitnih razlik v plačilih med spoloma. Delodajalci na take zahteve odgovorijo v razumnem roku in odgovor utemeljijo. Kadar razlike v plačilih med spoloma niso upravičene na podlagi objektivnih, spolno nevtrálnih meril, delodajalci to stanje v razumnem roku odpravijo v tesnem sodelovanju s predstavniki delavcev, inšpektoratom za delo in/ali organom za enakost.

Člen 10

Skupna ocena plačil

1. Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da delodajalci, ki morajo na podlagi člena 9 poročati o plačilih, v sodelovanju s svojimi predstavniki delavcev izvedejo skupno oceno plačil, kadar so izpolnjeni vsi naslednji pogoji:
- (a) iz poročanja o plačilih je razvidna najmanj petodstotna razlika med povprečnimi ravnmi plačil za ženske in moške v kateri koli kategoriji delavcev;
 - (b) delodajalec take razlike v povprečnih ravneh plačil ni upravičil na podlagi objektivnih, spolno nevtrálnih meril;
 - (c) delodajalec v šestih mesecih od datuma predložitve poročila o plačilih ni popravil take neupravičene razlike v povprečni ravni plačil.
2. Skupna ocena plačil se izvede, da se ugotovijo, odpravijo in preprečijo razlike v plačilih med ženskami in moškimi, ki jih ni mogoče upravičiti na podlagi objektivnih, spolno nevtrálnih meril, ter vključuje naslednje:
- (a) analizo razmerja delavcev med ženskami in moškimi v vsaki kategoriji delavcev;
 - (b) informacije o povprečnih ravneh plačil žensk in moških ter dopolnilnih ali spremenljivih delov za vsako kategorijo delavcev;
 - (c) morebitne razlike v povprečnih ravneh plačil med ženskami in moškimi v vsaki kategoriji delavcev;
 - (d) razloge za take razlike v povprečnih ravneh plačil na podlagi morebitnih objektivnih, spolno nevtrálnih meril, kot so jih skupaj ugotovili predstavniki delavcev in delodajalec;
 - (e) delež žensk in moških, ki se jim je po vrnitvi s porodniškega ali očetovskega dopusta oziroma starševskega ali oskrbovalskega dopusta plačilo kakor koli izboljšalo, če je do takega izboljšanja prišlo v zadevni kategoriji delavcev v obdobju, v katerem je bil dopust izkoriščen;
 - (f) ukrepe za obravnavanje razlik v plačilu, če te niso upravičene na podlagi objektivnih, spolno nevtrálnih meril;

(g) oceno učinkovitosti ukrepov iz predhodnih skupnih ocen plačil.

3. Delodajalci dajo skupno oceno plačil na voljo delavcem in predstavnikom delavcev ter jo sporočijo organu za spremljanje na podlagi člena 29(3), točka (d). Na zahtevo jo dajo na voljo inšpektoratu za delo in organu za enakost.

4. Pri izvajanju ukrepov, ki izhajajo iz skupne ocene plačil, delodajalec v razumnem roku odpravi neupravičene razlike v plačilu v tesnem sodelovanju s predstavniki delavcev v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso. Inšpektorat za delo in/ali organ za enakost je lahko pozvan k sodelovanju v postopku. Izvajanje ukrepov vključuje analizo obstoječih spolno nevtrálnih sistemov vrednotenja in razvrstitve delovnih mest ali vzpostavitev takih sistemov, da se zagotovi, da je vsakršna neposredna ali posredna diskriminacija pri plačilu na podlagi spola, izključena.

Člen 11

Podpora delodajalcem z manj kot 250 delavci

Države članice zagotovijo podporo v obliki tehnične pomoči in usposabljanja delodajalcem z manj kot 250 delavci in zadevnim predstavnikom delavcev, da bi olajšali njihovo izpolnjevanje obveznosti iz te direktive.

Člen 12

Varstvo podatkov

1. Kolikor informacije, posredovane v skladu z ukrepi na podlagi členov 7, 9 in 10, vključujejo obdelavo osebnih podatkov, se zanje uporablja Uredba (EU) 2016/679.

2. Vsi osebni podatki, obdelani na podlagi členov 7, 9 ali 10 te direktive, se ne uporabljajo za noben drug namen kot za izvajanje načela enakega plačila.

3. Kadar bi razkritje informacij na podlagi členov 7, 9 in 10 neposredno ali posredno povzročilo razkritje plačila delavca, ki ga je mogoče identificirati, se lahko države članice odločijo, da se dostop do navedenih informacij omeji na predstavnike delavcev, inšpektorat za delo ali organ za enakost. Predstavniki delavcev ali organ za enakost delavcem svetujejo glede morebitnega zahtevka na podlagi te direktive, ne da bi razkrili dejanske ravni plačil posameznih delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. Za namene spremljanja na podlagi člena 29 se informacije dajo na voljo brez omejitev.

Člen 13

Socialni dialog

Države članice brez poseganja v avtonomijo socialnih partnerjev ter v skladu z nacionalnim pravom in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev učinkovitega vključevanja socialnih partnerjev, in sicer z razpravo o pravicah in obveznostih iz te direktive, po potrebi na njihovo zahtevo.

Države članice brez poseganja v avtonomijo socialnih partnerjev in ob upoštevanju raznolikosti nacionalnih praks sprejmejo ustrezne ukrepe za spodbujanje vloge socialnih partnerjev in uveljavljanje pravice do kolektivnih pogajanj glede ukrepov za boj proti diskriminaciji pri plačilu in njenemu negativnemu vplivu na vrednotenje delovnih mest, ki jih pretežno opravljajo delavci enega spola.

POGLAVJE III

PRAVNA SREDSTVA IN IZVRŠEVANJE

Člen 14

Pravno varstvo

Države članice zagotovijo, da so po morebitnem poskusu poravnave sodni postopki za izvrševanje pravic in obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila, na voljo vsem delavcem, ki menijo, da so bili oškodovani zaradi neupoštevanja načela enakega plačila. Taki postopki so na lahek način dostopni delavcem in osebam, ki nastopajo v njihovem imenu, tudi po prenehanju delovnega razmerja, v katerem je domnevno prišlo do diskriminacije.

Člen 15

Postopki v imenu delavcev ali v njihovo podporo

Države članice zagotovijo, da lahko združenja, organizacije, organi za enakost in predstavniki delavcev ali drugi pravni subjekti, ki imajo v skladu z merili, določenimi v nacionalnem pravu, legitimni interes za zagotavljanje enakosti moških in žensk, sodelujejo v kakršnem koli upravnem ali sodnem postopku v zvezi z domnevnimi kršitvami pravic ali obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila. Ti lahko nastopajo v imenu delavcev ali v njihovo podporo, ki so domnevne žrtve kršitve katere koli pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila, če te osebe k temu privolijo.

Člen 16

Pravica do odškodnine

1. Države članice zagotovijo, da ima vsak delavec, ki je utrpel škodo zaradi kršitve katere koli pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila, pravico za to škodo zahtevati in doseči polno odškodnino ali povračilo, kot določi država članica.
2. Odškodnina ali povračilo iz odstavka 1 predstavlja dejansko in učinkovito odškodnino ali povračilo, kot država članica določi za utrpelo izgubo in škodo na način, ki je odvrčilen in sorazmeren.
3. Odškodnina ali povračilo položaj delavca, ki utрпи škodo, izenači s položajem, v katerem bi bil, če ne bi utrpel diskriminacije na podlagi spola ali če njegove pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila, ne bi bile kršene. Države članice zagotovijo, da odškodnina ali povračilo vključuje polno povračilo zapadlih plačil in z njimi povezanih dodatkov ali plačil v naravi, odškodnino za zamujene priložnosti, nepremoženjsko škodo, kakršno koli škodo, ki so jo povzročili drugi pomembni dejavniki, ki lahko vključujejo presečno diskriminacijo, ter zamudne obresti.
4. Odškodnina ali povračilo ni omejeno z vnaprej določeno zgornjo mejo.

Člen 17

Druga pravna sredstva

1. Države članice zagotovijo, da lahko v primeru kršitve pravic ali obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila, pristojni organi ali nacionalna sodišča v skladu z nacionalnim pravom na zahtevo tožeče stranke in na stroške tožene stranke izdajo:
 - (a) odredbo o prenehanju kršitve;

(b) odredbo o sprejetju ukrepov za zagotovitev izvrševanja pravic ali obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila.

2. Kadar tožena stranka ne izpolni nobene odredbe, izdane na podlagi odstavka 1, države članice zagotovijo, da lahko njihovi pristojni organi ali nacionalna sodišča po potrebi izdajo ponavljajoč se nalog za plačilo denarne kazni, da se zagotovi izpolnitev zadevne odredbe.

Člen 18

Prenos dokaznega bremena

1. Države članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da se, kadar delavci, ki menijo, da so bili oškodovani zaradi kršitve načela enakega plačila, pristojnemu organu ali nacionalnemu sodišču predložijo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije, dokazovanje o tem, da do neposredne ali posredne diskriminacije v zvezi s plačilom ni prišlo, naloži toženi stranki.

2. Države članice zagotovijo, da mora delodajalec v upravnih ali sodnih postopkih v zvezi z domnevno neposredno ali posredno diskriminacijo v zvezi s plačilom, kadar ni izpolnil obveznosti glede preglednosti plačil iz členov 5, 6, 7, 9 in 10, dokazati, da take diskriminacije ni bilo.

Prvi pododstavek tega odstavka se ne uporablja, kadar delodajalec dokaže, da je bila kršitev obveznosti iz členov 5, 6, 7, 9 in 10 očitno nenamerna in manjša.

3. Ta direktiva državam članicam ne preprečuje, da bi uvedle dokazna pravila, ki so ugodnejša za delavca, ki sproži upravni ali sodni postopek v zvezi z domnevno kršitvijo katere koli pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila.

4. V postopkih, v katerih je preiskava dejstev v zvezi s primerom naloga pristojnega organa ali nacionalnega sodišča, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 1.

5. Ta člen se ne uporablja za kazenske postopke, razen če je v nacionalnem pravu določeno drugače.

Člen 19

Dokaz o enakem delu ali delu enake vrednosti

1. Pri ocenjevanju, ali ženske in moški opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, ocena, ali so delavci v primerljivem položaju, ni omejena na primere, v katerih ženske in moški delajo za istega delodajalca, temveč se razširi na skupni vir, ki določa pogoje glede plačila. Skupni vir obstaja, kadar so v njem določeni elementi plačila, relevantni za primerjavo delavcev.

2. Ocena, ali so delavci v primerljivem položaju, ni omejena na delavce, ki so zaposleni v istem času kot zadevni delavec.

3. Kadar ni mogoče najti resničnega primerljivega položaja, se lahko uporabijo kateri koli drugi dokazi glede domnevne diskriminacije pri plačilu, vključno s statističnimi podatki ali primerjavo, kako bi bil delavec obravnavan v primerljivem položaju.

Člen 20

Dostop do dokazov

1. Države članice zagotovijo, da lahko pristojni organi ali nacionalna sodišča v postopkih v zvezi z zahtevkom za enako plačilo od tožene stranke zahtevajo, da razkrije morebitne relevantne dokaze, s katerimi razpolaga, v skladu z nacionalnim pravom in prakso.

2. Države članice zagotovijo, da so pristojni organi ali nacionalna sodišča pristojni za odreditev razkritja dokazov, ki vsebujejo zaupne informacije, kadar menijo, da je to pomembno za zahtevek za enako plačilo. Države članice tudi zagotovijo, da imajo pristojni organi ali nacionalna sodišča pri odreditvi razkritja takih informacij na voljo učinkovite ukrepe za varstvo takšnih informacij v skladu z nacionalnimi postopkovnimi pravili.

3. Ta člen ne preprečuje državam članicam, da ohranijo ali uvedejo pravila, ki so ugodnejša za tožeče stranke.

Člen 21

Zastaralni roki

1. Države članice zagotovijo, da nacionalna pravila, ki se uporabljajo za zastaralne roke za vložitev zahtevkov v zvezi z enakim plačilom, določajo, kdaj taki roki začnejo teči, njihovo trajanje in okoliščine, v katerih se lahko zadržijo ali prekinejo. Zastaralni roki ne začnejo teči, dokler tožeča stranka ni seznanjena s kršitvijo ali se od nje lahko razumno pričakuje, da je seznanjena s kršitvijo. Države članice se lahko odločijo, da zastaralni roki ne začnejo teči, dokler traja kršitev ali pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja. Taki zastaralni roki ne smejo biti krajši od treh let.

2. Države članice zagotovijo, da se zastaralni roki zadržijo ali – odvisno od nacionalnega prava – prekinejo, čim tožeča stranka ukrepa tako, da o pritožbi obvesti delodajalca ali sproži postopek na sodišču, neposredno ali prek predstavnikov delavcev, inšpektorata za delo ali organa za enakost.

3. Ta člen se ne uporablja za pravila o izteku terjatev.

Člen 22

Sodni stroški

Kadar je tožena stranka uspešna v postopku v zvezi z zahtevkom glede diskriminacije pri plačilu, države članice zagotovijo, da lahko nacionalna sodišča v skladu z nacionalnim pravom ocenijo, ali je imela neuspešna tožeča stranka utemeljene razloge za vložitev zahtevka, in če je tako, ali je primerno, da se od tožeče stranke ne zahteva plačila stroškov postopka.

Člen 23

Kazni

1. Države članice določijo pravila o učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih kaznih, ki se uporabljajo za kršitve pravic in obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila. Države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, da zagotovijo izvrševanje teh pravil, in Komisijo brez odlašanja obvestijo o teh pravilih in ukrepih ter o morebitnih poznejših spremembah, ki vplivajo nanje.

2. Države članice zagotovijo, da imajo kazni iz odstavka 1 resničen odvračilni učinek, kar zadeva kršitve pravic in obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila. Te kazni vključujejo globe, katerih določitev temelji na nacionalnem pravu.

3. Pri kaznih iz odstavka 1 se upoštevajo vsi ustrezni oteževalni ali olajševalni dejavniki, ki se uporabljajo za okoliščine kršitve, in lahko vključujejo presečno diskriminacijo.

4. Države članice zagotovijo, da se posebne kazni uporabijo v primeru ponavljajočih se kršitev pravic in obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila.

5. Države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da se kazni, določene na podlagi tega člena, učinkovito uporabljajo v praksi.

Člen 24

Enako plačilo 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, povezane z načelom enakega plačila.
2. Države članice razmislijo o tem, da bi od javnih naročnikov zahtevale, da po potrebi uvedejo kazni in razloge za odpoved pogodbe, ki bi zagotavljali upoštevanje načela enakega plačila pri izvajanju javnih naročil in koncesij. Kadar organi držav članic ravnajo v skladu s členom 38(7), točka (a), Direktive 2014/23/EU, členom 57(4), točka (a), Direktive 2014/24/EU ali členom 80(1) Direktive 2014/25/EU v povezavi s členom 57(4), točka (a), Direktive 2014/24/EU, lahko javni naročniki izključijo oziroma lahko države članice od njih zahtevajo, da izključijo kateri koli gospodarski subjekt iz sodelovanja v postopku javnega naročanja, kadar lahko na ustrezen način dokažejo kršitev obveznosti iz odstavka 1 tega člena, ki je bodisi povezana z neizpolnjevanjem zahtev glede preglednosti plačil bodisi z več kot petodstotno plačilno vrzeljo v kateri koli kategoriji delavcev, ki je delodajalec ne more upravičiti z objektivnimi, spolno nevtralnimi merili. To ne posega v druge pravice ali obveznosti iz direktive 2014/23/EU, 2014/24/EU ali 2014/25/EU.

Člen 25

Viktimizacija in zaščita pred manj ugodnim obravnavanjem

1. Delavci in njihovi predstavniki se ne smejo obravnavati manj ugodno zaradi tega, ker uveljavljajo pravice, povezane z načelom enakega plačila, ali so podprli drugo osebo pri zaščiti njenih pravic.
2. Države članice v nacionalnih pravnih sistemih uvedejo potrebne ukrepe za zaščito delavcev, tudi tistih, ki so predstavniki delavcev, pred odpuščanjem ali drugim negativnim delodajalčevim obravnavanjem zaradi pritožbe znotraj organizacije delodajalca ali zaradi katerega koli upravnega ali sodnega postopka zaradi uveljavljanja pravic ali obveznosti v zvezi z načelom enakega plačila.

Člen 26

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 iz člena 4 Direktive 2006/54/ES.

POGLAVJE IV

HORIZONTALNE DOLOČBE

Člen 27

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 28

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 organi za enakost.
2. Države članice v skladu z nacionalnim pravom in prakso sprejmejo aktivne ukrepe za zagotovitev tesnega sodelovanja in usklajevanja med inšpektorati za delo, organi za enakost in po potrebi socialnimi partnerji v zvezi z načelom enakega plačila.
3. Države članice svojim organom za enakost zagotovijo ustrezna sredstva za učinkovito opravljanje njihovih nalog v zvezi s spoštovanjem pravice do enakega plačila.

Člen 29

Spremljanje in ozaveščanje

1. Države članice zagotovijo dosledno in usklajeno spremljanje uporabe načela enakega plačila ter izvrševanja vseh razpoložljivih pravnih sredstev in podporo zanju.
2. Vsaka država članica imenuje telo, katerega naloga je spremljanje in podpora izvajanja nacionalnih ukrepov za izvajanje te direktive (tj. telo za spremljanje), in poskrbi za njegovo pravilno delovanje. Telo za spremljanje je lahko eno od obstoječih teles ali struktur na nacionalni ravni. Države članice lahko imenujejo več kot en organ za ozaveščanje in zbiranje podatkov, če naloge spremljanja in analize iz odstavka 3, točke (b), (c) in (e), zagotavlja centralni organ.
3. Države članice zagotovijo, da naloge teles za spremljanje vključujejo naslednje:
 - (a) ozaveščanje javnih in zasebnih podjetij in organizacij, socialnih partnerjev in javnosti z namenom spodbujanja načela enakega plačila in pravice do preglednosti plačil, vključno z obravnavanjem presečne diskriminacije v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti;
 - (b) analizo vzrokov za plačilno vrzel med spoloma in pripravo orodij za lažjo oceno neenakosti v plačilih, pri čemer se uporabijo predvsem analitično delo in orodja ELGE;
 - (c) zbiranje podatkov, ki jih posredujejo delodajalci na podlagi člena 9(7), in takojšnjo objavo podatkov iz člena 9(1), točke (a) do (f), na enostavno dostopen in uporabniku prijazen način, ki omogoča primerjavo med delodajalci, sektorji in regijami zadevne države članice ter zagotavlja, da so podatki iz preteklih štirih let dostopni, če so na voljo;
 - (d) zbiranje poročil o skupnih ocenah plačil na podlagi člena 10(3);
 - (e) združevanje podatkov o številu in vrstah pritožb v zvezi z diskriminacijo pri plačilu, ki jih obravnavajo pristojni organi, vključno z organi za enakost, in o zahtevkih, vloženih pri nacionalnih sodiščih.
4. Države članice do 7. junija 2028 in nato vsaki dve leti Komisiji enotno predložijo podatke iz odstavka 3, točke (c), (d) in (e).

Člen 30

Kolektivna pogajanja in kolektivne tožbe

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

Člen 31

Statistični podatki

Države članice Komisiji (Eurostatu) vsako leto predložijo posodobljene nacionalne podatke za izračun plačilne vrzeli med spoloma v neobdelani obliki. 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.

Podatki iz prvega odstavka se posredujejo od 31. januarja 2028 za referenčno leto 2026.

Člen 32

Razširjanje informacij

Države članice sprejmejo ukrepe za zagotovitev, da se vse zadevne osebe na njihovem ozemlju z vsemi razpoložljivimi sredstvi ustrezno seznani z določbami, ki jih sprejmejo na podlagi te direktive, in z ustreznimi predpisi, ki so že v veljavi.

Člen 33

Izvajanje

Države članice lahko socialnim partnerjem poverijo izvajanje te direktive v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso v zvezi z vlogo socialnih partnerjev, če same sprejmejo vse potrebne ukrepe za stalno doseganje rezultatov, ki jih zahteva ta direktiva. Naloge izvajanja, poverjene socialnim partnerjem, lahko vključujejo:

- (a) razvoj analitičnih orodij ali metodologij iz člena 4(2);
- (b) denarne kazni, enakovredne globam, če so učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

Člen 34

Prenos

1. Države članice uveljavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, do 7. junija 2026. O tem takoj obvestijo Komisijo.

Ko države članice obvestijo Komisijo, ji predložijo tudi povzetek rezultatov ocene učinka, ki ga ima ukrep, ki prenaša direktivo v nacionalno zakonodajo, na delavce in delodajalce, ki zaposlujejo manj kot 250 delavcev, ter navedejo, kje je taka ocena objavljena.

2. Države članice se v sprejetih predpisih iz odstavka 1 sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

Člen 35

Poročanje in pregled

1. Do 7. junija 2031 države članice obvestijo Komisijo o izvajanju te direktive in njenem učinku v praksi.

2. Komisija do 7. junija 2033 Evropskemu parlamentu in Svetu predloži poročilo o izvajanju te direktive. V poročilu se med drugim preučijo pragovi za delodajalce, določeni s členoma 9 in 10, ter sročilci v višini 5 % za skupno oceno plačil iz člena 10(1). Komisija po potrebi predlaga zakonodajne spremembe, za katere meni, da so potrebne na podlagi tega poročila.

Člen 36

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 37

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Strasbourgu, 10. maja 2023

Za Evropski parlament
predsednica
R. METSOLA

Za Svet
predsednica
J. ROSWALL
