

Bruxelles, 2. prosinca 2021.  
(OR. en)

14317/21

---

---

**Međuinstitucijski predmet:  
2021/0050(COD)**

---

---

**SOC 687  
EMPL 517  
GENDER 122  
ANTIDISCRIM 104  
CODEC 1536  
IA 187**

## **NAPOMENA**

---

Od:	Odbor stalnih predstavnika (dio 1.)
Za:	Vijeće (EPSCO)
Br. dok. Kom.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama – opći pristup

---

## **I. UVOD**

Komisija je 4. ožujka 2021. podnijela Prijedlog direktive o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama, kao odgovor na poziv Vijeća iz lipnja 2019. da se osmisle konkretne mjere za povećanje transparentnosti plaća.

Ciljevi su Direktive:

- i. utvrditi minimalne zahtjeve za jačanje primjene načela jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti;

- ii. iskorijeniti diskriminaciju na temelju spola povećanjem transparentnosti sustavâ plaća i
- iii. poboljšati ostvarenje prava i provedbu obveza povezanih s jednakom plaćom.

Nacionalni parlamenti DK, ES, IT, PT i SE dostavili su obrazložena mišljenja u roku od osam tjedana od podnošenja prijedloga Komisije, u skladu s člankom 6. Protokola br. 2 priloženog Ugovorima.

Predložena pravna osnova jest članak 157. stavak 3. UFEU-a, kojim se propisuje da Europski parlament i Vijeće odlučuju u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom.

Europski gospodarski i socijalni odbor donio je mišljenje na plenarnoj sjednici održanoj 9. lipnja 2021.

## **II. RASPRAVE TIJEKOM SLOVENSKEG PREDSJEDANJA**

U okviru Vijeća prijedlog je razmotrila Radna skupina za socijalna pitanja, a predstavljeno je šest kompromisnih tekstova. Predsjedništvo je održalo osam cjelodnevnih dana sastanaka radne skupine i mnoga bilateralna vijećanja kako bi se pronašla odgovarajuća rješenja za bojazni koje su iznijele delegacije.

### **Glavna pitanja o kojima se raspravljalo u pripremnim tijelima Vijeća**

#### *1. Proporcionalnost i zadiranje u nacionalne sustave*

Tijekom rasprave o procjeni učinka velika pozornost posvećena je obrazloženju i detaljnom objašnjenju prijedloga kako bi se otklonila zabrinutost u pogledu proporcionalnosti predloženih rješenja. Mnoge delegacije istaknule su da je prijedlog vrlo složen i preskriptivan. Naglasile su da je potrebna veća fleksibilnost u pogledu provedbe Direktive. Nekoliko delegacija izrazilo je zabrinutost da bi se predloženim obvezama zadiralo u njihove modele tržišta rada i ulogu socijalnih partnera u tom pogledu.

Rješenja koja je predložilo predsjedništvo usmjerena su na pojednostavnjenje sustava praćenja provedbe Direktive. Nekoliko je odredaba izmijenjeno kako bi se pojasnilo da prijedlog ne bi trebao zadirati u nacionalne modele tržišta rada. U prijedlogu predsjedništva uzima se u obzir uloga socijalnih partnera i autonomija socijalnog dijaloga. Osim toga, nekoliko ključnih koncepata prijedloga prvi je put definirano ili dodatno pojašnjeno kako bi se otklonile sumnje u pogledu razumijevanja terminologije i osigurala ujednačena primjena Direktive.

2. *Povećanje financijskog i administrativnog opterećenja za poslodavce, osobito za mikroposlodavce i male poslodavce*

Iako su podržale cilj prijedloga, nekoliko delegacija izrazilo je zabrinutost u vezi s predviđenim administrativnim i financijskim opterećenjem za poslodavce pri provedbi obveza u pogledu transparentnosti plaća. Neke delegacije smatrale su da bi MSP-ovi trebali biti izuzeti od pojedinih obveza. Isto tako, izražena je zabrinutost u pogledu podataka koje bi poslodavci s najmanje 250 radnika trebali dostaviti u okviru izvješćivanja o plaćama. Neke delegacije smatrale su da se zahtijeva prekomjerna količina podataka. S druge strane, dio delegacija podržao je snižavanje praga za obvezno izvješćivanje o plaćama kako bi se obuhvatila i srednja poduzeća.

Predsjedništvo je u svojem kompromisnom prijedlogu zadržalo prag od 250 radnika, kao i potrebne podatke za izvješćivanje o plaćama, što se smatra dobrom ravnotežom. Međutim, uvelo je nekoliko izuzeća za mikroposlodavce i male poslodavce. U prijedlogu predsjedništva osobito se pojašnjavaju kriteriji koje treba upotrijebiti pri primjeni koncepta rada jednake vrijednosti i koji bi trebali olakšati primjenu Direktive.

3. *Odredbe koje se odnose na kombinirane oblike diskriminacije*

Iako se prijedlogom predviđa da poslodavci prikupljaju samo podatke o diskriminaciji na temelju spola radnika, neke delegacije izrazile su zabrinutost u pogledu odredbe u kojoj se navodi da treba uzeti u obzir kombinaciju diskriminacije na temelju spola i diskriminacije na temelju drugih zaštićenih osnova. Neke delegacije zabrinjavaju nejasne posljedice takve odredbe.

U prijedlogu predsjedništva pojašnjava se da se opseg obveza poslodavaca u pogledu mjera za transparentnost plaća ne mijenja. Usto se pojašnjava da bi u kontekstu rodno uvjetovane diskriminacije u plaći trebalo biti moguće uzeti u obzir i diskriminaciju na temelju kombiniranih osnova, čime bi se sudovima ili nadležnom tijelu omogućilo da uzmu u obzir takvu diskriminaciju.

4. *Područje primjene Direktive, posebno u odnosu na kandidate za zapošljavanje*

Neke delegacije istaknule su da se prijedlog primjenjuje na radnike i da ne obuhvaća kandidate za zapošljavanje te su stoga bile skeptične u pogledu odredbe o transparentnosti plaća prije zapošljavanja.

U prijedlogu predsjedništva pojašnjava se da se za potrebe transparentnosti plaća prije zapošljavanja Direktiva primjenjuje i na kandidate za zapošljavanje.

5. *Pravni lijekovi te ostvarenje prava i provedba obveza povezanih s načelom jednake plaće*

Mnoge delegacije izrazile su zabrinutost u vezi s predloženim odredbama o pravnim lijekovima i provedbenim mehanizmima za prava i obveze povezane s načelom jednake plaće. Delegacije su smatrale da su odredbe previše detaljne i da se njima zadire u nacionalne pravosudne sustave. Posebno velika zabrinutost izražena je u pogledu prebacivanja tereta dokaza, dokaza o jednakom radu ili radu jednake vrijednosti te upotrebe jednog izvora i hipotetskog usporedivog zaposlenika s tim u vezi, rokova zastare, pravnih i sudskih troškova i sankcija.

Prijedlogom predsjedništva uzimaju se u obzir sve dvojbe delegacija tako što se državama članicama omogućuje veća fleksibilnost, ali se zadržavaju glavni elementi potrebni za učinkovitu primjenu načela jednake plaće. Među ostalim, u prijedlogu predsjedništva pojašnjava se upotreba jednog izvora i hipotetskog usporedivog zaposlenika pri dokazivanju jednakog rada ili rada jednake vrijednosti.

S obzirom na navedena pitanja, kompromisnim tekstom predsjedništva uzimaju se u obzir različiti modeli tržišta rada i uloga socijalnih partnera. On uključuje izuzeća i odstupanja za mikroposlodavce i male poslodavce kako bi se financijski i administrativni učinak određenih odredaba sveo na najmanju moguću mjeru. Osim toga, državama članicama omogućuje se veća fleksibilnost u pogledu provedbe prijedloga.

Glavni elementi uvedeni u odnosu na prijedlog Komisije navedeni su u nastavku.

- U pogledu područja primjene Direktive predsjedništvo je uvelo promjene kako bi se njime obuhvatili kandidati za zapošljavanje za potrebe mjera za transparentnost plaća prije zapošljavanja.
- S ciljem poboljšanja ujednačene primjene i razumijevanja ključnih koncepata predsjedništvo je u članku 2. predložilo dodavanje definicija koje se odnose na „načelo jednake plaće”, „kontrolno tijelo”, „predstavnik radnika”, „mikroposlodavce” i „male poslodavce”.
- U pogledu kombinirane diskriminacije u kompromisnom tekstu predsjedništva pojašnjava se da se ovom Direktivom uzima u obzir svaka nepovoljna situacija koja proizlazi iz intersekcijske diskriminacije, ali ona ne podrazumijeva dodatne obveze poslodavaca da prikupljaju podatke koji se odnose na druge zaštićene osnove koje nisu spol.

- U pogledu kriterija koje bi trebalo uzeti u obzir pri ocjenjivanju zadaća koje se obavljaju u nekoj organizaciji te s ciljem primjene koncepta rada jednake vrijednosti, predsjedništvo je na temelju postojećih smjernica Europske unije predložilo primjenu skupa od četiri kriterija (vještine, zalaganje, odgovornost i radni uvjeti).
- S ciljem smanjenja administrativnog opterećenja za mikroposlodavce i male poslodavce, u kompromisnom tekstu predsjedništva uvedena je mogućnost izuzeća za mikroposlodavce i male poslodavce u pogledu nekih obveza povezanih s transparentnošću plaća.
- Kad je riječ o zabrinutosti u pogledu socijalnog dijaloga i uloge socijalnih partnera, predsjedništvo je predložilo izmjene niza odredaba kojima se omogućuje fleksibilnost na temelju nacionalnog prava ili prakse i uzimajući u obzir različite modele tržišta rada.
- U vezi s odredbama o pravnim lijekovima i provedbi načela jednake plaće, kompromisnim prijedlogom predsjedništva uzimaju se u obzir bojazni delegacija u pogledu različitih nacionalnih pravosudnih sustava. Uvedeno je nekoliko izmjena kako bi se državama članicama omogućila veća fleksibilnost u pogledu pravila o prebacivanju tereta dokaza, rokovima zastare, pravnim i sudskim troškovima i sankcijama.
- Konkretno, kako bi se otklonila zabrinutost koju je nekoliko delegacija izrazilo u pogledu upotrebe „hipotetskog usporedivog zaposlenika” u radnim sporovima, predsjedništvo je pojasnilo koncept i situacije u kojima bi trebalo upotrijebiti takvog usporedivog zaposlenika. Osim toga, kompromisnim prijedlogom predsjedništva procjena usporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici ne ograničava se na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca te se takva mogućnost proširuje na jedan izvor kojim se određuju uvjeti plaće.
- U pogledu praćenja provedbe načela jednake plaće, predsjedništvo je izmijenilo početni prijedlog kako bi se državama članicama osigurala dostatna fleksibilnost.

U Prilogu su izmjene u odnosu na prijedlog Komisije naveden u dokumentu ST 6750/21 označene **podebljanim slovima**, a izbrisani tekst oznakom [...].

Na sastanku Corepera 1. prosinca 2021. velika većina delegacija podržala je rad predsjedništva i složila se da je kompromisni tekst čvrst temelj za buduće pregovore s Europskim parlamentom. Nekoliko delegacija izrazilo je žaljenje zbog toga što tekst nije bio predmet daljnje rasprave na tehničkoj razini. Iako pojedine delegacije još nisu u mogućnosti povući svoje opće analitičke rezerve, velika većina delegacija složila se da je tekst dovoljno zreo da se proslijedi Vijeću EPSCO s ciljem postizanja dogovora o općem pristupu.

#### Preostale rezerve

Opće analitičke rezerve: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Parlamentarne analitičke rezerve: EE.

### **III. ZAKLJUČAK**

Vijeće (EPSCO) poziva se da postigne dogovor o općem pristupu o tekstu kako je naveden u Prilogu ovoj napomeni i ovlasti predsjedništvo da započne pregovore o tom predmetu s predstavnicima Europskog parlamenta.

Prijedlog

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

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

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

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora<sup>1</sup>,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

- (1) Člankom 2. i člankom 3. stavkom 3. Ugovora o Europskoj uniji jednakost žena i muškaraca utvrđuje se kao jedna od temeljnih vrijednosti i zadaća Unije.
- (2) Člancima 8. i 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije („UFEU”) propisuje se da Unija u svim svojim aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti, promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena te borbi protiv diskriminacije na temelju spola.

---

<sup>1</sup> SL C , str.

- (3) Člankom 157. stavkom 1. UFEU-a svaka se država članica obvezuje na osiguravanje primjene načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti (**dalje u tekstu „načelo jednake plaće”**).
- (4) Člankom 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima predviđa se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.
- (5) U načela europskog stupa socijalnih prava<sup>2</sup>, koji su zajedno proglasili Europski parlament, Vijeće i Komisija, ubrajaju se jednako postupanje i jednake mogućnosti za žene i muškarce te pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.
- (6) Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća<sup>3</sup> predviđa se uklanjanje izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete plaćanja za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Posebno, ako se za određivanje plaće upotrebljava sustav klasifikacije radnih mjesta, on bi se trebao temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene te bi trebao biti sastavljen tako da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.

---

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_hr](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hr)

<sup>3</sup> Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006., str. 23.).

- (7) U evaluaciji iz 2020.<sup>4</sup> utvrđeno je da provedbu načela jednake plaće koče nedostatak transparentnosti u sustavima plaća, nedostatak pravne sigurnosti u pogledu koncepta „rada jednake vrijednosti” te postupovne prepreke na koje nailaze žrtve diskriminacije. Radnicima nedostaju informacije potrebne za podnošenje uspješne tužbe u pogledu jednakosti plaća, a posebno informacije o platnim razredima za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. U izvješću je utvrđeno da bi se povećanjem transparentnosti omogućilo otkrivanje rodne pristranosti i diskriminacije u platnim strukturama poduzeća ili organizacije. Time bi se radnicima, poslodavcima i socijalnim partnerima omogućilo i da poduzmu potrebne mjere za ostvarivanje prava na jednaku plaću.
- (8) Nakon detaljne evaluacije postojećeg okvira o jednakoj plaći za jednak rad ili rad jednake vrijednosti<sup>5</sup> te opširnog i uključivog postupka savjetovanja<sup>6</sup>, u Strategiji za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.<sup>7</sup> najavljene su obvezujuće mjere za transparentnost plaća.
- (9) Razliku u plaći na temelju spola uzrokuju razni čimbenici, a neki od njih mogu se pripisati izravnoj i neizravnoj rodnoj diskriminaciji u plaći. Opći nedostatak transparentnosti u vezi s platnim razredima unutar organizacija doprinosi situaciji u kojoj rodna diskriminacija u plaći i rodne predrasude mogu ostati neotkrivene ili u kojoj ih je, ako se na njih sumnja, teško dokazati. Stoga su potrebne obvezujuće mjere kako bi se povećala transparentnost plaća, kako bi se organizacije potaknule na preispitivanje platnih struktura radi osiguranja jednake plaće žena i muškaraca koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti te kako bi se žrtvama diskriminacije omogućilo ostvarivanje prava na jednaku plaću. Potrebno ih je dopuniti odredbama kojima se pojašnjavaju postojeći pravni koncepti (kao što su koncept „plaće” i „rada jednake vrijednosti”) te mjerama kojima se poboljšavaju provedbeni mehanizmi i pristup pravosuđu.

---

<sup>4</sup> [SWD\(2020\)50](#). Vidjeti i Izvješće Europskom parlamentu i Vijeću iz 2013. o provedbi Direktive 2006/54/EZ, COM(2013) 861 final.

<sup>5</sup> Evaluacija relevantne odredbe Direktive 2006/54/EZ o provedbi načela iz Ugovora o „jednakoj plaći za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti”, SWD(2020) 50; Izvješće o provedbi Akcijskog plana EU-a za razdoblje 2017.–2019. o borbi protiv razlike u plaćama između spolova, COM(2020) 101.

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490\\_hr](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_hr)

<sup>7</sup> Komunikacija Komisije „Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.” od 5. ožujka 2020., COM(2020) 152 final.

- (10) Primjena načela jednake plaće muškaraca i žena trebala bi se poboljšati uklanjanjem izravne i neizravne diskriminacije u plaći. Time se ne sprečava poslodavce da radnicima koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti isplaćuju različite plaće na temelju objektivnih, rodno neutralnih i nepristranih kriterija, kao što su postignuti rezultati i kompetencije.
- (11) Ova Direktiva trebala bi se primjenjivati na sve radnike, uključujući radnike koji rade u nepunom radnom vremenu, radnike zaposlene na ugovor na određeno vrijeme ili osobe zaposlene na ugovor o radu ili u radnom odnosu preko agencije za privremeno zapošljavanje, **kao i na radnike na rukovodećim položajima, koji** imaju ugovor o radu ili radni odnos kako je definirano zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u pojedinoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda Europske unije („Sud”). [...] Pod uvjetom da ispunjavaju **relevantne** kriterije, radnici u kućanstvu, radnici na zahtjev, radnici na ugovore o radu s prekidima, radnici na osnovi vrijednosnih kupona, radnici koji rade putem platforme, stažisti i naučnici **moгу** biti obuhvaćeni područjem primjene ove Direktive. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa trebalo bi se temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos.
- (11a) (novo) Važan element uklanjanja diskriminacije u plaći jest transparentnost plaća prije zapošljavanja, stoga bi se ova Direktiva trebala primjenjivati i na kandidate za zapošljavanje.**
- (12) Kako bi se uklonile prepreke koje žrtvama rodne diskriminacije u plaći onemogućuju ostvarivanje prava na jednaku plaću i kako bi se poslodavcima dale smjernice za dosljedno poštovanje tog prava, temeljne koncepte u vezi s jednakom plaćom, kao što su „plaća” i „rad jednake vrijednosti”, trebalo bi pojasniti u skladu sa sudskom praksom Suda. To bi trebalo olakšati primjenu tih koncepata, posebno **mikropoduzećima**, malim i srednjim poduzećima.

(13) Načelo jednake plaće [...] trebalo bi se poštovati u pogledu nadnice ili plaće i bilo kojih drugih naknada, bilo novčanih ili u naravi, koje radnici izravno ili neizravno primaju od poslodavca u okviru zaposlenja. U skladu sa sudskom praksom Suda<sup>8</sup> koncept „plaće” trebao bi obuhvaćati ne samo plaću, nego i **dopunske ili varijabilne komponente plaće. Što se tiče dopunskih ili varijabilnih komponenti, trebalo bi uzeti u obzir sve naknade povrh uobičajene osnovne ili najniže nadnice koje radnik prima izravno ili neizravno, bilo novčane ili u naravi. Među ostalim, to mogu biti bonusi, naknada za prekovremeni rad, putni troškovi, [...] doplatci za stanovanje, naknada za osposobljavanje, isplate u slučaju otkaza, zakonska naknada za bolovanje, zakonski obavezna naknada i strukovno mirovinsko osiguranje. Plaća bi trebala uključivati sve elemente naknade u skladu sa zakonom, [...] kolektivnim ugovorom i/ili praksom na snazi u pojedinoj državi članici.**

**(13-a) (novo) Kako bi se osiguralo ujednačeno predstavljanje informacija propisanih ovom Direktivom, platne razrede trebalo bi izraziti kao bruto godišnju plaću i odgovarajuću bruto satnicu. Izračun tih iznosa može se temeljiti na stvarnoj plaći utvrđenoj za određenog radnika, bez obzira na to je li utvrđena na godišnjoj, mjesečnoj, satnoj ili drugoj osnovi.**

---

<sup>8</sup> Na primjer, predmet C-58/81, Europska komisija protiv Velikog Vojvodstva Luksemburga, ECLI:EU:C:1982:215; Predmet C-171/88, Rinner-Kulhn protiv FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; Predmet C-147/02, Alabaster protiv Woolwhich plc i ministra socijalne sigurnosti, ECLI:EU:C:2004:192; Predmet C-342/93, Gillespie i ostali, ECLI:EU:C:1996:46; Predmet C-278/93, Freers i Speckmann protiv Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; Predmet C-12/81, Eileen Garland protiv British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; Predmet C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. protiv Monike Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; Predmet C-33/89, Maria Kowalska protiv Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

- (13a) (novo) Države članice ne bi trebale biti obvezne osnovati nova tijela za potrebe ove Direktive. Zadaće koje proizlaze iz ove Direktive mogu se dodijeliti postojećim tijelima, među ostalim socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom.**
- (13b) (novo) Kako bi se zaštitili radnici i otklonio strah od viktimizacije u primjeni načela jednake plaće, radnike bi trebao moći predstavljati predstavnik. To mogu biti sindikati ili drugi predstavnici radnika. Ako ne postoji predstavnik radnika, radnike bi trebao moći predstavljati predstavnik po njihovu izboru. Države članice trebale bi imati mogućnost uzeti u obzir nacionalne okolnosti i razne uloge povezane s predstavljanjem radnika.**

- (14) Člankom 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije predviđa se da **bi** Unija pri utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti **trebala biti** usmjerena borbi protiv diskriminacije na temelju spola, rase, etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije. U članku 4. Direktive 2006/54/EZ predviđeno je da ne smije postojati izravna ni neizravna diskriminacija na temelju spola, posebno u pogledu plaće. Rodna diskriminacija u plaći u kojoj spol žrtve ima ključnu ulogu može se pojaviti u mnogo različitih oblika. Može uključivati presjek različitih osi diskriminacije ili nejednakosti kada je radnik pripadnik jedne ili više skupina zaštićenih od diskriminacije na temelju spola s jedne strane i rase ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije (kako su zaštićene direktivama 2000/43/EZ i 2000/78/EZ) s druge strane. **Među skupinama koje bi se mogle suočiti s takvim kombiniranim oblicima diskriminacije jesu, primjerice, žene migrantskog podrijetla, Romkinje, žene s invaliditetom te mlade ili starije žene.** Ovom bi Direktivom stoga trebalo pojasniti da bi **takvu kombinaciju trebalo moći uzeti u obzir** u kontekstu rodne diskriminacije u plaći na temelju spola i time otkloniti svaku sumnju koja bi u tom pogledu mogla postojati u postojećem pravnom okviru **te omogućiti** da sudovi ili druga nadležna tijela uzmu u obzir svaku nepovoljnu situaciju koja proizlazi iz intersekcijske diskriminacije, posebno u materijalne i postupovne svrhe, među ostalim radi prepoznavanja postojanja diskriminacije, kako bi se odabrao odgovarajući usporedivi zaposlenik, kako bi se ocijenila proporcionalnost te, prema potrebi, odredila visina naknade ili **sankcija**. **Tim se pojašnjenjem ne bi trebao promijeniti opseg obveza poslodavaca u pogledu mjera za transparentnost plaća na temelju ove Direktive.** **Osobito, od poslodavaca se ne bi trebalo zahtijevati da prikupljaju podatke koji se odnose na druge zaštićene osnove koje nisu spol.**

(15) Kako bi se poštovalo pravo na jednaku plaću muškaraca i žena, poslodavci moraju uvesti mehanizme određivanja plaća **ili platne strukture** kojima se osigurava da nema razlika koje nisu opravdane objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima u plaći muškaraca i žena koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. **Takvi mehanizmi određivanja plaća ili platne strukture trebali** bi omogućiti usporedbu vrijednosti različitih radnih mjesta unutar iste organizacijske strukture, **a mogli bi se temeljiti na postojećim smjernicama<sup>9</sup>, pokazateljima i rodno neutralnim modelima Europske unije.** U skladu sa sudskom praksom Suda vrijednost rada trebala bi se procijeniti i usporediti na temelju objektivnih kriterija, kao što su obrazovni zahtjevi, stručni zahtjevi i zahtjevi osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornost, obavljeni posao i narav zadaća<sup>10</sup>. **Kako bi se olakšala primjena koncepta rada jednake vrijednosti, osobito za mikropoduzeća, mala i srednja poduzeća, objektivni kriteriji koje treba primijeniti trebali bi uključivati četiri čimbenika: vještine, zalaganje, odgovornost i radne uvjete. Ti su čimbenici u navedenim smjernicama utvrđeni kao ključni i dostatni za ocjenjivanje zadaća koje se obavljaju u nekoj organizaciji bez obzira na gospodarski sektor kojem poduzeće pripada. Budući da nisu svi čimbenici jednako relevantni za određeno radno mjesto, poslodavac bi trebao odvagnuti svaki od četiri čimbenika ovisno o relevantnosti tih kriterija za određeno radno mjesto ili položaj. Prema potrebi, mogu se uzeti u obzir i dodatni kriteriji.**

(15a) (novo) Nacionalni modeli određivanja plaća razlikuju se, a mogu se temeljiti na kolektivnim ugovorima i/ili elementima o kojima odlučuje poslodavac. Ovom se Direktivom ne namjerava utjecati na različite nacionalne modele određivanja plaća.

---

<sup>9</sup> [RADNI DOKUMENT SLUŽBI KOMISIJE /\\* SWD/2013/0512 final \\*/ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

<sup>10</sup> Na primjer, predmet C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; predmet C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; predmet C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; predmet C-427/11, Margaret Kenny i ostali protiv ministra pravosuđa, jednakosti i reforme zakonodavstva i ostalih [2013.], ECLI:EU:C:2013:122, točka 28.

- (16) Određivanje valjanog usporedivog zaposlenika važan je parametar za utvrđivanje toga može li se rad smatrati radom jednake vrijednosti. Njime se radniku omogućuje da dokaže da se prema njemu postupalo na nepovoljniji način nego prema usporedivom zaposleniku različitog spola za obavljanje jednakog rada ili rada jednake vrijednosti. **U skladu s promjenama uvedenima definiranjem izravne i neizravne diskriminacije u Direktivi 2006/54/EZ**, u situacijama u kojima ne postoji stvarni usporedivi zaposlenik, trebalo bi dopustiti primjenu koncepta hipotetskog usporedivog zaposlenika kako bi se radniku omogućilo da dokaže da se prema njemu nije postupalo na jednak način kao što bi se postupalo prema hipotetskom usporedivom zaposleniku drugog spola. Time bi se uklonila važna prepreka za potencijalne žrtve rodne diskriminacije u plaći, [...] **zbog koje** zahtjev pronalaska usporedivog zaposlenika suprotnog spola gotovo potpuno onemogućuje podnošenje tužbe u pogledu jednakosti plaća. Osim toga, radnike ne bi trebalo sprečavati u korištenju drugim činjenicama na temelju kojih se može pretpostaviti navodna diskriminacija, kao što su statistika ili druge dostupne informacije. To bi omogućilo djelotvornije rješavanje pitanja razlike u plaćama na temelju spola u rodno segregiranim sektorima i zanimanjima.
- (17) Sud je pojasnio<sup>11</sup> da, kako bi se usporedilo nalaze li se radnici u usporedivoj situaciji, usporedba nije nužno ograničena na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca. Radnici mogu biti u usporedivoj situaciji čak i ako ne rade za istog poslodavca kad god se uvjeti plaće mogu pripisati jednom izvoru koji ih određuje **i ako su ti uvjeti u potpunosti jednaki i usporedivi**. To može biti slučaj kada su **svi relevantni** uvjeti plaće određeni zakonskim odredbama ili [...] sporazumima povezanima s plaćom koji se odnose na više poduzeća ili kada su takvi uvjeti skupno određeni za više organizacija ili poduzeća unutar holding društva ili konglomerata. Nadalje, Sud je pojasnio da usporedba nije ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao i tužitelj<sup>12</sup>. **Osim toga, pri provedbi stvarne procjene trebalo bi prepoznati da se razlika u plaći može objasniti čimbenicima koji nisu povezani sa spolom.**

---

<sup>11</sup> Predmet C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>12</sup> Predmet 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Države članice trebale bi **osigurati da se stave na raspolaganje posebni alati i metodologije** za potporu i usmjeravanje **poslodavaca u procjeni** toga što čini rad jednake vrijednosti. To bi trebalo olakšati primjenu tog koncepta, posebno **mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima. Uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i/ili praksu, države članice mogu odlučiti povjeriti razvoj posebnih alata i metodologija socijalnim partnerima ili ih razviti u suradnji ili nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima.**
- (19) Sustavi klasifikacije i ocjenjivanja radnih mjesta mogu, ako se ne primjenjuju na rodno neutralan način, a posebno kada uključuju tradicionalne rodne stereotipe, dovesti do rodne diskriminacije u plaći. U tom slučaju doprinose razlici u plaćama i produljuju je jer se u situacijama u kojima je obavljen rad jednake vrijednosti radna mjesta u kojima prevladavaju muškarci vrednuju različito od onih u kojima prevladavaju žene. Međutim, primjenom rodno neutralnih sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta djelotvorno se uspostavlja transparentan sustav plaća te su oni presudni za onemogućivanje izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola. U okviru njih otkriva se neizravna diskriminaciju u plaći povezana s manjim vrednovanjem radnih mjesta na kojima se obično nalaze žene. To se postiže mjerenjem i usporedbom radnih mjesta različitog sadržaja, ali jednake vrijednosti, čime se podupire načelo rada jednake vrijednosti.

- (20) Nedostatak informacija o predviđenom rasponu plaća za radno mjesto stvara asimetričnost informacija, što ograničava pregovaračku moć kandidata. Osiguravanje transparentnosti trebalo bi potencijalnim radnicima omogućiti da donesu utemeljenu odluku o očekivanoj plaći bez ikakvog ograničavanja pregovaračke moći poslodavca ili radnika za ugovaranje plaće i izvan navedenog raspona. Time bi se ujedno osigurala izričita i rodno nepristrana osnova za određivanje plaće te bi se otežalo manje vrednovanje plaće u usporedbi s vještinama i iskustvom. Tom mjerom za transparentnost riješio bi se i problem interseksijske diskriminacije, u kojoj netransparentno određivanje plaće omogućuje diskriminirajuću praksu na više diskriminirajućih osnova. [...] **Kandidati za zapošljavanje trebali bi dobiti informacije o početnoj plaći ili njezinu rasponu prije razgovora za posao ili u svakom slučaju prije sklapanja ugovora o radu tako da im se omogući da pregovaraju na transparentan način i donesu utemeljenu odluku o plaći. Informacije bi mogao dostaviti poslodavac ili se mogu dostaviti na drugi način, na primjer preko socijalnih partnera.**
- (21) Kako bi se spriječio nastavak postojanja razlike u plaćama muškaraca i žena koja utječe na pojedinačne radnike, poslodavcima se ne bi smjelo dopustiti da kandidata za radno mjesto pitaju **i od njega proaktivno pokušaju dobiti informacije** o njegovim prethodnim plaćama.
- (22) Mjerama za transparentnost plaća trebalo bi zaštititi pravo radnika na jednaku plaću i pritom u što većoj mjeri ograničiti moguće troškove i opterećenja za poslodavce, pri čemu posebnu pozornost treba posvetiti mikropoduzećima i malim poduzećima. Prema potrebi, mjere bi trebale biti prilagođene veličini poduzeća i trebao bi se uzeti u obzir broj zaposlenika u poduzeću. **Broj radnika zaposlenih kod poslodavaca koji treba primijeniti kao kriterij na temelju kojeg se utvrđuje ima li poslodavac obvezu izvješćivanja o plaćama iz ove Direktive može biti broj koji je utvrđen u Preporuci Komisije o mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima**<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Preporuka Komisije od 6. svibnja 2003. o definiciji mikropoduzeća, malih i srednjih poduzeća, C(2003) 1422.

- (23) Poslodavci bi trebali staviti radnicima na raspolaganje [...] **kriterije koje upotrebljavaju za određivanje platnih razreda i povećanje plaća. [...] Povećanje plaća odnosi se na način prelaska radnika u viši platni razred. Kriteriji povezani s povećanjem plaća mogu uključivati, primjerice, individualne rezultate, razvoj vještina i/ili radni staž. Pri provedbi te obveze države članice trebale bi obratiti posebnu pozornost na izbjegavanje prekomjernog administrativnog opterećenja za mikropoduzeća i mala poduzeća. Kao mjere ublažavanja države članice mogu osigurati i gotove predloške kako bi pomogle malim poduzećima i mikropoduzećima da ispune obvezu. Države članice mogu izuzeti mikroposlodavce i male poslodavce od obveze koja se odnosi na povećanje plaća, primjerice dopuštajući im da na zahtjev radnikâ stave na raspolaganje kriterije za povećanje plaća.**
- (24) Svi radnici trebali bi imati pravo da na vlastiti zahtjev dobiju informacije o svojoj plaći i platnom razredu, raščlanjene po spolu, za kategoriju radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. **U poduzećima koja imaju predstavnike radnika te se informacije po mogućnosti mogu pružiti preko njih.** Poslodavci bi svake godine trebali obavijestiti radnike o tom pravu. Poslodavci isto tako mogu, na vlastitu inicijativu, odlučiti dati te informacije bez potrebe da to radnici zatraže.
- (25) Poslodavci koji zapošljavaju barem 250 radnika trebali bi redovito izvješćivati o plaćama na prikladan i transparentan način, kao što je uključivanje tih informacija u izvješće posloводства. Poduzeća na koja se odnose zahtjevi iz Direktive 2013/34/EU Europskog parlamenta i Vijeća<sup>14</sup> mogu odlučiti i da o plaćama izvijeste u izvješću posloводства, zajedno s ostalim pitanjima povezanim s radnicima. **Kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri povećala transparentnost plaća radnika, države članice mogu uvesti obvezu redovitog izvješćivanja o plaćama za poslodavce s manje od 250 radnika.**

---

<sup>14</sup> Direktiva 2013/34/EU, kako je izmijenjena Direktivom 2014/95/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2014. u pogledu objavljivanja nefinancijskih informacija i informacija o raznolikosti određenih velikih poduzeća i grupa (SL L 330, 15.11.2014., str. 1.).

- (26) Izvješćivanje o plaćama trebalo bi omogućiti poslodavcima da procijene i nadziru svoje platne strukture i politiku te da budu proaktivno usklađeni s načelom jednake plaće. Istodobno, podaci iskazani po spolu trebali bi pomoći nadležnim javnim tijelima, predstavnicima radnika i drugim dionicima u praćenju razlike u plaćama na temelju spola u svim sektorima (horizontalna segregacija) i funkcijama (vertikalna segregacija). Poslodavci uz objavljene podatke mogu priložiti objašnjenje razlika u plaćama na temelju spola. Ako se razlike u prosječnoj plaći žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne mogu opravdati objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima, poslodavac bi trebao poduzeti mjere za uklanjanje nejednakosti.
- (27) Kako bi se smanjilo opterećenje poslodavaca, države članice mogle bi odlučiti da će potrebne podatke prikupljati i povezivati preko državnih uprava te tako omogućiti izračun razlike u plaćama muškaraca i žena za svakog poslodavca. Za takvo prikupljanje podataka moglo bi biti potrebno povezati podatke iz više javnih uprava (kao što su porezne uprave i uredi za socijalnu sigurnost), a bilo bi moguće ako bi bili dostupni administrativni podaci u kojima su podaci o poslodavcima (razina poduzeća/organizacije) povezani s podacima o radnicima (pojedinačna razina), uključujući novčana davanja i davanja u naravi. Države članice mogu odlučiti da će te informacije prikupljati i za **mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća**, a ne samo za poslodavce na koje se primjenjuje obveza izvješćivanja o plaćama iz ove Direktive. Objavljivanje potrebnih informacija koje provode države članice trebalo bi zamijeniti obvezu izvješćivanja o plaćama za one poslodavce koji su obuhvaćeni administrativnim podacima, pod uvjetom da je postignut rezultat koji se namjerava postići obvezom izvješćivanja.
- (28) Da bi informacije o razlici u plaćama muškaraca i žena na razini organizacije bile široko dostupne, države članice trebale bi **agregirati podatke** o razlici u plaćama koje su dostavili poslodavci [...], bez dodatnog opterećivanja poslodavaca. [...] **Te bi podatke trebalo objaviti** kako bi se omogućila usporedba podataka za pojedinačne poslodavce, sektore i regije u državi članici.

- (29) Zajednička procjena plaća trebala bi potaknuti preispitivanje i reviziju platnih struktura u organizacijama koje zapošljavaju barem 250 radnika i u kojima su utvrđene nejednakosti u plaćama. **Zajednička procjena plaća trebala bi se provesti ako se poslodavci i predstavnici radnika ne slažu da se razlika u prosječnoj plaći muškaraca i žena od najmanje 5 % može opravdati objektivnim i rodno neutralnim kriterijima ili ako poslodavac ne dostavi takvo obrazloženje.** Zajedničku procjenu plaća trebali bi provesti poslodavci u suradnji s predstavnicima radnika; ako predstavnici radnika ne postoje, **radnici bi ih trebali [...]** imenovati u tu svrhu. Zajednička procjena plaća trebala bi kao posljedicu imati uklanjanje rodne diskriminacije u plaćama.
- (30) Svaka obrada ili objava informacija u okviru ove Direktive trebala bi biti u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća<sup>15</sup>. Trebalo bi dodati posebne zaštitne mjere za sprečavanje izravnog ili neizravnog otkrivanja informacija o radniku u istoj organizaciji čiji se identitet može utvrditi. S druge strane, radnike ne bi trebalo sprečavati u tome da dobrovoljno otkriju svoju plaću u svrhu provedbe načela jednake plaće [...].
- (31) Važno je da socijalni partneri u kolektivnom pregovaranju raspravljaju o pitanjima jednake plaće te tome posvete posebnu pažnju. Trebalo bi poštovati obilježja nacionalnih sustava socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u Uniji te autonomiju i ugovorne slobode socijalnih partnera, kao i njihovu ulogu predstavnika radnika i poslodavaca. Stoga bi države članice, u skladu sa svojim nacionalnim sustavom i praksom, trebale poduzeti odgovarajuće mjere [...] **kako bi potaknule** socijalne partnere na to da posvete dužnu pozornost pitanjima jednake plaće, **koja mogu uključivati** rasprave na odgovarajućoj razini kolektivnog pregovaranja i razvoj rodno neutralnih sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.

---

<sup>15</sup> Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) SL L 119, 4.5.2016., str. 1.

- (32) Radnici bi na raspolaganju trebali imati potrebne postupke kako bi im se olakšalo ostvarivanje prava na pristup pravosuđu. Nacionalno zakonodavstvo prema kojem je upotreba mirenja ili intervencije tijela za jednakost obvezna ili je predmet poticaja ili **sankcija** ne bi trebalo sprečavati stranke u ostvarivanju prava na pristup pravosuđu.
- (33) Uključivanje tijela za jednakost, uz ostale dionike, presudno je za učinkovitu primjenu načela jednake plaće. Ovlasti i dužnosti tijela za jednakost trebale bi stoga biti dovoljne da u potpunosti obuhvate rodnu diskriminaciju u plaći, uključujući transparentnost plaća ili sva druga prava i obveze iz ove Direktive. Kako bi se uklonile postupovne i troškovne prepreke na koje radnici koji smatraju da ih se diskriminira nailaze kada žele ostvariti pravo na jednaku plaću, tijela za jednakost, udruge, organizacije, tijela i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji imaju interes u osiguranju ravnopravnosti žena i muškaraca trebali bi moći predstavljati pojedince. Oni bi trebali moći donijeti odluku da pomognu radnicima djelovanjem u njihovo ime ili kao potpora, što bi omogućilo da radnici koji su pretrpjeli diskriminaciju zaista ostvaruju svoja prava i da se primjenjuje načelo jednake plaće.
- (34) Tijela za jednakost i predstavnici radnika trebali bi moći predstavljati i jednog ili više radnika koji smatraju da ih se diskriminira na temelju spola, čime se krši načelo jednake plaće [...]. Podizanje tužbi u ime više radnika ili djelovanje kao potpora radnicima način je da se olakšaju postupci koji se inače ne bi mogli pokrenuti zbog postupovnih i financijskih prepreka ili straha od viktimizacije, ali i postupci u slučajevima kada se radnike diskriminira na temelju više osnova koje može biti teško razlučiti. Kolektivne tužbe potencijalno mogu razotkriti sustavnu diskriminaciju te učiniti pitanja jednake plaće i rodne ravnopravnosti vidljivima u cijelom društvu. Mogućnost kolektivne pravne zaštite potaknula bi i proaktivno usklađivanje s mjerama za transparentnost plaća, čime bi se stvorio pritisak okoline te podigla svijest poslodavaca i njihova spremnost na preventivno djelovanje. **Države članice mogu odlučiti utvrditi kriterije kvalificiranosti za predstavnike uključene u sudske postupke kako bi se osigurala kvaliteta predstavljanja.**

- (35) Države članice trebale bi osigurati da se tijelima za jednakost dodijele dostatna sredstva za učinkovito i odgovarajuće izvršavanje zadaća u vezi s diskriminacijom u plaći na temelju spola. Ako se zadaće ne dodjeljuju samo jednom tijelu, države članice trebale bi osigurati da sva tijela budu primjereno koordinirana. **Države članice trebale bi razmotriti dodjelu novca prikupljenog od novčanih kazni tijelima za jednakost u svrhu učinkovitog obnašanja njihove funkcije provedbe prava na jednaku plaću, uključujući podnošenje tužbi za utvrđenje diskriminacije u plaći ili pomoć i podršku žrtvama pri podnošenju takvih tužbi.**
- (36) Naknada bi trebala u potpunosti obuhvaćati gubitke i štetu pretrpljenu kao posljedicu rodne diskriminacije u plaći<sup>16</sup>. Trebala bi uključivati potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike (**kao što je pristup određenim naknadama ovisno o platnom razredu**) i nematerijalnu štetu (**kao što je moralna patnja zbog manjeg vrednovanja obavljenog rada**). Ne bi trebalo dopustiti utvrđivanje fiksne gornje granice takve naknade.
- (37) Uz naknadu bi se trebali pružiti i ostali pravni lijekovi. Na primjer, sudovi **ili nadležna tijela** trebali **bi** moći od poslodavca zatražiti da poduzme strukturne ili organizacijske mjere kako bi ispunio obveze u pogledu jednake plaće. Takve mjere mogu uključivati, na primjer, obvezu preispitivanja mehanizma određivanja plaća na temelju rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije; uspostavljanje akcijskog plana za uklanjanje otkrivenih neusklađenosti i smanjenje neopravdanih razlika u plaći; dostavljanje informacija i upoznavanje radnika s pravom na jednaku plaću; obavezno osposobljavanje osoblja zaduženog za ljudske resurse o jednakoj plaći i rodno neutralnom ocjenjivanju i klasifikaciji radnih mjesta.

---

<sup>16</sup> Predmet C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho protiv Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, točka 45.

- (38) U skladu sa sudskom praksom Suda<sup>17</sup> Direktivom 2006/54/EZ uspostavljene su odredbe kojima se teret dokaza prebacuje na tuženika kad je riječ o slučaju pretpostavljene diskriminacije. [...] **Međutim, žrtvama i sudovima nije uvijek lako znati kako utvrditi i samo tu pretpostavku. U predmetu C-109/88 (predmet Danfoss) Sud je presudio da, ako je sustav plaća posve netransparentan, teret dokaza trebao bi se [...] prebaciti na tuženika, neovisno o tome je li radnik dokazao da je riječ o slučaju pretpostavljene diskriminacije u plaći. To bi osobito trebao biti slučaj ako poslodavac iz očitog nemara nije ispunio obveze u pogledu transparentnosti plaća iz ove Direktive, primjerice ako je odbio pružiti informacije koje su zatražili radnici ili ako nije izvijestio o razlici u plaći na temelju spola, gdje je to relevantno.**
- (39) [...]
- (40) U skladu sa sudskom praksom Suda nacionalna pravila o rokovima za ostvarivanje prava u okviru ove Direktive trebala bi biti takva da se ne može smatrati da ostvarivanje tih prava mogu učiniti nemogućim ili iznimno teškim. Posebne prepreke za žrtve rodne diskriminacije u plaći stvaraju rokovi zastare. U tu svrhu trebalo bi utvrditi zajedničke minimalne standarde. U tim standardima trebalo bi odrediti kada rok zastare počinje teći, koliko traje i u kojim se okolnostima prekida ili ne teče. **Države članice trebale bi smatrati da rokovi zastare ne počinju teći prije nego što prestane kršenje načela jednake plaće ili povreda prava ili obveza iz ove Direktive, pri čemu je potrebno da tužitelj bude svjestan kršenja ili povrede ili da se razumno može smatrati da zna za njih, ili prije raskida ugovora o radu. Države članice trebale bi [...] predvidjeti da rok zastare za podnošenje tužbe traje najmanje tri godine. Države članice mogu odrediti i dulji maksimalni rok zastare u kojem će tužitelj morati djelovati.**

---

<sup>17</sup> Predmet C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark protiv Dansk Arbejdsgiverforening*, u ime poduzeća Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Troškovi sudskih sporova znatan su odvrćajući čimbenik za žrtve rodne diskriminacije u plaći pri traženju prava na jednaku plaću, zbog čega su one nedovoljno zaštićene i ne mogu u potpunosti ostvariti prava na jednaku plaću. Kako bi se uklonila ta znatna postupovna prepreka pristupu pravosuđu, **države članice trebale bi sudovima omogućiti da procijene je li tužitelj koji je izgubio spor imao opravdane razloge za podnošenje tužbe pred sudom i da nalože da tužitelj koji je izgubio spor ne mora snositi njegove troškove. To bi se posebno trebalo primjenjivati ako tuženik nije ispunio obveze u pogledu transparentnosti plaća iz ove Direktive.**
- (42) Države članice trebale bi osigurati učinkovite, proporcionalne i odvrćajuće **sankcije** u slučaju kršenja nacionalnih odredaba koje su donesene u skladu s ovom Direktivom ili su već na snazi na dan stupanja ove Direktive na snagu, a koje su povezane s pravom na jednaku plaću muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Te **sankcije mogu** biti i novčane kazne, čiji bi se [...] iznos trebao odrediti uzimajući u obzir barem ozbiljnost i trajanje kršenja, eventualnu namjeru diskriminacije ili ozbiljnu nepažnju **od strane poslodavca** te sve druge otegotne ili olakotne čimbenike koji mogu biti primjenjivi u okolnostima predmeta, na primjer, kada se rodna diskriminacija u plaći **kombinira** s drugim osnovama diskriminacije. [...]
- (43) Države članice trebale bi **osigurati da se** za opetovana kršenja prava i obveza u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti **primjenjuju posebne sankcije** koje bi odražavale ozbiljnost kršenja i dodatno od njih odvrćale. Te **sankcije** mogu uključivati razne vrste odvrćajućih financijskih mjera, kao što su povlačenje državne naknade ili isključivanje, na određeno razdoblje, iz svih daljnjih dodjela financijskih poticaja ili postupaka javnih natječaja.

- (44) Obveze poslodavaca koje proizlaze iz ove Direktive dio su primjenjivih obveza u područjima prava okoliša, socijalnog prava i radnog prava, a usklađenost s njima države članice moraju osigurati na temelju Direktive 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća<sup>18</sup>, Direktive 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća<sup>19</sup> i Direktive 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća<sup>20</sup> u pogledu sudjelovanja u postupcima javne nabave. Kako bi ispunile te obveze u vezi s pravom na jednaku plaću, države članice posebno bi trebale osigurati da gospodarski subjekti pri izvršenju ugovora o javnoj nabavi ili koncesije imaju mehanizme određivanja plaća koji ni u kojoj kategoriji radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti ne stvaraju razliku u plaći muškaraca i žena koja se ne može opravdati rodno neutralnim čimbenicima. Osim toga, države članice trebale bi razmotriti mogućnost da javni naručitelji uvedu, prema potrebi, **sankcije** i uvjete za raskid ugovora kojima se osigurava usklađenost s načelom jednake plaće pri izvršavanju ugovora o javnoj nabavi i koncesija. Mogu uzeti u obzir i neusklađenost ponuditelja ili njegova podugovaratelja s načelom jednake plaće pri razmatranju primjene osnova za isključenje ili donošenja odluke o tome da se ugovor ne dodijeli ponuditelju koji je dostavio ekonomski najpovoljniju ponudu.

---

<sup>18</sup> Direktiva 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o dodjeli ugovorâ o koncesiji, SL L 94, 28.3.2014., str. 1.

<sup>19</sup> Direktiva 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o javnoj nabavi i o stavljanju izvan snage Direktive 2004/18/EZ, SL L 94, 28.3.2014., str. 65.

<sup>20</sup> Direktiva 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetskom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga i stavljanju izvan snage Direktive 2004/17/EZ, SL L 94, 28.3.2014., str. 243.

- (45) Djelotvorna provedba prava na jednaku plaću zahtijeva primjerenu pravosudnu i administrativnu zaštitu od bilo kakvog nepovoljnog postupanja kao reakcije na pokušaj ostvarivanja prava radnika u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena, bilo kakve pritužbe upućene poslodavcu ili bilo kakvih pravnih ili administrativnih postupaka usmjerenih na osiguravanje usklađenosti s pravom na jednaku plaću. **U skladu sa sudskom praksom<sup>21</sup> kategorija zaposlenika koja može ostvariti pravo na zaštitu trebala bi se shvatiti široko te obuhvaćati sve zaposlenike koji mogu biti žrtve poslodavčeve viktimizacije zbog pritužbe podnesene s osnove diskriminacije. Zaštita se ne ograničava samo na zaposlenike koji su podnijeli pritužbu ili na njihove predstavnike, kao ni na zaposlenike koji ispunjavaju određene formalne zahtjeve kojima se uvjetuje priznavanje određenog statusa, kao što je to status svjedoka.**
- (46) Kako bi se poboljšala primjena načela jednake plaće, ovom bi Direktivom trebalo ojačati postojeće provedbene alate i postupke u pogledu prava i obveza iz ove Direktive te odredaba o jednakoj plaći iz Direktive 2006/54/EZ.
- (47) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi te poštuje pravo država članica da uvedu ili zadrže povoljnije odredbe. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom ne uvedu povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim pravom Unije ili nacionalnim pravom niti može činiti valjane temelje za smanjenje prava radnika u pogledu jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

---

<sup>21</sup> **Predmet C-404/18 Hakelbracht i drugi, ECLI:EU:2019:523.**

- (48) Kako bi osigurale da se primjena prava na jednaku plaću muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti prati na pravilan način, države članice trebale bi [...] **osigurati da se obavljaju zadaće** u vezi s provedbom mjera za transparentnost plaća koje su predviđene ovom Direktivom te prikupljati određene podatke za praćenje nejednakosti u plaći i učinka mjera transparentnosti plaća. **Ako zadaće povezane s praćenjem provedbe ove Direktive obavljaju različita tijela ili tijela vlasti, države članice trebale bi osigurati njihovu odgovarajuću koordinaciju.**
- (49) Izrada statistika o plaćama raščlanjenima po **spolu** i dostavljanje točnih i potpunih statističkih podataka Komisiji (Eurostatu) vrlo su važni za analizu i praćenje promjena u razlici u plaći na temelju spola na razini Unije. [...] Uredbom **Vijeća** [...] br. 530/1999<sup>22</sup> zahtijeva se od država članica da svake četiri godine izrade strukturne statističke podatke o dohotku na mikrorazini kako bi se dobili usklađeni podaci za izračun razlike u plaći na temelju spola. Kvalitetnom godišnjom statistikom mogla bi se povećati transparentnost te poboljšati praćenje i informiranje o rodnoj nejednakosti plaća. Dostupnost i usporedivost tih podataka znatno pomažu u procjeni razvoja i na nacionalnoj razini i diljem Unije. **Relevantni statistički podaci poslani Eurostatu trebali bi se prikupljati u statističke svrhe u smislu Uredbe 223/2009<sup>23</sup> Europskog parlamenta i Vijeća.**
- (50) Cilj je ove Direktive da se uspostavljanjem zajedničkih minimalnih zahtjeva koji bi se trebali primjenjivati na sva poduzeća i organizacije u Europskoj uniji bolje i učinkovitije provodi načelo jednake plaće [...]. S obzirom na to da taj cilj ne mogu dostatno ostvariti države članice i da bi se stoga trebao ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku ova Direktiva, koja je ograničena na postavljanje minimalnih standarda, ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja.

---

<sup>22</sup> Uredba Vijeća (EZ) br. 530/1999 od 9. ožujka 1999. o strukturnoj statistici o dohotku i troškovima rada (*SL L 63, 12.3.1999., str. 6.*).

<sup>23</sup> **Uredba (EZ) br. 223/2009 Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2009. o europskoj statistici.**

- (51) Uloga socijalnih partnera presudna je za osmišljavanje provođenja mjera za transparentnost plaća u državama članicama, posebno u onima u kojima je kolektivno pregovaranje visoko zastupljeno. Države članice zato bi trebale moći povjeriti provedbu cijele ove Direktive ili njezina dijela socijalnim partnerima, pod uvjetom da poduzmu sve potrebne korake kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti rezultate koji se nastoje postići ovom Direktivom.
- Nadalje, države članice trebale bi socijalnim partnerima dopustiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršavanje kolektivnih ugovora kojima se uspostavlja različiti aranžmani u vezi s transparentnošću plaća, pod uvjetom da su u svakom trenutku osigurani rezultati koji se žele postići ovom Direktivom.**
- (52) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati nametanje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj **mikropoduzeća** te malih i srednjih poduzeća. Stoga se države članice pozivaju da procijene učinak svojih akata za prenošenje na mala i srednja poduzeća, vodeći posebno računa o mikropoduzećima, kako on na njih ne bi bio nerazmjernan te kako bi se smanjilo njihovo administrativno opterećenje, kao i da objave rezultate takvih procjena.
- (53) Provedeno je savjetovanje s Europskim nadzornikom za zaštitu podataka u skladu s člankom 42. Uredbe (EZ) br. 2018/1725<sup>24</sup> te je on dao mišljenje<sup>25</sup> **27. travnja 2021.**,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

---

<sup>24</sup> Uredba (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2018. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Uredbe (EZ) br. 45/2001 i Odluke br. 1247/2002/EZ (SL L 295, 21.11.2018., str. 39.).

<sup>25</sup> [https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27\\_2021-0251\\_d0905\\_comments\\_en.pdf](https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf)

## POGLAVLJE I.

### *Opće odredbe*

#### *Članak 1.*

##### **Predmet**

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

#### *Članak 2.*

##### **Područje primjene**

1. Ova Direktiva primjenjuje se na poslodavce u javnom i privatnom sektoru.
2. Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.
3. **(novo) Kandidati za zapošljavanje također su obuhvaćeni područjem primjene ove Direktive za potrebe članka 5.**

#### *Članak 3.*

##### **Definicije**

1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:  
**(-a) novo** „načelo jednake plaće” znači načelo jednake plaće muškaraca i žena za **jednak rad ili rad jednake vrijednosti;**

- (a) „plaća” znači uobičajena osnovna ili najniža nadnica ili plaća odnosno bilo koja druga naknada, bilo novčana ili u naravi, koju radnik/radnica prima od poslodavca, bilo izravno ili neizravno („dopunske ili varijabilne komponente”), u vezi s radnim odnosom;
- (b) „platni razred” znači bruto godišnja plaća i odgovarajuća bruto satnica;
- (c) „razlika u plaći” znači razlika prosječnih platnih razreda između muškaraca i žena koje zapošljava poslodavac, izražena kao postotak prosječnog platnog razreda muških radnika;
- (d) „medijalni platni razred” znači plaća radnika pri kojoj polovina radnika zarađuje više, a polovina manje od tog radnika;
- (e) „razlika u medijalnoj plaći” znači razlika između medijalnog platnog razreda žena i medijalnog platnog razreda muškaraca izražena kao postotak medijalnog platnog razreda muškaraca;
- (f) „kvartilni razred plaća” znači svaka od četiri jednake skupine radnika u koje se razvrstavaju u skladu s platnim razredima, od najnižeg do najvišeg;
- (g) „kategorija radnika” znači radnici koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti koje je grupirao poslodavac ili su grupirani **na drugi način** na temelju **objektivnih, rodno neutralnih** kriterija [...] **kako je određeno s obzirom na dotičnog poslodavca u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom**;
- (h) „izravna diskriminacija” znači situacija u kojoj osoba zbog svojeg spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;

- (i) „neizravna diskriminacija” znači situacija u kojoj prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij ili postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;
- (j) „tijelo za jednakost” znači tijelo ili tijela koja su imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju prema svim osobama bez diskriminacije na temelju spola;
- (k) „[...] kontrolno tijelo” znači [...] tijelo ili tijela koja su, **u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, odgovorna [...] za funkcije kontrole i/ili inspekcije [...] u vezi s pitanjima jednake plaće. Ako je primjenjivo, socijalni partneri mogu obavljati te funkcije;**
- (l) (novo) „predstavnici radnika” znači predstavnik radnika u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom;**
- (m) (novo) „mikroposlodavac” znači poslodavac koji zapošljava manje od deset osoba;**
- (n) (novo) „mali poslodavac” znači poslodavac koji zapošljava najmanje deset, a manje od pedeset osoba.**

2. Za potrebe ove Direktive diskriminacija uključuje:
- (a) uznemiravanje i spolno uznemiravanje, u smislu članka 2. točke 2. Direktive 2006/54/EZ, kao i svaki nepovoljniji tretman koji osoba ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja, ako su to uznemiravanje ili tretman u vezi s ostvarenjem prava iz ove Direktive ili posljedica njihova ostvarenja;
  - (b) davanje uputa za diskriminiranje osoba na temelju spola;
  - (c) svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu Direktive Vijeća 92/85/EEZ<sup>26</sup>;
  - (d) (novo) svaki nepovoljniji tretman radnika na temelju spola [...] u smislu Direktive Vijeća (EU) 2019/1158<sup>27</sup>;**
  - (e) (novo)[...] diskriminaciju na temelju kombinacije spola i svake druge osnove diskriminacije iz Direktive 2000/43/EZ ili Direktive 2000/78/EZ.**
3. **Stavak 2. točka (e) ne podrazumijeva dodatne obveze poslodavaca da prikupljaju podatke iz ove Direktive koji se odnose na zaštićene osnove diskriminacije koje nisu spol.**

---

<sup>26</sup> Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28.11.1992., str. 1.).

<sup>27</sup> **Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019., str. 79–93.).**

## Članak 4.

### Jednak rad i rad jednake vrijednosti

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da poslodavci **primjenjuju mehanizme određivanja plaća ili platne strukture [...]** kojima se osigurava da žene i muškarci primaju jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
2. Države članice poduzimaju potrebne mjere **kojima se osigurava stavljanje na raspolaganje analitičkih** alata ili metodologija kako bi se **poslodavce poduprlo i vodilo pri procjeni i usporedbi** vrijednosti rada u skladu s kriterijima određenima u ovom članku. Ti alati i metodologije mogu uključivati rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta. **Format takvih alata ili metodologija može se utvrditi u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom.**
3. **[...] Mehanizmima određivanja plaća ili platnim strukturama omogućuje se procjena toga jesu li radnici u usporedivim situacijama s obzirom na vrijednost rada, na temelju objektivnih, rodno neutralnih kriterija koji se ne temelje, ni izravno ni neizravno, na spolu radnika. Ti objektivni kriteriji uključuju vještine, zalaganje, odgovornost i radne uvjete te, prema potrebi, sve druge faktore koji su [...]** relevantni za određeno radno mjesto ili položaj [...]. **Ti se kriteriji ujedno primjenjuju na objektivan, rodno neutralan način.**
- 3.a (novo) **Uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i/ili praksu, države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima poduzimanje mjera iz stavaka od 1. do 3. ili poduzimati potrebne mjere u suradnji sa socijalnim partnerima, pod uvjetom da se obveze iz ovog članka u svakom trenutku ispunjavaju na odgovarajući način.**
4. [...]
5. Ako se za određivanje plaće upotrebljava sustav ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, on se temelji na istim **objektivnim, rodno neutralnim** kriterijima [...] i takav je da isključuje svaku **izravnu ili neizravnu** diskriminaciju na temelju spola.

## POGLAVLJE II.

### *Transparentnost plaća*

#### *Članak 5.*

#### **Transparentnost plaća prije zapošljavanja**

1. Kandidati za zapošljavanje imaju pravo na dobivanje informacija od potencijalnog poslodavca o početnoj plaći [...] ili rasponu plaće za radno mjesto za koje se prijavljuju na temelju objektivnih, rodno neutralnih kriterija. Te se informacije **dostavljaju dovoljno unaprijed**, u objavljenoj obavijesti o slobodnom radnom mjestu **prije razgovora za posao ili u svakom slučaju prije sklapanja ugovora o radu**.
2. Poslodavac ne smije [...] pitati kandidate o plaćama u prethodnim radnim odnosima.

#### *Članak 6.*

#### **Transparentnost određivanja plaća i politika povećanja plaća**

1. Poslodavac svojim radnicima omogućuje lak pristup kriterijima **koji se** upotrebljavaju za određivanje **plaće**, platnih razreda **i, prema potrebi**, povećanja **plaća** radnika. Ti su kriteriji **objektivni i** rodno neutralni.
2. **(novo) Države članice mogu izuzeti mikroposlodavce i male poslodavce od obveze povezane s povećanjem plaća u skladu sa stavkom 1.**

## Članak 7.

### Pravo na informacije

1. Radnici imaju pravo [...] **zatražiti i dobiti pisane** informacije o svojem pojedinačnom platnom razredu i prosječnim platnim razredima, raščlanjene po spolu, za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad kao i oni ili rad vrijednosti jednake njihovu radu, u skladu sa stavcima **1.a i 3.**
- 1.a (novo) Radnici imaju mogućnost zatražiti i dobiti informacije iz stavka 1. preko svojih predstavnika, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom. Tijelo za jednakost također može zatražiti i dobiti informacije iz stavka 1. na zahtjev radnika, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom.**
2. Poslodavci svake godine obavješćuju sve radnike o njihovu pravu na dobivanje informacija iz stavka 1.
- 2.a (novo) Odstupajući od stavka 2., mikroposlodavci i mali poslodavci obavješćuju sve radnike svake dvije godine o njihovu pravu na dobivanje informacija iz stavka 1.**
3. Poslodavci dostavljaju informacije iz stavka 1. u razumnom roku na zahtjev radnika. Podaci se dostavljaju u formatima pristupačnima radnicima s invaliditetom na njihov zahtjev.
4. [...]
5. Radnicima se ne smije onemogućiti da otkriju svoju plaću u svrhu provedbe načela jednake plaće [...].

6. Poslodavci mogu uvjetovati da radnik [...] informacije **koje se ne odnose na njegovu vlastitu plaću ili platni razred** i koje je primio na temelju ovog članka ne upotrebljava ni u koju drugu svrhu osim za obranu prava na jednaku plaću [...].

*Članak 8.*

**Izvješćivanje o razlici u plaći muškaraca i žena**

1. Poslodavci koji zapošljavaju barem 250 radnika **na godišnjoj osnovi** dostavljaju sljedeće informacije koje se odnose na njihovu organizaciju, u skladu sa stavcima 2. [...] i 5.:
- (a) razliku u plaći svih muškaraca i žena;
  - (b) razliku u plaći svih muškaraca i žena u dopunskim ili varijabilnim komponentama;
  - (c) razliku u medijalnoj plaći svih muškaraca i žena;
  - (d) razliku u medijalnoj plaći svih muškaraca i žena u dopunskim ili varijabilnim komponentama;
  - (e) udio muškaraca i žena koji primaju dopunske ili varijabilne komponente;
  - (f) udio muškaraca i žena u svakom kvartilnom razredu plaća;
  - (g) razliku u plaći muškaraca i žena prema kategorijama radnika raščlanjenima po uobičajenoj osnovnoj plaći i dopunskim ili varijabilnim komponentama.

**1.a (novo) Kriterij koji se primjenjuje kako bi se utvrdilo podliježe li poslodavac izvješćivanju o plaćama i zajedničkoj procjeni plaća jest broj zaposlenika.**

2. Točnost informacija potvrđuje uprava poslodavca.

3. **Informacije iz stavka 1. točaka od (a) do (g) dostavljaju se tijelu zaduženom za prikupljanje i objavu takvih podataka na temelju članka 26. stavka 3. točke (c). Poslodavac može objaviti informacije iz stavka 1. točaka od (a) do (f) na svojim internetskim stranicama ili ih na drugi način učiniti javno dostupnima.**
4. Države članice mogu odlučiti da će same prikupljati informacije iz stavka 1. točaka od (a) do (f) na temelju administrativnih podataka, kao što su podaci koje poslodavci dostavljaju poreznim tijelima ili tijelima za socijalnu sigurnost. Te informacije objavljuju se u skladu s **člankom 26. stavkom 3. točkom (c).**
5. Poslodavac dostavlja informacije iz stavka 1. točke (g) svim radnicima i njihovim predstavnicima [...]. **Poslodavac dostavlja informacije kontrolnom tijelu** i tijelu za jednakost na njihov zahtjev. Informacije iz prethodne četiri godine, ako su dostupne, isto se tako dostavljaju na zahtjev.
6. [...]
7. [...] Poslodavac **odgovara [...]** na zahtjeve radnika, njihovih predstavnika i **kontrolnog tijela** za dodatnim pojašnjenjima i pojedinostima u vezi s bilo kojim dostavljenim podacima, uključujući objašnjenja svih razlika u plaći na temelju spola. **Tijelo za jednakost također može zatražiti takva pojašnjenja na zahtjev radnika.** Poslodavac u razumnom roku daje obrazložen **odgovor**. Ako razlike u plaći na temelju spola nisu opravdane objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima, poslodavac ispravlja situaciju u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, **kontrolnim tijelom** i/ili tijelom za jednakost.

## Članak 9.

### Zajednička procjena plaća

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da poslodavci koji zapošljavaju barem 250 radnika u suradnji s njihovim predstavnicima provedu zajedničku procjenu plaća ako su ispunjena oba sljedeća uvjeta:
  - (a) izvješćivanje o plaćama provedeno u skladu s člankom 8. ukazuje na razliku prosječnog platnog razreda muškaraca i žena od najmanje 5 % u bilo kojoj kategoriji radnika;
  - (b) poslodavac nije opravdao tu razliku u prosječnom platnom razredu objektivnim i rodno neutralnim **kriterijima**.
  
2. Zajednička procjena plaća **provodi se kako bi se utvrdile, ispravile i spriječile razlike u plaćama muškaraca i žena koje se ne mogu opravdati objektivnim i rodno neutralnim čimbenicima te uključuje sljedeće:**
  - (a) analizu udjela muškaraca i žena u svakoj kategoriji radnika;
  - (b) [...] informacije o prosječnim platnim razredima muškaraca i žena te o dopunskim ili varijabilnim komponentama za svaku kategoriju radnika;
  - (c) sve razlike u **prosječnim** platnim razredima muškaraca i žena u svakoj kategoriji radnika;
  - (d) razloge za takve razlike u **prosječnim** platnim razredima i objektivno, rodno neutralno opravdanje, ako postoji, koje su zajednički utvrdili predstavnici radnika i poslodavac;

- (e) mjere za uklanjanje razlika ako razlike nisu opravdane na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija;
  - (f) **ocjenu [...] svih mjera iz prethodnih zajedničkih procjena plaća.**
3. Poslodavci stavljaju zajedničke procjene plaća na raspolaganje radnicima i predstavnicima radnika **te ih dostavljaju [...] tijelu zaduženom za prikupljanje zajedničke procjene plaća** na temelju članka 26. stavka 3. točke (d). **Zajednička procjena plaća stavlja se na raspolaganje** tijelu za jednakost i **kontrolnom tijelu na njihov zahtjev.**
4. **[...] Pri provedbi mjera iz zajedničke procjene plaća** poslodavac ispravlja **neopravdane razlike u plaći**, u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, **uzimajući u obzir nacionalno pravo i/ili prakse. [...] Od kontrolnog tijela i/ili tijela za jednakost može se zatražiti da sudjeluju u tom procesu.** To uključuje uspostavljanje rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako ne bi nastala nikakva izravna ni neizravna diskriminacija u plaćama na temelju spola.

#### *Članak 10.*

#### **Zaštita podataka**

1. U mjeri u kojoj informacije dostavljene u okviru mjera poduzetih u skladu s člancima 7., 8. i 9. uključuju obradu osobnih podataka, one se dostavljaju u skladu s Uredbom (EU) 2016/679.
2. Osobni podaci **koji se obrađuju [...]** na temelju članka 7., 8. ili 9. ne upotrebljavaju se ni u koju drugu svrhu osim provedbe načela jednake plaće [...].

3. Ako bi objava informacija u skladu s člancima 7., 8. i 9. dovela do izravnog ili neizravnog otkrivanja plaće suradnika čiji se identitet može utvrditi, države članice mogu odlučiti da samo predstavnici radnika, **kontrolno tijelo** ili tijelo za jednakost imaju pristup tim informacijama. Predstavnici ili tijelo za jednakost savjetuju radnike o mogućoj tužbi u skladu s ovom Direktivom, ali ne otkrivaju stvarne platne razrede pojedinačnih radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. **Za potrebe praćenja na temelju [...]** članka 26. **informacije se stavljaju na raspolaganje [...]** bez ograničenja.

#### *Članak 11.*

### **Socijalni dijalog**

Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i u skladu s nacionalnim pravom i praksom, države članice **poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale učinkovito sudjelovanje socijalnih partnera, prema potrebi uz raspravu o pravima i obvezama u okviru ove Direktive, [...] na njihov zahtjev.**

## POGLAVLJE III.

### *Pravni lijekovi i izvršavanje*

#### *Članak 12.*

##### **Pravna zaštita**

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

#### *Članak 13.*

##### **Postupci u ime radnika ili kao potpora radnicima**

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

## Članak 14.

### Pravo na naknadu

1. Države članice osiguravaju da svaki radnik koji je pretrpio štetu kao posljedicu kršenja bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće [...] ima pravo zatražiti i dobiti potpunu naknadu ili restituciju štete, kako je utvrdila država članica.
2. Naknadom ili restitucijom iz stavka 1. osigurava se stvarna i učinkovita naknada **ili restitucija, kako utvrde države članice**, za pretrpljene gubitke i štetu na način koji je odvrćući i proporcionalan pretrpljenoj šteti.
3. Naknadom **ili restitucijom** radnik koji je pretrpio štetu stavlja se u položaj u kojem bi bio da nije bio diskriminiran na temelju spola ili da nije bilo kršenja prava ili obveza u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. **Države članice osiguravaju da kompenzacija ili restitucija** uključuju potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike i nematerijalnu štetu, **kao i [...]** zatezne kamate.
4. Ta naknada ili restitucija ne smije biti ograničena prethodno određenom gornjom granicom.

## Članak 15.

### Ostali pravni lijekovi

Države članice osiguravaju da **u slučaju povrede prava ili obveza povezanih s načelom jednake plaće [...]** sudovi ili druga nadležna tijela, **u skladu s nacionalnim pravilima**, mogu na zahtjev tužitelja i na trošak tuženika **izdati**:

- (a) [...] nalog [...] **za prekid** povrede;
- (b) [...] nalog [...] za poduzimanje [...] mjera u svrhu usklađivanja s [...] **pravima ili obvezama** u vezi s načelom jednake plaće [...].

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

## Članak 16.

### Prebacivanje tereta dokaza

1. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kada radnici koji se smatraju oštećenima zbog neprimjene načela jednake plaće pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja izravne ili neizravne diskriminacije u pogledu plaće bude na tuženiku.
2. Države članice osiguravaju da u [...] **sudskim** postupcima **povezanim s navodnom [...]** diskriminacijom **u plaći**, ako poslodavac **iz očitog nemara nije ispunio obveze** u pogledu transparentnosti plaća **kako** su navedene u člancima od 5. do 9. ove Direktive, teret dokaza nepostojanja takve diskriminacije bude na poslodavcu.
3. [...]
4. Ovom se Direktivom države članice ne sprečava da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za tužitelja u postupcima koji su pokrenuti radi ostvarenja bilo kojih prava ili izvršenja bilo kojih obveza u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
5. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 1. na postupke u kojima relevantne činjenice ispituje sud ili nadležno tijelo.
6. Ako nacionalnim pravom nije određeno drukčije, ovaj se članak ne primjenjuje na kaznene postupke.

## *Članak 16.a (novi)*

### **Dokaz o jednakom radu ili radu jednake vrijednosti**

- 1. Pri procjeni toga obavljaju li žene i muškarci jednak rad ili rad jednake vrijednosti, procjena usporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici ne ograničava se na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca, nego se proširuje na jedan izvor kojim se određuju uvjeti plaće. Jedan izvor postoji ako su u njemu utvrđeni svi elementi plaće relevantni za usporedbu radnika.**
- 2. Procjena usporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici ne smije biti ograničena ni na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao dotični radnik.**
- 3. U situaciji u kojoj se ne može utvrditi stvarni usporedivi zaposlenik, dopuštena je upotreba bilo kojeg drugog dokaza kako bi se dokazala navodna diskriminacija u plaći, uključujući statističke podatke ili usporedbu s tretmanom koji bi radnik imao u usporedivoj situaciji.**

## *Članak 17.*

### **Pristup dokazima**

- 1. Države članice osiguravaju da nacionalni sudovi ili nadležna tijela u postupcima u vezi s tužbom u pogledu jednakosti plaća [...] mogu naložiti tuženiku da otkrije sve relevantne dokaze koje posjeduje, u skladu s nacionalnim pravom i praksom.**
- 2. Države članice osiguravaju da nacionalni sudovi ili nadležna tijela imaju ovlasti naložiti otkrivanje dokaza koji sadržavaju povjerljive informacije kada smatraju da su one relevantne za tužbu u pogledu jednakosti plaća. One osiguravaju da pri davanju naloga za otkrivanje takvih informacija nacionalni sudovi imaju na raspolaganju učinkovite mjere zaštite takvih informacija, u skladu s nacionalnim postupovnim pravilima.**
- 3. [...]**

## Članak 18.

### Rokovi zastare

1. Države članice **osiguravaju da** se pravila **primjenjuju** na rokove zastare za podnošenje tužbi u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Ta pravila određuju kada počinje teći rok zastare, njegovo trajanje i okolnosti pod kojima se prekida ili je suspendiran, **uzimajući u obzir činjenicu da rokovi zastare ne počinju teći prije nego što tužitelj zna ili se može razumno smatrati da zna za povredu. Države članice mogu odlučiti da rok zastare ne počinje teći prije raskida ugovora o radu. Rokovi zastare utvrđuju se na najmanje tri godine.**
2. [...]
3. [...]
4. Države članice osiguravaju da rok zastare prestane teći ili, ovisno o nacionalnom pravu, da se prekine čim tužitelj pokrene postupak podnošenjem tužbe **pred sudom** ili njezinim najavljuvanjem poslodavcu **izravno ili preko** predstavnika radnika, **kontrolnog tijela** ili tijela za jednakost.
5. (novo) **Ovim se člankom utvrđuju jedinstvena pravila o rokovima zastare, ali ne i pitanje pravila o isteku utemeljenosti tužbe.**

## Članak 19.

### Pravni i sudski troškovi

[...] **Države članice osiguravaju da u slučajevima u kojima tuženik [...] uspješno ospori tužbu za utvrđenje diskriminacije u plaći sud ima mogućnost procijeniti, u skladu s nacionalnim pravom, je li tužitelj koji je izgubio spor imao opravdane razloge za podnošenje tužbe pred sudom i naložiti da tužitelj koji je izgubio spor ne mora snositi njegove troškove. [...]**

## *Članak 20.*

### **Sankcije**

1. Države članice utvrđuju pravila o **učinkovitim, proporcionalnim i odvraćajućim sankcijama** koje se primjenjuju na povrede **prava i obveza u vezi s načelom jednake plaće [...]**. Države članice **poduzimaju sve mjere potrebne za osiguravanje njihove provedbe i bez odgode obavješćuju Komisiju o tim pravilima i mjerama te svim naknadnim izmjenama koje na njih utječu.**
2. Države članice osiguravaju da [...] se **sankcijama jamči stvarni odvraćajući učinak za povrede prava i obveza u vezi s načelom jednake plaće. One mogu uključivati novčane kazne.**
3. Države članice **osiguravaju da se posebne sankcije primjenjuju** u slučaju opetovanih kršenja prava i obveza u vezi s načelom jednake plaće muškaraca i žena [...].
4. Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se predviđene **sankcije** učinkovito primjenjuju u praksi.

## *Članak 21.*

### **Pitanja jednake plaće u ugovorima o javnoj nabavi i koncesijama**

1. Odgovarajuće mjere koje države članice poduzimaju u skladu s člankom 30. stavkom 3. Direktive 2014/23/EU, člankom 18. stavkom 2. Direktive 2014/24/EU i člankom 36. stavkom 2. Direktive 2014/25/EU uključuju mjere kojima se osigurava da gospodarski subjekti u izvršavanju ugovora o javnoj nabavi ili koncesija poštuju obveze koje se odnose na jednake plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

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

#### *Članak 22.*

#### **Viktimizacija i zaštita od nepovoljnijeg postupanja**

1. Prema radnicima i njihovim predstavnicima ne smije se postupati na nepovoljniji način zbog toga što ostvaruju svoja prava u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena **ili zbog toga što su drugoj osobi pružili potporu u zaštiti njezinih prava.**
2. Države članice u svoje nacionalne pravne sustave uvode potrebne mjere kako bi radnike i njihove predstavnike [...] zaštitile od otpuštanja i drugih štetnih postupaka poslodavca kao reakciju na internu pritužbu ili sudski postupak koji je pokrenut radi poštovanja bilo kojih prava ili obveza u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena.

## *Članak 23.*

### **Odnos s Direktivom 2006/54/EZ**

Poglavlje III. ove Direktive primjenjuje se na postupke u vezi s bilo kojim pravom ili obvezom povezanom s načelom jednake plaće [...] iz članka 4. Direktive 2006/54/EZ.

## POGLAVLJE IV.

### **Horizontalne odredbe**

## *Članak 24.*

### **Razina zaštite**

1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi.
2. Provedba ove Direktive ni u kojem slučaju ne može biti temelj za snižavanje razine zaštite u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom. **Time se ne dovodi u pitanje pravo država članica i socijalnih partnera da s obzirom na promjenjive okolnosti utvrde zakonodavne, regulatorne, kolektivne ili ugovorne aranžmane različite od onih koji su na snazi [unijeti datum donošenja ove Direktive], pod uvjetom da se poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni u ovoj Direktivi i da se postojeća razina zaštite ne smanji.**

## *Članak 25.*

### **Tijela za jednakost**

1. Ne dovodeći u pitanje nadležnost **kontrolnog tijela** ni drugih tijela koja osiguravaju provedbu prava radnika, uključujući socijalne partnere, za pitanja u području primjene ove Direktive nadležna su [...] tijela za jednakost osnovana u skladom s Direktivom 2006/54/EZ.

2. Države članice poduzimaju aktivne mjere za **promicanje** bliske suradnje i koordinacije između [...] tijela za jednakost i [...] **kontrolnih** tijela [...] **s obzirom na pitanja u vezi s načelom jednake plaće.**
3. Države članice tijelima za jednakost osiguravaju sredstva dostatna za učinkovito izvršavanje funkcija u pogledu poštovanja prava na jednaku plaću muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. [...]

#### *Članak 26.*

#### **Praćenje i informiranje**

1. Države članice osiguravaju dosljedno **i koordinirano** praćenje **i potporu** provedbi načela jednake plaće [...] te primjenu svih dostupnih pravnih lijekova.
2. [...]
3. Države članice osiguravaju **obavljanje sljedećih** zadaća [...]:
  - (a) **informiranje** javnih i privatnih poduzeća i organizacija, socijalnih partnera i šire javnosti kako bi se promicalo načelo jednake plaće i pravo na transparentnost plaća;
  - (b) **analiza** uzroka razlike u plaći na temelju spola te izrada alata koji bi pomogli u [...] procjeni nejednakosti u plaći;
  - (c) **prikupljanje** podataka dobivenih od poslodavaca u skladu s člankom 8. **i brzo objavljivanje podataka iz članka 8. stavka 1. točaka od (a) do (f) na jednostavan, pristupačan i korisnicima prilagođen način kojim se omogućuje usporedba poslodavaca, sektora i regija dotične države članice. Bit će dostupan i pristup informacijama iz prethodne četiri godine, ako one postoje;**

- (d) **prikupljanje** izvješća o zajedničkoj procjeni plaća na temelju članka 9. stavka 3.;
- (e) **agregiranje** podataka o broju i vrstama tužbi za utvrđenje diskriminacije u plaći podnesenih sudovima te žalbama podnesenima nadležnim javnim tijelima, uključujući tijela za jednakost.

4. Države članice Komisiji **svake dvije godine u jednom jedinstvenom podnesku** dostavljaju podatke iz stavka 3. točaka (c), (d) i (e) [...].

#### *Članak 27.*

### **Kolektivno pregovaranje i djelovanje**

1. Ova Direktiva ni na koji način ne utječe na pravo na pregovaranje, sklapanje ni izvršenje kolektivnih ugovora ni na poduzimanje kolektivnih mjera u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.
2. **(novo) U skladu s nacionalnim pravom i praksom države članice mogu socijalnim partnerima dopustiti održavanje, pregovaranje, sklapanje i izvršavanje kolektivnih ugovora kojima se uspostavljaju aranžmani u vezi s transparentnošću plaća, pod uvjetom da su u svakom trenutku osigurani rezultati koji se žele postići ovom Direktivom.**

#### *Članak 28.*

### **Statistički podaci**

Države članice **na godišnjoj osnovi** dostavljaju Komisiji (Eurostat) najnovije **nacionalne podatke za izračun** razlike u plaći na temelju spola [...] **u neprilagođenom obliku** [...]. Statistički podaci raščlanjuju se po **spolu**, gospodarskom sektoru, radnom vremenu (punom/nepunom), ekonomskoj kontroli (javno/privatno vlasništvo) i dobi te se računaju na godišnjoj osnovi.

**Prvi godišnji podaci o plaći na temelju spola dostavljaju se najranije 31. siječnja 2028. za referentnu godinu 2026.**

## *Članak 29.*

### **Širenje informacija**

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

## *Članak 30.*

### **Provedba**

Države članice mogu povjeriti provedbu ove Direktive socijalnim partnerima, **u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom u vezi s ulogom socijalnih partnera**, pod uvjetom da države članice poduzmu sve potrebne korake kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti rezultate koji se nastoje postići ovom Direktivom.

## *Članak 31.*

### **Prenošenje**

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

## Članak 32.

### Izvješćivanje i preispitivanje

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

## Članak 33.

### Stupanje na snagu

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

## Članak 34.

### Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu

*Za Europski parlament*

*Za Vijeće*

*Predsjednik*

*Predsjednik*