



Brüsszel, 2021. december 2.
(OR. en)

14317/21

Intézményközi referenciaszám:
2021/0050(COD)

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

FELJEGYZÉS

Küldi:	az Állandó Képviselők Bizottsága (I. rész)
Címzett:	a Tanács (EPSCO)
Biz. dok. sz.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Tárgy:	Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről – Általános megközelítés

I. BEVEZETÉS

A Bizottság 2021. március 4-én benyújtotta „a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló irányelvre” vonatkozó javaslatát, eleget téve ezzel a Tanács 2019. júniusi azon felhívásának, hogy dolgozzon ki konkrét intézkedéseket a bérek átláthatóságának növelése érdekében.

Az irányelv célja, hogy:

- i. minimumkövetelményeket állapítson meg a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának megerősítése érdekében;

- ii. kizárja a nemen alapuló megkülönböztetés minden formáját a bérezési rendszerek átláthatóságának fokozása révén, és
- iii. fokozza az egyenlő díjazáshoz kapcsolódó jogok és kötelezettségek érvényesítését.

DK, ES, IT, PT, illetve SE nemzeti parlamentje a Szerződésekhöz csatolt 2. jegyzőkönyv 6. cikkének megfelelően a bizottsági javaslat előterjesztésétől számított nyolc héten belül indokolással ellátott véleményt nyújtott be.

A javasolt jogalap az EUMSZ 157. cikkének (3) bekezdése, amely előírja, hogy az Európai Parlament és a Tanács a rendes jogalkotási eljárás keretében járjon el.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság a 2021. június 9-i plenáris ülésén fogadta el véleményét.

II. A SZLOVÉN ELNÖKSÉG ALATT FOLYTATOTT TÁRGYALÁSOK

A Tanácsban a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport vizsgálta meg a javaslatot, és ennek keretében hat kompromisszumos szöveg előterjesztésére került sor. Az elnökség nyolc teljes munkacsoporti ülésnapot és számos kétoldalú megbeszélést tartott annak érdekében, hogy megfelelő megoldásokkal sikerüljön eloszlatni a delegációk aggodalmait.

A Tanács előkészítő szervei által tárgyalt főbb kérdések

1. Arányosság és beavatkozás a nemzeti rendszerekbe

A hatásvizsgálatról folytatott megbeszélés során nagy figyelmet fordítottak a javaslat indokolására és részletes magyarázatára annak érdekében, hogy eloszlássák a javasolt megoldások arányosságával kapcsolatos aggályokat. Számos delegáció rámutatott a javaslat nagy fokú összetettségére és előíró jellegére. Hangsúlyozták, hogy az irányelv végrehajtása tekintetében nagyobb rugalmasságra van szükség. Több delegáció aggodalmát fejezte ki amiatt, hogy a javasolt kötelezettségek beavatkozást jelentenének a munkaerőpiaci modelljeikbe és a szociális partnerek e tekintetben betöltött szerepébe.

Az elnökség megoldásokat javasolt annak érdekében, hogy egyszerűsítse az irányelv végrehajtásának nyomon követésére szolgáló rendszert. Több rendelkezést is módosított annak egyértelművé tétele érdekében, hogy a javaslat nem avatkozhat be a nemzeti munkaerőpiaci modellekbe. Az elnökségi javaslat figyelembe veszi a szociális partnerek szerepét és a szociális párbeszéd autonómiáját. A terminológia értelmezésével kapcsolatos kétségek eloszlatása és az irányelv egységes alkalmazásának biztosítása érdekében a javaslatban szereplő több kulcsfogalmat is újonnan meghatároztak vagy pontosítottak.

2. *A munkáltatók, különösen a mikro- és kis méretű munkáltatók pénzügyi és adminisztratív terheinek növekedése*

Azzal együtt, hogy támogatta a javaslat célját, több delegáció is aggályainak adott hangot azokkal az adminisztratív és pénzügyi terhekkel kapcsolatban, amelyeket a bérek átláthatóságára vonatkozó kötelezettségek teljesítése várhatóan ró majd a munkáltatókra. Néhány delegáció azon a véleményen volt, hogy a kkv-kat mentesíteni kell egyes kötelezettségek alól. Aggályok merültek fel azokkal az adatokkal kapcsolatban is, amelyeket a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak kell szolgáltatniuk a bérjelentésben. Egyes delegációk szerint túlzott mennyiségű adatot kérnek. Másfelől voltak olyan delegációk, amelyek a kötelező bérjelentésre vonatkozó küszöbérték oly módon történő csökkentése mellett érveltek, hogy az kiterjedjen a középvállalkozásokra is.

Az elnökség a kompromisszumos javaslatában megtartotta a 250 munkavállalóban meghatározott küszöbértéket, valamint a bérjelentéssel kapcsolatban előírt adatokat, ami megfelelő egyensúlynak tekinthető. Ugyanakkor számos mentességet vezetett be a mikro- és kis méretű munkáltatók számára. Az elnökségi javaslat pontosítja különösen, hogy mely kritériumokat kell figyelembe venni az egyenlő értékű munka fogalmának alkalmazásakor, ami várhatóan megkönnyíti a fogalom alkalmazását.

3. *A megkülönböztetés kombinált formáira vonatkozó rendelkezések*

Bár a javaslat arról rendelkezik, hogy a munkáltatók csupán a munkavállalók neme alapján történő megkülönböztetéssel kapcsolatban gyűjtsenek adatokat, egyes delegációk aggodalmukat fejezték ki azzal a rendelkezéssel kapcsolatban, amely a nem alapuló megkülönböztetés és az egyéb védett tulajdonságokon alapuló megkülönböztetés kombinációjának figyelembevételét írja elő. Néhány delegáció felvetette azt a problémát, hogy e rendelkezés következményei homályosak.

Az elnökségi javaslat egyértelműsíti, hogy a munkáltatóknak a bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedésekkel kapcsolatos kötelezettségei nem változnak. Egyértelművé teszi továbbá, hogy a nemi alapú bérdiszkriminációval összefüggésben lehetővé kell tenni a kombinált alapú megkülönböztetés figyelembevételét is, módot adva ezáltal a bíróságoknak vagy az illetékes hatóságnak arra, hogy kellően figyelembe vegyék az ilyen megkülönböztetést.

4. *Az irányelv hatálya, különösen ami az állásra pályázókat illeti*

Néhány delegáció rámutatott arra, hogy a javaslat a munkavállalókra vonatkozik, és nem terjed ki az állásra pályázókra, ezért kétségüket fejezték ki azzal a rendelkezéssel kapcsolatban, amely a foglalkoztatást megelőző esetekre is a bérek átláthatóságát írja elő.

Az elnökségi javaslat egyértelművé teszi, hogy a béreknek a foglalkoztatást megelőző átláthatósága céljából az irányelvet az állásra pályázókra is alkalmazni kell.

5. *Jogorvoslati lehetőségek és az egyenlő díjazás elvéhez kapcsolódó jogok és kötelezettségek érvényesítése*

Számos delegáció aggodalmát fejezte ki az egyenlő díjazás elvéhez kapcsolódó jogokra és kötelezettségekre vonatkozó jogorvoslati lehetőségekről és az érvényesítésükre szolgáló mechanizmusokról szóló javasolt rendelkezésekkel kapcsolatban. A delegációk azon a véleményen voltak, hogy a rendelkezések túl részletesek és beavatkoznak a nemzeti igazságszolgáltatási rendszerekbe. Komoly aggályok merültek fel különösen a bizonyítási teher áthárításával, az egyenlő vagy egyenlő értékű munka bizonyításával, valamint az egyetlen forrás és a hipotetikus összehasonlítási alap e tekintetben történő alkalmazásával, az elévülési idővel, a jogi és bírósági költségekkel, továbbá a szankciókkal kapcsolatban.

Az elnökségi javaslat eloszlatja a delegációk által felvetett aggályok többségét azáltal, hogy nagyobb rugalmasságot biztosít a tagállamoknak, ugyanakkor megtartja az egyenlő díjazás elvének hatékony alkalmazásához szükséges főbb elemeket. Az elnökségi javaslat többek között egyértelművé teszi, hogy az egyenlő vagy egyenlő értékű munka bizonyításakor egyetlen forrást és a hipotetikus összehasonlítási alapot kell alkalmazni.

A fent vázolt problémákat tekintetbe véve az elnökségi kompromisszumos szöveg figyelembe veszi a különböző munkaerőpiaci modelleket és a szociális partnerek szerepét. Az egyedi rendelkezések pénzügyi és adminisztratív hatásának minimalizálása érdekében mentességeket és eltéréseket tartalmaz a mikro- és kis méretű munkáltatókra vonatkozóan. Emellett a javaslat végrehajtását illetően nagyobb rugalmasságot biztosít a tagállamoknak.

A bizottsági javaslatához képest bevezetett főbb elemeket az alábbiakban ismertetjük:

- az elnökség módosított az irányelv hatályán annak érdekében, hogy a bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedések foglalkoztatást megelőző alkalmazása céljából a hatály kiterjedjen az állásra pályázókra is,
- a kulcsfogalmak egységes alkalmazásának és értelmezésének javítása érdekében az elnökség javasolta, hogy a 2. cikk egészüljön ki az „egyenlő díjazás elve”, az „ellenőrző testület”, a „munkavállalói képviselők”, a „mikroméretű munkáltatók” és a „kis méretű munkáltatók” fogalmának meghatározásával,
- ami a kombinált megkülönböztetést illeti, az elnökségi kompromisszum egyértelművé teszi, hogy ez az irányelv kellően figyelembe veszi az interszekcionális megkülönböztetésből fakadó hátrányos helyzeteket, de nem ró további – a nemtől eltérő védett tulajdonságokkal kapcsolatos adatok gyűjtésére vonatkozó – kötelezettségeket a munkáltatókra,

- ami azokat a kritériumokat illeti, amelyeket a szervezeten belül végzett feladatok értékelésekor kell figyelembe venni az egyenlő értékű munka fogalmának alkalmazása céljából, az elnökség a meglévő európai uniós iránymutatások alapján négy kritérium (készségek, erőfeszítés, felelősség és munkafeltételek) alkalmazását javasolta,
- a mikro- és kis méretű munkáltatók adminisztratív terheinek csökkentése érdekében az elnökségi kompromisszumos javaslat immár lehetővé teszi, hogy a mikro- és kis méretű munkáltatók mentesüljenek a bérek átláthatóságával kapcsolatos egyes kötelezettségek alól,
- a szociális párbeszéddel és a szociális partnerek szerepével kapcsolatos aggályokat illetően az elnökség több olyan rendelkezés módosítását javasolta, amelyek rugalmasságot tesznek lehetővé a nemzeti jog vagy gyakorlat alapján, és figyelembe veszik a különböző munkaerőpiaci modelleket,
- ami a jogorvoslati lehetőségekre és az egyenlő díjazás elvének érvényesítésére vonatkozó rendelkezéseket illeti, az elnökségi kompromisszumos javaslat kellően figyelembe veszi a delegációknak az eltérő nemzeti igazságszolgáltatási rendszerekkel kapcsolatos aggályait. Az elnökség számos változtatást vezetett be azért, hogy a bizonyítási teher áthárítására, az elévülési időkre, a jogi és bírósági költségekre, továbbá a szankciókra vonatkozó szabályok terén nagyobb rugalmassága legyen a tagállamoknak,
- kiváltképp annak érdekében, hogy eloszlassa a „hipotetikus összehasonlítási alap” munkaügyi jogviták során való alkalmazásával kapcsolatos, több delegáció által is felvetett aggályokat, az elnökség tisztázta a fogalmat és azt, hogy milyen helyzetekben kell alkalmazni. Az elnökségi kompromisszumos javaslat arra is törekszik, hogy annak értékelését, hogy a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e, ne korlátozza azokra a helyzetekre, amelyekben a női és a férfi munkavállalók ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak; ez a lehetőség a díjazási feltételeket meghatározó egyetlen forrásra is kiterjed,
- az egyenlő díjazás elve végrehajtásának nyomon követését illetően az elnökség módosította az eredeti javaslatot annak érdekében, hogy kellő rugalmasságot biztosítson a tagállamoknak.

A mellékletben az ST 6750/21 dokumentumban foglalt bizottsági javaslatához képest történt változtatásokat **félkövér szedés**, a törölt szövegrészeket pedig [...] jelzi.

A Coreper 2021. december 1-jei ülésén a delegációk nagy többsége támogatta az elnökség által végzett munkát, és egyetértett abban, hogy a kompromisszumos szöveg szilárd alapot képez az Európai Parlamenttel folytatandó jövőbeli tárgyalásokhoz. Néhány delegáció sajnálatát fejezte ki amiatt, hogy nem került sor a szöveg szakértői szintű további megvitatására. Noha néhány delegáció még nem tudta visszavonni általános vizsgálati fenntartását, a delegációk nagy többsége egyetértett abban, hogy a szöveg kellően kiforrott ahhoz, hogy az általános megközelítés kialakítása céljából továbbítsák az EPSCO Tanácsnak.

Fennmaradó fenntartások

Általános vizsgálati fenntartás: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Parlamenti vizsgálati fenntartás: EE.

III. ÖSSZEGZÉS

Felkérjük a Tanácsot (EPSCO), hogy alakítson ki általános megközelítést az e feljegyzés mellékletében foglalt szövegre vonatkozóan, és bízta meg az elnökséget, hogy kezdjen tárgyalásokat a javaslatról az Európai Parlament képviselőivel.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE
a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve
alkalmazásának
a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő
megerősítéséről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 157. cikke (3) bekezdésére,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése az Unió egyik alapvető értékeként és feladataként határozza meg a nők és férfiak közötti egyenlőséghez való jogot.
- (2) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 8. és 10. cikke értelmében az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására, és küzd mindenfajta nemen alapuló megkülönböztetés ellen.

¹ HL C ..., ..., ... o.

- (3) Az EUMSZ 157. cikkének (1) bekezdése minden tagállamot kötelez arra, hogy biztosítsa annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak **(a továbbiakban: az egyenlő díjazás elve)**.
- (4) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke szerint a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.
- (5) A szociális jogok európai pillére², amelyet az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közösen hirdetett ki, az alapelvei között tartalmazza a nőkkel és férfiakkal szembeni egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget, valamint az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogot.
- (6) A 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv³ arról rendelkezik, hogy az ugyanazért a munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést. Amennyiben a díjazás meghatározásakor munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, annak mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken kell alapulnia, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját.

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).

- (7) A 2020. évi értékelés⁴ megállapította, hogy az egyenlő díjazás elvének végrehajtását a bérezési rendszerek átláthatóságának hiánya, az „egyenlő értékű munka” fogalmával kapcsolatos jogbiztonság hiánya, valamint a megkülönböztetés áldozatai előtt álló eljárási akadályok hátráltatják. A munkavállalók nem rendelkeznek az egyenlő díjazásra vonatkozó követelés sikeres érvényesítéséhez szükséges információkkal, különösen az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók kategóriáira vonatkozó bérszintekkel kapcsolatos információkkal. A jelentés megállapította, hogy a fokozott átláthatóság lehetővé tenné a nemi alapú elfogultság és megkülönböztetés feltárását egy vállalkozás vagy szervezet bérstruktúráiban. Lehetővé tenné továbbá a munkavállalók, a munkáltatók és a szociális partnerek számára, hogy megfelelő intézkedéseket hozzanak az egyenlő díjazáshoz való jog érvényesítése érdekében.
- (8) Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás meglévő keretének alapos értékelését⁵, valamint széles körű és inkluzív konzultációs folyamatot⁶ követően a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia⁷ kötelező erejű intézkedéseket jelentett be a bérek átláthatóságára vonatkozóan.
- (9) A nemek közötti bérszakadékok különböző tényezők okozzák, amelyek egy része a nemek közötti közvetlen és közvetett bérdiszkriminációnak tulajdonítható. A szervezeteken belüli bérszintekkel kapcsolatos átláthatóság általános hiánya fenntartja azt a helyzetet, hogy a nemi alapú bérdiszkrimináció és elfogultság észrevétlen marad, vagy ha felmerül a gyanú, nehezen bizonyítható. Éppen ezért kötelező erejű intézkedésekre van szükség a bérezés átláthatóságának javítása, a szervezetek arra való ösztönzése érdekében, hogy vizsgálják felül bérstruktúráikat annak biztosítása érdekében, hogy az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak egyenlő díjazásban részesüljenek, valamint hogy a megkülönböztetés áldozatai érvényesíthessék az egyenlő díjazáshoz való jogukat. Ezt ki kell egészíteni a meglévő jogi fogalmakat (például a „díjazás” és az „egyenlő értékű munka” fogalmát) tisztázó rendelkezésekkel, valamint a végrehajtási mechanizmusokat és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést javító intézkedésekkel.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Lásd még: 2013. évi jelentés a 2006/54/EK irányelv végrehajtásáról az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, COM(2013) 861 final.

⁵ Az „egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás” Szerződésben rögzített elvét végrehajtó 2006/54/EK irányelv vonatkozó rendelkezésének értékelése, SWD(2020) 50; A nemek közötti bérszakadék kezelésére vonatkozó 2017–2019-es uniós cselekvési terv végrehajtásáról szóló jelentés, COM(2020) 101.

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_hu

⁷ A Bizottság közleménye: „Egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia”, 2020. március 5., COM(2020) 152 final.

- (10) A közvetlen és közvetett bérdiszkrimináció megszüntetésével erősíteni kell a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazását. Ez nem zárja ki, hogy a munkáltatók objektív, nemi szempontból semleges és részrehajlástól mentes kritériumok – például teljesítmény és kompetencia – alapján eltérően fizessék az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalókat.
- (11) Ennek az irányelvnek minden olyan munkavállalóra alkalmazandónak kell lennie, beleértve a részmunkaidős munkavállalókat, a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat, a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező személyeket, **valamint a vezető beosztású munkavállalókat**, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: a Bíróság) ítélkezési gyakorlatát. [...] Feltéve, hogy eleget tesznek a **vonatkozó** kritériumoknak, a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a platform-munkavállalók, a gyakornokok és a tanuló szerződéses tanulók egyaránt ezen irányelv hatálya alá tartozhatnak. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, és nem azt kell alapul venni, hogy a felek hogyan minősítik a jogviszonyt.
- (11a) (új) A bérdiszkrimináció megszüntetésének fontos eleme a béreknek a foglalkoztatás előtti átláthatósága, ezért ezt az irányelvet az állásokra pályázókra is alkalmazni kell.**
- (12) Annak érdekében, hogy a nemek közötti bérdiszkrimináció áldozatai számára elháruljanak az akadályok az egyenlő díjazáshoz való joguk érvényesítése előtt, és e jog tiszteletben tartásának biztosításával kapcsolatban útmutatást nyújtsanak a munkáltatóknak, a Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban tisztázni kell az egyenlő díjazással kapcsolatos alapvető fogalmakat, mint például a „díjazás” és az „egyenlő értékű munka” fogalmát. Ez megkönnyíti e fogalmak alkalmazását, különösen a **mikro-**, kis- és középvállalkozások számára.

(13) Az egyenlő [...] díjazás elvét tiszteletben kell tartani a bér vagy fizetés, valamint minden egyéb olyan juttatás tekintetében, amelyet a munkavállalók a munkáltatójuktól közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyukra tekintettel kapnak. A Bíróság ítélkezési gyakorlatával⁸ összhangban a „díjazás” fogalmának nemcsak a fizetést kell magában foglalnia, hanem **a díjazás kiegészítő vagy változó összetevőit is. A kiegészítő vagy változó összetevők keretében a rendes alap- vagy minimálbéren felüli bármely olyan juttatást figyelembe kell venni, amelyet a munkavállaló közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben kap. Ezek közé tartozhatnak a bónuszok, a túlóra-kompenzáció, az utazási juttatások, [...] a lakhatási támogatások, a képzésen való részvételért járó térítés, az elbocsátás esetén járó juttatások, a törvényes táppénz, a törvényben előírt juttatások és a foglalkoztatói nyugdíjak. A díjazásnak a törvények, [...] a kollektív szerződések és/vagy az egyes tagállamokban alkalmazott gyakorlat alapján fizetendő díjazás valamennyi elemét tartalmaznia kell.**

(13-a) (új) Az ezen irányelvben előírt információk egységes megjelenítésének biztosítása érdekében a bérszinteket a bruttó éves díjazásban és a megfelelő bruttó órabérben kell kifejezni. Ezek kiszámítása alapulhat a munkavállaló tekintetében meghatározott tényleges díjazáson, függetlenül attól, hogy azt éves, havi vagy óránkénti alapon, vagy más módon állapítják meg.

⁸ Például a C-58/81. sz., Európai Közösségek Bizottsága kontra Luxemburgi Nagyhercegség ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1982:215; a C-171/88. sz., Rinner-Kulhn kontra FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1989:328; a C-147/02. sz., Alabaster kontra Woolwhich plc és Secretary of State for Social Security ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:2004:192; a C-342/93. sz., Gillespie és társai ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1996:46; a C-278/93. sz., Freers és Speckmann kontra Deutsche Bundespost ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1996:83; a C-12/81. sz., Eileen Garland kontra British Rail Engineering Limited ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1982:44; a C-360/90. sz., Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. kontra Monika Bötel ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1992:246; a C-33/89. sz., Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg ügyben hozott ítélet, ECLI: ECLI:EU:C:1990:265.

(13a) (új) A tagállamok nem kötelezhetők arra, hogy ezen irányelv alkalmazásában új szervezetet hozzanak létre. Az irányelvből eredő feladatok a nemzeti joggal és/vagy gyakorlatokkal összhangban átruházhatók a már létező szervekre, ideértve a szociális partnereket is.

(13b) (új) A munkavállalók védelme és az egyenlő díjazás elvének alkalmazása során a viktimizációtól való félelem kezelése érdekében lehetővé kell tenni, hogy a munkavállalókat képviselő képviselje. E képviselők lehetnek szakszervezetek vagy egyéb munkavállalói képviselők. Amennyiben nincsenek munkavállalói képviselők, lehetővé kell tenni, hogy a munkavállalókat egy választásuk szerinti képviselő képviselje. A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy figyelembe vegyék a nemzeti körülményeket és a munkavállalói képvisellel kapcsolatos különböző szerepeket.

- (14) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 10. cikke kimondja, hogy politikai és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Uniónak **küzdenie kell** mindenfajta nemem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ellen. A 2006/54/EK irányelv 4. cikke előírja, hogy – különösen a díjazás vonatkozásában – nem állhat fenn nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés. A nemi alapú bérdiszkrimináció, ahol az áldozat neme döntő szerepet játszik, a gyakorlatban számos különböző formát ölthet. Magában foglalhatja a megkülönböztetés vagy az egyenlőtlenség különböző területeinek kombinációját, amennyiben a munkavállaló egy vagy több, egyfelől a nemem, másfelől faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron és szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel szemben védett csoport tagja (a 2000/43/EK irányelv vagy a 2000/78/EK irányelv által biztosított védelemnek megfelelően). **A megkülönböztetés ilyen kombinált formáinak esetlegesen kitett csoportokhoz tartoznak például a migráns háttérű nők, a roma nők, a fogyatékosággal élő nők, valamint a fiatal vagy az idős nők.** Ennek az **irányelvnek** ezért egyértelművé kell tennie, hogy a nemi alapú bérdiszkriminációval összefüggésben **lehetővé kell tenni az ilyen kombinációk figyelembevételét**, ezáltal eloszlatva minden olyan kétséget, amely a meglévő jogi keret alapján e tekintetben fennállhat, **valamint lehetővé téve** a bíróságok és más illetékes hatóságok számára, **hogy** megfelelő módon figyelembe vehessenek minden olyan hátrányos helyzetet, amely az ilyen interszekcionális diszkriminációból ered, különösen anyagi jogi és eljárási célokból, beleértve a megkülönböztetés fennállásának elismerését, a megfelelő összehasonlítási alap kiválasztását, az arányosság értékelését, valamint adott esetben a megítélt kártérítés vagy a kiszabott **szankciók** mértékének meghatározását. **Az említett pontosítás nem változtathatja meg a munkáltatóknak a bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedésekkel kapcsolatos, ezen irányelv szerinti kötelezettségeinek a hatályát. A munkáltatók különösen nem kötelezhetők arra, hogy a nemem kívül más védett tulajdonságokra vonatkozó adatokat is gyűjtsenek.**

(15) A férfiak és nők egyenlő díjazáshoz való jogának tiszteletben tartása érdekében a munkáltatóknak olyan bérmegállapítási mechanizmusokkal vagy **bérstruktúrákkal** kell rendelkezniük, amelyek biztosítják, hogy az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző férfi és női munkavállalók között ne legyenek olyan bérkülönbségek, amelyeket objektív és nemi szempontból semleges tényezők nem indokolnak. Az ilyen **bérmegállapítási mechanizmusoknak vagy bérstruktúráknak** lehetővé kell tenniük az egyazon szervezeti struktúrában belüli különböző munkakörök értékének összehasonlítását, és **e mechanizmusok és struktúrák alapját képezhetik a meglévő európai uniós iránymutatások⁹, mutatók és nemi szempontból semleges modellek**. A Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban a munka értékét objektív kritériumok – így a képesítési, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, a végzett munka és az érintett feladatok jellege – alapján kell felmérni és összehasonlítani¹⁰. **Az egyenlő értékű munka fogalma alkalmazásának – különösen a mikro-, kis- és középvállalkozások számára való – megkönnyítése érdekében, az alkalmazandó objektív kritériumoknak e négy tényezőt kell magukban foglalniuk: készségek, erőfeszítések, felelősség és munkafeltételek. Ezeket a tényezőket a fenti iránymutatások alapvetőnek és elégségesnek tartják egy szervezetben ellátott feladatok értékeléséhez, függetlenül attól, hogy az adott vállalkozás melyik gazdasági ágazathoz tartozik. Mivel egy adott pozíció szempontjából nem mindegyik tényező egyformán releváns, a munkáltatónak a négy tényező mindegyikét súlyoznia kell attól függően, hogy e kritériumok mennyiben relevánsak az adott munkahely vagy pozíció esetében. Adott esetben további kritériumokat is figyelembe lehet venni.**

(15a) (új) **A nemzeti bérmegállapítási modellek eltérőek, és kollektív szerződéseken és/vagy a munkáltató által meghatározott elemeken alapulhatnak. Ez az irányelv nem érinti a különböző nemzeti bérmegállapítási modelleket.**

⁹ [BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex – 52013SC0512 – EN – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Például a C-400/93. sz. Royal Copenhagen-ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1995:155; a C-309/97. sz., Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1999: 241; a C-381/99. sz. Brunnhofer-ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:2001:358; a C-427/11. sz., Margaret Kenny és társai kontra Minister for Justice, Equality and Law Reform és társai ügyben [2013] hozott ítélet, ECLI:EU:C:2013:122, 28 pont.

- (16) Az érvényes összehasonlítási alap meghatározása fontos paraméter annak megállapítása szempontjából, hogy a munka egyenlő értékűnek tekinthető-e. Lehetővé teszi a munkavállaló számára annak bizonyítását, hogy kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, mint a más nemhez tartozó, egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző összehasonlítható személyek. Azokban az esetekben, amikor nem áll rendelkezése valódi összehasonlítási alap, **a közvetlen megkülönböztetésnek, illetve a közvetett megkülönböztetésnek a 2006/54/EK irányelvben szereplő fogalommeghatározása által eredményezett fejleményekre építve** lehetővé kell tenni egy összehasonlítási alapként szolgáló hipotetikus személy használatát, amelynek segítségével a munkavállaló bizonyíthatja, hogy nem bántak vele ugyanúgy, mint ahogyan egy másik nembeli, összehasonlítható alapként szolgáló hipotetikus személlyel bántak volna. Ez elhárítana egy jelentős akadályt, amellyel a nemi alapú bérdiszkrimináció potenciális áldozatai szembekerülnek olyan esetekben, [...] amikor az a követelmény, hogy összehasonlítási alapként szolgáló ellenkező nemű személyt kell találni, szinte lehetetlenné teszi az egyenlő díjazással kapcsolatos igény benyújtását. Emellett a munkavállalókat nem szabad megakadályozni abban, hogy más olyan tényeket – például statisztikákat vagy rendelkezésre álló egyéb információkat – felhasználjanak, amelyek alapján vélelmezhető a feltételezett megkülönböztetés. Ez lehetővé tenné a nemek közötti béregyenlőtlenségek hatékonyabb kezelését a nemek szerint szegregált ágazatokban és szakmákban.
- (17) A Bíróság pontosította¹¹, hogy annak megállapításához, hogy a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e, az összehasonlítás nem feltétlenül korlátozódik azokra a helyzetekre, amelyekben a férfiak és a nők ugyanazon munkáltatónál dolgoznak. A munkavállalók akkor is összehasonlítható helyzetben lehetnek, ha nem ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak, amennyiben a díjazási feltételek egyetlen, az e feltételeket meghatározó forrásnak tulajdoníthatók, **és amennyiben ezek a feltételek teljes mértékben azonosak és összehasonlíthatók.** Ilyen helyzet állhat fenn akkor, ha az **összes releváns** díjazási feltételt több társaságra alkalmazandó törvényi rendelkezések vagy [...] megállapodások szabályozzák, vagy ha ezeket a feltételeket egy holdingtársaságon vagy konglomerátumon belül egynél több szervezet vagy vállalkozás számára központilag határozzák meg. A Bíróság továbbá pontosította, hogy az összehasonlítás nem korlátozódik a felperessel egyidejűleg foglalkoztatott munkavállalókra¹². **Ezenkívül a tényleges értékelés elvégzésekor el kell ismerni, hogy a bérkülönbség olyan tényezőkkel is magyarázható lehet, amelyek a nemtől függetlenek.**

¹¹ A C-320/00. sz. *Lawrence*-ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² A 129/79. sz. *Macarthy*-ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) A tagállamoknak **gondoskodniuk kell arról, hogy** olyan konkrét eszközök és módszertanok **álljanak rendelkezésre**, amelyek támogatják és iránymutatással látják el **a munkáltatókat** annak értékelése során, hogy mi minősül egyenlő értékű munkának. Ez megkönnyíti a fogalmak alkalmazását, különösen a **mikro-,** kis- és középvállalkozások számára. **A tagállamok – a nemzeti jog, a kollektív szerződések és/vagy a gyakorlatok figyelembevételével – dönthetnek úgy, hogy a konkrét eszközök és módszertanok kidolgozásával a szociális partnereket bízzák meg, vagy azokat a szociális partnerekkel együttműködésben, illetve a velük folytatott konzultációt követően dolgozzák ki.**
- (19) A munkakör-besorolási és -értékelési rendszerek nemi szempontból nem semleges módon történő alkalmazása – különösen, ha hagyományos nemi sztereotípiákat feltételeznek – nemi alapú bérdiszkriminációhoz vezethet. Ebben az esetben ezek a rendszerek hozzájárulnak a bérszakadékhoz, és állandósítják azt azáltal, hogy a férfiak és nők által dominált munkaköröket eltérően értékelik olyan helyzetekben, amikor az elvégzett munka értéke egyenlő. Ahol azonban nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszereket alkalmaznak, azok hatékonyan képesek létrehozni egy átlátható bérezési rendszert, és hozzájárulnak a nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés kizárásához. Feltárják a jellemzően nők által végzett munkák alulértékeléséhez kapcsolódó közvetett bérdiszkriminációt. Ezt úgy érik el, hogy mérik és összehasonlítják azokat a munkaköröket, amelyek tartalma eltérő, de egyenlő értékű, és így támogatják az egyenlő értékű munka elvét.

- (20) Ha nincs információ egy munkakör tervezett bértartományáról, az információs aszimmetriát eredményez, amely korlátozza a pályázók alkupozícióját. Az átláthatóság biztosításának lehetővé kell tennie a leendő munkavállalók számára, hogy megalapozott döntést hozzanak a várható fizetésről anélkül, hogy bármilyen módon korlátozná a munkaadó vagy a munkavállaló alkupozícióját abban a tekintetben, hogy akár a jelzett tartományon kívül eső fizetésről állapodjon meg. Emellett kifejezett, nemi alapú részrehajlástól mentes alapot biztosítana a bérmegállapításhoz, és megghiúsítaná a díjazások alulértékelését a készségekhez és tapasztalatokhoz képest. Ez az átláthatósági intézkedés elősegítené az interszekcionális megkülönböztetés problémájának kezelését is, amennyiben az átláthatatlan bérmegállapítások több megkülönböztetési alapon is lehetővé teszik a diszkriminatív gyakorlatokat. [...] **Az állásokra pályázóknak az állásinterjút megelőzően, de legalábbis a munkaszerződés megkötése előtt tájékoztatást kell kapniuk a kezdeti díjazásról vagy annak tartományáról oly módon, amely lehetővé teszi a számukra, hogy átlátható módon tárgyalhassanak és megalapozott döntést hozhassanak a díjazásról. A tájékoztatást megadhatja a munkáltató, vagy az más formában, például a szociális partnerek által is biztosítható.**
- (21) Annak érdekében, hogy elejét vegyék a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék állandósulásának, a munkáltatók nem kérdezhetnek rá az állásra pályázó korábbi díjazására **és nem kísérelhetnek meg proaktív módon erre vonatkozó információt szerezni.**
- (22) A bérek átláthatóságára irányuló intézkedéseknek védeniük kell a munkavállalók egyenlő díjazáshoz való jogát, ugyanakkor a lehető legnagyobb mértékben korlátozniuk kell a munkáltatók költségeit és terheit, különös figyelmet fordítva a mikro- és kisvállalkozásokra. Adott esetben az intézkedéseket a munkáltatók méretéhez kell igazítani, figyelembe véve a munkáltatók dolgozóinak létszámát. **A munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalók száma, amely annak kritériumaként szolgál, hogy egy munkáltató az ezen irányelvben említett bérjelentés hatálya alá tartozik-e, a mikro-, kis- és középvállalkozásokról szóló bizottsági ajánlásban¹³ meghatározottak szerint értelmezendő.**

¹³ A Bizottság 2003. május 6-i ajánlása a mikro-, kis- és középvállalkozások meghatározásáról, C(2003) 1422.

- (23) A munkáltatóknak hozzáférhetővé kell tenniük a munkavállalók számára a bérszintek és a **bérnövekedés** meghatározásához használt kritériumokat [...]. [...] **A bérnövekedés a munkavállaló magasabb bérszintre lépésének folyamatára utal. A bérnövekedéshez kapcsolódó kritériumok magukban foglalhatják például az egyéni teljesítményt, a készségfejlesztést és/vagy a szolgálati időt. E kötelezettség végrehajtása során a tagállamoknak kiemelt figyelmet kell fordítaniuk annak elkerülésére, hogy a mikro- és kisvállalkozásokra túlzott adminisztratív terhek nehezedjenek. A tagállamok – mérséklő intézkedésként – kész sablonokat is rendelkezésre bocsáthatnak, hogy támogatást nyújtsanak a kis- és mikrovállalkozások számára a kötelezettségnek való megfeleléshez. A tagállamok mentesíthetik a mikro- és kis méretű munkáltatókat a bérnövekedéssel kapcsolatos kötelezettség alól, például azáltal, hogy lehetővé teszik számukra, hogy kérésre a munkavállalók rendelkezésére bocsássák a bérnövekedési kritériumokat.**
- (24) Minden munkavállaló számára biztosítani kell azt a jogot, hogy kérésre tájékoztatást kapjon béréről és az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérszintjéről, nemek szerinti bontásban. **A munkavállalói képviselőkkel rendelkező vállalatoknál ez a tájékoztatás lehetőség szerint e képviselők által is megadható.** A munkáltatóknak évente tájékoztatniuk **kell** a munkavállalókat erről a jogról. A munkáltatók saját kezdeményezésükre is dönthetnek úgy, hogy ilyen tájékoztatást nyújtanak anélkül, hogy a munkavállalóknak ezt kérniük kellene.
- (25) A legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak megfelelő és átlátható módon rendszeresen jelentést kell tenniük a bérekről, például az információkat bele kell foglalniuk a vezetői jelentésükbe. A 2013/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁴ követelményeinek hatálya alá tartozó vállalatok dönthetnek úgy, hogy a munkavállalókkal kapcsolatos egyéb kérdések mellett a vezetői jelentésükben számolnak be a bérekről. **Annak érdekében, hogy maximalizálni lehessen a munkavállalók bérének átláthatóságát, a tagállamok a 250-nél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók számára is kötelezővé tehetik a bérekre vonatkozó rendszeres jelentéstételt.**

¹⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/95/EU irányelve (2014. október 22.) a 2013/34/EU irányelvnek a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalkozások és vállalatcsoportok általi közzététele tekintetében történő módosításáról (HL L 330., 2014.11.15., 1. o.).

- (26) A bérjelentésnek lehetővé kell tennie, hogy a munkáltatók értékeljék és nyomon kövessék bérstruktúrájukat és -politikáikat, miáltal proaktív módon megfelelhessenek az egyenlő díjazás elvének. Ugyanakkor a **nemek** szerint lebontott adatoknak segíteniük kell az illetékes hatóságokat, a munkavállalói képviselőket és más érdekelt feleket abban, hogy nyomon kövessék a nemek közötti bérszakadékokat az egyes ágazatokban (horizontális szegregáció) és az egyes beosztásokban (vertikális szegregáció) egyaránt. Előfordulhat, hogy a munkáltatók a közzétett adatokhoz magyarázatot kívánnak fűzni a nemek közötti bérkülönbségekkel vagy bérszakadékkal kapcsolatban. Azokban az esetekben, amikor a női és férfi munkavállalók azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért kapott átlagos díjazásában mutatkozó különbségek nem indokolhatók objektív és nemi szempontból semleges tényezőkkel, a munkáltatónak intézkedéseket kell hoznia az egyenlőtlenségek megszüntetése érdekében.
- (27) A munkáltatók terheinek csökkentése céljából a tagállamok dönthetnek úgy, hogy nemzeti közigazgatásukon keresztül összegyűjtik és összekapcsolják a szükséges adatokat, lehetővé téve a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék munkáltatónkénti kiszámítását. Az ilyen adatgyűjtés szükségessé teheti több közigazgatási szerv (például az adófelügyelet és a társadalombiztosítási hivatalok) adatainak összekapcsolását, és akkor lenne lehetséges, ha a munkáltatók (vállalati/szervezeti szintű) és a munkavállalók (egyéni szintű) adatai – köztük a pénzügyi és természetbeni juttatásokra vonatkozó adatok – egymáshoz rendelésére vonatkozó adminisztratív adatok rendelkezésre állnának. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy ezeket az információkat nemcsak az ezen irányelv szerinti bérjelentési kötelezettség hatálya alá tartozó munkáltatók, hanem a **mikro-**, kis- és középvállalkozások vonatkozásában is összegyűjtik. Az előírt információk tagállamok általi közzétételének ki kell váltania azon munkáltatók bérjelentési kötelezettségét, amelyekre az adminisztratív adatok vonatkoznak, feltéve, hogy a jelentéstételi kötelezettség által célzott eredményt eléri.
- (28) Annak érdekében, hogy a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadékokra vonatkozó szervezeti szintű információk széles körben hozzáférhetőek legyenek, a tagállamoknak **anélkül kell összegyűjteniük [...]** a munkáltatóktól a bérszakadék vonatkozásában kapott adatokat, hogy további terhet rónának a munkáltatókra. [...] Ezeket az adatokat nyilvánosságra **kell** hozni, lehetővé téve az érintett tagállam egyes munkáltatóira, ágazataira és régióira vonatkozó adatok összehasonlítását.

- (29) Közös bérértékelések előírásával kell biztosítani, hogy áttekintik és felülvizsgálják a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató olyan szervezetek bérezési rendszerét, amelyeknél béregyenlőtlenség mutatkozik. **A közös bérértékeléseket akkor kell elvégezni, ha a munkáltatók és a munkavállalói képviselők nem értenek egyet abban, hogy a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintje közötti legalább 5 %-os különbség objektív és nemi szempontból semleges kritériumokkal indokolható, illetve ha a munkáltató nem ad ilyen célú indokolást.** A közös bérértékelést a munkáltatóknak kell elvégezniük a munkavállalói képviselőkkel együttműködve; [...] amennyiben **nincsenek** munkavállalói képviselők, a **munkavállalóknak** ki kell kijelölniük képviselőket e célra. A közös bérértékelésnek a díjazás terén a nemek közötti megkülönböztetés felszámolásához kell vezetnie.
- (30) Az információk ezen irányelv szerinti kezelésének, illetve közzétételének meg kell felelnie az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendeletnek¹⁵. Konkrét biztosítékokat kell bevezetni annak megakadályozására, hogy egy azonosítható munkavállaló adatait – közvetlenül vagy közvetve – felfedjék. Másrészt a munkavállalók nem akadályozhatók meg abban, hogy [...] az egyenlő díjazás elvének érvényesítése céljából önkéntesen közze tegyék a díjazásukat.
- (31) Fontos, hogy a szociális partnerek megvitassák az egyenlő díjazással kapcsolatos kérdéseket a kollektív tárgyalások során, és különös figyelmet fordítsanak azokra. Tiszteletben kell tartani a nemzeti társadalmi párbeszéd és kollektív tárgyalási rendszerek különböző jellemzőit az Unióban, a szociális partnerek autonómiáját és szerződési szabadságát, valamint abbéli minőségüket, hogy a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselőiként járnak el. Ezért a tagállamoknak nemzeti rendszerükkel és gyakorlatukkal összhangban megfelelő intézkedéseket kell hozniuk [...] annak érdekében, hogy arra ösztönözzék a szociális partnereket, hogy fordítsanak kellő figyelmet az egyenlő díjazással kapcsolatos kérdésekre, beleértve **esetlegesen** a kollektív tárgyalások megfelelő szintjén folytatott megbeszéléseket, valamint a nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek kialakítását.

¹⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

- (32) A munkavállalók számára rendelkezésre kell állniuk a szükséges eljárásoknak ahhoz, hogy könnyebben érvényesítsék az igazságszolgáltatáshoz való jogukat. A békéltetés alkalmazását vagy az egyenlőséggel foglalkozó testület beavatkozását kötelezővé tevő, ösztönző vagy **szankcionáló** nemzeti jogszabályok nem akadályozhatják meg a feleket a bírósághoz forduláshoz való joguk gyakorlásában.
- (33) Az, hogy más érdekelt feleken kívül az egyenlőséggel foglalkozó testületeket is bevonják, hozzájárul az egyenlő díjazás elvének hatékony alkalmazásához. Az egyenlőséggel foglalkozó testületek hatásköreinek és felhatalmazásainak ezért megfelelőnek kell lenniük ahhoz, hogy teljes mértékben lefedjék a nemi alapú bérdiszkriminációt, a bérek átláthatóságát vagy az ezen irányelvben megállapított bármely más jogot és kötelezettséget is beleértve. Azon eljárási és költségekkel kapcsolatos akadályok leküzdése érdekében, amelyekkel azok a munkavállalók szembesülnek, akik úgy vélik, hogy az egyenlő díjazáshoz való joguk érvényesítése során hátrányos megkülönböztetésben részesülnek, lehetővé kell tenni, hogy az egyenlőséggel foglalkozó testületek, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosításában érdekelt egyesületek, szervezetek, szervek és munkavállalói képviselők vagy más jogi személyek képviselhessék az egyéneket. Lehetővé kell tenni számukra, hogy úgy döntsenek, hogy a munkavállalók képviselőiben vagy őket támogatva segítséget nyújtanak, ami által a hátrányos megkülönböztetést elszenvedő munkavállalók számára lehetővé válik jogaik hatékony érvényesítése és az egyenlő díjazás elvének betartatása.
- (34) Az egyenlőséggel foglalkozó testületek és a munkavállalói képviselők számára lehetővé kell tenni, hogy ellássák egy vagy több olyan munkavállaló képviselőt, akik úgy vélik, hogy az [...] egyenlő díjazás elvét sértő, nem alapuló hátrányos megkülönböztetés áldozatai. A követelések több munkavállaló nevében történő benyújtása vagy támogatása az eljárások megkönnyítését szolgálja azokban az esetekben, amikor eljárási és pénzügyi akadályok, illetve a viktimizációtól való félelem miatt máskülönben nem indítottak volna eljárást, vagy amikor a munkavállalók több okból is hátrányos megkülönböztetéssel szembesülnek, ami nehezen átlátható helyzeteket eredményez. A kollektív keresetek alkalmasak arra, hogy feltárják a rendszerszintű megkülönböztetést, és felhívják a figyelmet az egyenlő díjazás és a nemek közötti egyenlőség kérdésére a társadalom egészében. A kollektív jogorvoslat lehetősége motiválná a bérek átláthatóságára irányuló intézkedéseknek való proaktív megfelelést, nyomást gyakorolna, valamint növelné a munkáltatók tudatosságát és hajlandóságát a megelőző intézkedésekre. **A tagállamok dönthetnek úgy, hogy a képviselő minőségének biztosítása érdekében kritériumokat határoznak meg a bírósági eljárásokban részt vevő képviselők képesítésére vonatkozóan.**

- (35) A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy elegendő forrás álljon az egyenlőséggel foglalkozó testületek rendelkezésére a nemi alapú bérdiszkriminációval kapcsolatos feladataik hatékony és megfelelő ellátásához. Amennyiben több szervet bíznak meg a feladatok ellátásával, a tagállamoknak gondoskodniuk kell a szervek tevékenységeinek megfelelő összehangolásáról. **A tagállamoknak mérlegelniük kell annak lehetőségét, hogy a pénzbírsággal beszedett összegeket az egyenlőséggel foglalkozó testületekhez rendeljék abból a célból, hogy azok hatékonyan el tudják látni az egyenlő díjazáshoz való jog érvényesítésével kapcsolatos feladataikat, ideértve a bérdiszkriminációs keresetek benyújtását vagy az áldozatoknak az ilyen követelések benyújtásában való segítségét és támogatását.**
- (36) A kártérítésnek teljes mértékben ki kell terjednie a nemek közötti bérdiszkrimináció következtében elszenvedett veszteségekre és károkra¹⁶. Ennek magában kell foglalnia a bérhátralékok és a kapcsolódó elmaradt prémiumok vagy természetbeni juttatások teljes körű rendezését, az elveszett lehetőségek kompenzálását **(például a bérszinttől függően bizonyos ellátásokhoz való hozzáférést)** és a nem vagyoni kár **(például az elvégzett munka alulértékelése miatti erkölcsi sérelmek)** teljes megtérítését. Az ilyen kártérítésre nem alkalmazható előzetesen rögzített felső határ.
- (37) A kártérítés mellett más jogorvoslati lehetőségeket is biztosítani kell. A bíróságok **vagy illetékes hatóságok** számára például lehetővé kell tenni, hogy a munkáltatót az egyenlő díjazásra vonatkozó kötelezettségeinek teljesítése érdekében strukturális vagy szervezési intézkedések megtételére kötelezzék. Ezen intézkedések közé tartozhat például az a kötelezettség, hogy végezze el a bérmegállapítási mechanizmus nemi szempontból semleges értékelésen és besoroláson alapuló felülvizsgálatát; dolgozzon ki cselekvési tervet a feltárt eltérések kiküszöbölésére és az indokolatlan bérkülönbségek csökkentésére; nyújtson tájékoztatást és növelje a munkavállalók tudatosságát az egyenlő díjazáshoz való jogukkal kapcsolatban; hozzon létre a személyzet számára kötelező képzést az egyenlő díjazásról és a nemi szempontból semleges munkakör-értékelésről és -besorolásról.

¹⁶ A C- 407/14. sz., *María Auxiliadora Arjona Camacho kontra Securitas Seguridad España SA* ügyben hozott ítélet 45. pontja, ECLI:EU:C:2015:831.

- (38) A Bíróság ítélkezési gyakorlatát¹⁷ követve a 2006/54/EK irányelv olyan rendelkezéseket állapított meg, amelyek biztosítják, hogy a bizonyítási teher az alperesre háruljon, amennyiben a hátrányos megkülönböztetés *prima facie* fennáll. [...] **Mindazonáltal az áldozatok és a bíróságok számára nem mindig könnyű eldönteni, hogy miként lehet megállapítani ezt a vélelmet. A C-109/88. sz. Danfoss-ügyben a Bíróság megállapította, hogy amennyiben a bérrendszer teljesen híján van az átláthatóságnak, a bizonyítási terhet [...] az alperesre kell hárítani, függetlenül attól, hogy a munkavállaló első látásra megalapozottan igazolja-e a bérdiszkriminációt. Ez különösen érvényes akkor, ha a munkáltató nyilvánvaló gondatlanságból nem tett eleget az ezen irányelv szerinti átláthatósági kötelezettségeknek, például megtagadta a munkavállalók által kért információk megadását, illetve adott esetben nem tett jelentést a nemek közötti bérszakadékról.**
- (39) [...]
- (40) A Bíróság ítélkezési gyakorlatának megfelelően az ezen irányelv szerinti jogok érvényesítésére vonatkozó határidőkkel kapcsolatos nemzeti szabályokat úgy kell megállapítani, hogy azok a gyakorlatban ne tehessék lehetetlenné, vagy ne nehezíthessék meg rendkívüli módon az említett jogok gyakorlását. Az elévülési idők sajátos akadályokat gördítenek a nemi alapú bérdiszkrimináció áldozatai elé. E célból közös minimumszabályokat kell megállapítani. E szabályoknak meg kell határozniuk az elévülési idő kezdő időpontját, időtartamát és azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén az elévülési idő megszakad vagy nyugszik. **A tagállamoknak mérlegelniük kell annak alkalmazását, hogy az elévülési idő ne kezdődjön meg azelőtt, hogy az egyenlő díjazás elvének megsértése vagy az ezen irányelv szerinti jogok vagy kötelezettségek megsértése megszűnik, és a felperesnek tudomása van – vagy észszerűen feltételezhető, hogy tudomása van – az elv megsértéséről vagy a jogsértésről, illetve azelőtt, hogy a munkaszerződés megszűnik. A tagállamoknak [...] elő kell írniuk, hogy a keresetindításra vonatkozó elévülési idő legalább három év legyen. A tagállamok hosszabb maximális elévülési időt is meghatározhatnak, amelyen belül a felperesnek el kell járnia.**

¹⁷ A C-109/88. sz., *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening, képviselőjében Danfoss* ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) A perköltségek erősen visszatartják a nemi alapú bérdiszkrimináció áldozatait attól, hogy érvényesítsék az egyenlő díjazáshoz való jogukat, ami az egyenlő díjazáshoz való jog elégtelen védelméhez és érvényesítéséhez vezet. Az igazságszolgáltatás ezen komoly eljárási akadályának megszüntetése érdekében **a tagállamoknak lehetővé kell tenniük a bíróságok számára annak értékelését, hogy az eljárásban vesztes felperesnek észszerű oka volt-e arra, hogy keresetével bírósághoz forduljon, továbbá annak elrendelését, hogy az eljárásban vesztes felperesnek ne kelljen viselnie az eljárás költségeit. Ez különösen érvényes akkor, ha az alperes nem tett eleget az ezen irányelvben meghatározott, a bérek átláthatóságára vonatkozó kötelezettségeknek.**
- (42) A tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű **szankciókat** kell előírniuk az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések vagy az ezen irányelv hatálybalépésekor már hatályban lévő, a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogához kapcsolódó nemzeti rendelkezések megsértése esetére. E **szankciók közé tartozhatnak** a bíróságok is, amelyek [...] szintjét **a következőket figyelembe véve** kell megállapítani: a jogsértés súlyossága és időtartama, a megkülönböztetésre vagy súlyos gondatlanságra irányuló esetleges szándék **a munkáltató részéről**, valamint bármely más súlyosbító vagy enyhítő tényező, amely az eset körülményei között fennállhat, például az, hogy a nemi alapú bérdiszkriminációhoz más megkülönböztetési okok is **társulnak-e**. [...]
- (43) A tagállamoknak **biztosítaniuk kell**, hogy külön **szankciók vonatkozzanak** a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazására vonatkozó bármely jog vagy kötelezettség ismételt megsértése esetére azzal a céllal, hogy a szóban forgó szankciók tükrözzék a cselekmény súlyosságát, továbbá még inkább visszatartsanak az ilyen jogsértésektől. Az ilyen **szankciók** közé tartozhatnak a különböző típusú pénzügyi visszatartó eszközök, mint például az állami juttatások megvonása, vagy a pénzügyi ösztönzők további odaítéléséből vagy bármely közbeszerzési eljárásból bizonyos időtartamra történő kizárás.

(44) A munkáltatók ezen irányelvből eredő kötelezettségei a környezetvédelmi, szociális és munkajog területén alkalmazandó kötelezettségek részét képezik, amelyek betartását a tagállamoknak biztosítaniuk kell a 2014/23/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁸, a 2014/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁹ és a 2014/25/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv²⁰ alapján a közbeszerzési eljárásokban való részvétel tekintetében. Az egyenlő díjazáshoz való joggal kapcsolatos, szóban forgó kötelezettségeknek való megfelelés érdekében a tagállamoknak mindenképp biztosítaniuk kell, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési szerződés vagy koncesszió teljesítése során olyan bérmegállapítási mechanizmusokkal rendelkezzenek, amelyek nem vezetnek a női és férfi munkavállalók közötti olyan bérszakadékhoz, amelyet nem indokolnak nemi szempontból semleges tényezők az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók egyetlen kategóriájában sem. Ezenfelül a tagállamoknak mérlegelniük kell, hogy az ajánlatkérő szervezet adott esetben olyan **szankciók** és felmondási feltételek bevezetésére kötelezzék, amelyek biztosítják az egyenlő díjazás elvének betartását a közbeszerzési szerződések és koncessziók teljesítése során. A kizárási okok alkalmazásának mérlegelése vagy azon döntésük során, hogy a szerződést nem ítélik oda a gazdaságilag legelőnyösebb ajánlatot benyújtó ajánlattevőnek, az ajánlatkérő szervezet figyelembe vehetik, hogy az ajánlattevő vagy alvállalkozója nem tartja tiszteletben az egyenlő díjazás elvét.

¹⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) a koncessziós szerződésekről (HL L 94., 2014.3.28., 1. o.).

¹⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 65. o.).

²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 243. o.).

- (45) Az egyenlő díjazáshoz való jog hatékony érvényre juttatása megfelelő bírói jogvédelmet és közigazgatási védelmet követel meg minden olyan hátrányos bánásmóddal szemben, amelyre a férfiak és nők egyenlő díjazásával kapcsolatos munkavállalói jogok gyakorlásának megkísérlése, vagy az egyenlő díjazáshoz való jog betartásának érvényre juttatását célzó, a munkáltatónak jelzett bármilyen panasz, illetve jogi vagy közigazgatási eljárás miatt kerül sor. **Az ítélkezési gyakorlat²¹ szerint a védelemre jogosult munkavállalók kategóriáját tágan kell értelmezni, és e kategóriába minden olyan munkavállalónak bele kell tartoznia, akik esetében előfordulhat, hogy a munkáltató egy diszkriminációs panaszra válaszul megtorló intézkedést alkalmaz. A védelem nem korlátozódik kizárólag a panaszt benyújtó munkavállalókra vagy képviselőikre, sem pedig azokra, akik megfelelnek egyes olyan alaki követelményeknek, amelyek a tanúéhoz hasonló bizonyos jogállás elismeréséhez szükségesek.**
- (46) Az egyenlő díjazás elve érvényesítésének javítása érdekében ennek az irányelvnek meg kell erősítenie a meglévő végrehajtási eszközöket és eljárásokat az ezen irányelvben megállapított jogok és kötelezettségek, valamint a 2006/54/EK irányelvben meghatározott, egyenlő díjazásra vonatkozó rendelkezések tekintetében.
- (47) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, ezáltal tiszteletben tartva a tagállamok azon előjogát, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be és tartsanak fenn. A meglévő jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem használható fel az ezen a területen már létező uniós vagy nemzeti jogszabályokban meghatározott, meglévő jogok korlátozására, és nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásával kapcsolatos jogai csökkentésére.

²¹ A C-404/18. sz., *Hakelbracht és társai* ügy, ECLI:EU:C:2019:523.

- (48) A férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való joga érvényesülésének megfelelő nyomon követése érdekében a tagállamoknak [...] **gondoskodniuk kell arról, hogy** ezen irányelvben előírt, a bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedések végrehajtásával kapcsolatos **feladatok végrehajtásra kerüljenek**, és bizonyos adatokat kell gyűjteniük a béregyenlőtlenségek és a bérek átláthatóságára irányuló intézkedések hatásának nyomon követése érdekében. **Ha az ezen irányelv végrehajtásának nyomon követéséhez kapcsolódó feladatokat különböző szervek vagy hatóságok végzik, a tagállamoknak gondoskodniuk kell ezek megfelelő koordinálásáról.**
- (49) A **nemek** szerint lebontott bérstatisztikák összeállítása és a Bizottság (Eurostat) pontos és hiánytalan statisztikákkal való ellátása nélkülözhetetlen a nemek közötti bérszakadék alakulásának uniós szintű elemzéséhez és nyomon követéséhez. **A Tanács 530/1999/EK [...] rendelete²² [...] előírja, hogy a tagállamok négyévente állítsanak össze mikroszintű strukturális keresetfelvételi statisztikát, amely harmonizált adatokat szolgáltat a nemek közötti bérszakadék kiszámításához. A jó minőségű éves statisztikák növelhetik az átláthatóságot, és fokozhatják a nemek közötti bérszakadék nyomon követését és az azzal kapcsolatos tudatosságot. Ezen adatok rendelkezésre állása és összehasonlíthatósága elősegíti az e téren történő fejlemények értékelését nemzeti és uniós szinten egyaránt. Az Eurostatnak továbbított vonatkozó statisztikákat az Európai Parlament és a Tanács 223/2009/EK rendeletében foglaltak²³ értelmében vett statisztikai célokra szabad gyűjteni.**
- (50) Ezen irányelv célja az [...] egyenlő díjazás elvének jobb és hatékonyabb végrehajtása olyan közös minimumkövetelmények megállapítása révén, amelyeket az Európai Unió egész területén valamennyi vállalkozásra és szervezetre alkalmazni kell. Mivel e célt a tagállamok nem tudják kellőképpen megvalósítani, és ezért uniós szinten kell elérni, az Unió intézkedéseket hozhat a szubszidiaritásnak az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt elvével összhangban. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv, amely minimumszabályok megállapítására korlátozódik, nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.

²² A Tanács 530/1999/EK rendelete (1999. március 9.) a strukturális keresetfelvételi statisztikákról és a munkaerőköltség-felvételi statisztikákról (*HL L 63., 1999.3.12., 6. o.*).

²³ **Az Európai Parlament és a Tanács 223/2009/EK rendelete (2009. március 11.) az európai statisztikákról.**

- (51) A szociális partnerek szerepe kulcsfontosságú annak megtervezésében, hogy miként hajtják végre a bérek átláthatóságára irányuló intézkedéseket a tagállamokban, különösen azokban, ahol a kollektív tárgyalásokat széles körben alkalmazzák. Éppen ezért a tagállamok számára biztosítani kell a lehetőséget arra, hogy megbízhassák a szociális partnereket ezen irányelv egészének vagy egy részének végrehajtásával, feltéve, hogy minden szükséges lépést megtesznek az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények mindenkori garantálásának biztosítása érdekében. **Emellett lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy engedélyezzék a szociális partnereknek olyan kollektív szerződések megtartását, megtárgyalását, megkötését és foganatosítását, amelyek eltérő szabályokat állapítanak meg a bérek átláthatóságát illetően, feltéve, hogy az ezen irányelv által biztosítani kívánt eredmények elérése mindenkori garantálva van.**
- (52) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a **mikro-**, kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. Ezért a tagállamok – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák a kis- és középvállalkozásokat – felkérést kapnak annak értékelésére, hogy az átültető jogi aktusuk milyen hatást gyakorol azokra, különös tekintettel a mikrovállalkozásokra; felkérést kapnak továbbá az adminisztratív terhek enyhítésére és az említett értékelés eredményeinek közzétételére.
- (53) Az (EU) 2018/1725 rendelet²⁴ 42. cikkével összhangban konzultációra került sor az európai adatvédelmi biztossal, és a biztos **2021. április 27-én** véleményt nyilvánított²⁵,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

²⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/1725 rendelete (2018. október 23.) a természetes személyeknek a személyes adatok uniós intézmények, szervek, hivatalok és ügynökségek általi kezelése tekintetében való védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 45/2001/EK rendelet és az 1247/2002/EK határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 295., 2018.11.21., 39. o.).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

I. FEJEZET

Általános rendelkezések

1. cikk

Tárgy

Ez az irányelv – mindenekelőtt a bérek átláthatósága és megerősített végrehajtási mechanizmusok révén – minimumkövetelményeket állapít meg egyrészt [...] az EUMSZ 157. cikkében foglalt azon elv alkalmazásának a megerősítése érdekében, hogy **a férfiak és a nők** egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak, másrészt pedig a 2006/54/EK irányelv 4. cikkében megállapított megkülönböztetés tilalmának a megerősítése érdekében.

2. cikk

Hatály

- (1) Ez az irányelv a köz- és magánszférában tevékenykedő munkáltatókra vonatkozik.
- (2) Ez az irányelv minden olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések és/vagy alkalmazott gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonytal rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.
- (3) (új) Az 5. cikk alkalmazásában ezen irányelv hatálya alá tartoznak az állásokra pályázók is.**

3. cikk

Fogalom meghatározások

1. Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) (új) „az egyenlő díjazás elve”:** az az elv, amely szerint a férfiaknak és a nőknek egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kell kapniuk;

- a) „díjazás”: a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve (kiegészítő vagy változó összetevőként), készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap;
- b) „bérszint”: a bruttó éves díjazás és a megfelelő bruttó órabér;
- c) „bérszakadék”: a munkáltató női és férfi munkavállalóinak átlagos bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók átlagos bérszintjének százalékában kifejezve;
- d) „medián bérszint”: az a munkavállalói díjazás, amelynél a munkavállalók fele többet, a munkavállalók másik fele pedig kevesebbet keres, mint az adott munkavállaló;
- e) „medián bérszakadék”: a női munkavállalók medián bérszintje és a férfi munkavállalók medián bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók medián bérszintjének százalékában kifejezve;
- f) „bérsávkvartilis”: a munkavállalók négy egyenlő számosságú csoportja, amelyekbe a bérszintjük szerint – a legalacsonyabbtól a legmagasabbig – besorolják őket;
- g) „munkavállalók kategóriája”: azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző, **[...] a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel és/vagy gyakorlattal összhangban az érintett munkáltató vonatkozásában meghatározott objektív, nemi szempontból semleges** kritériumok alapján, a munkáltató által **vagy másképpen** csoportosított munkavállalók;
- h) „közvetlen megkülönböztetés”: az a helyzet, amikor egy személlyel szemben nemi alapon kedvezőtlenebbül járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárának;

- i) „közvetett megkülönböztetés”: az a helyzet, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érinti, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;
- j) „egyenlőséggel foglalkozó testület”: a 2006/54/EK irányelv 20. cikke alapján a személyek közötti, nemi alapon történő megkülönböztetés nélküli egyenlő bánásmód előmozdítására, elemzésére, figyelemmel kísérésére és támogatására kijelölt szerv vagy szervek;
- k) „[...] ellenőrző testület”: **a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban [...] az egyenlő díjazással kapcsolatos kérdésekben [...] az ellenőrzési és/vagy vizsgálati feladatokért felelős szerv vagy szervek [...]. Ezeket a feladatokat adott esetben a szociális partnerek is elláthatják;**
- l) (új) **„munkavállalói képviselők”: a munkavállalók képviselői a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban;**
- m) (új) **„mikroméretű munkáltató”: 10-nél kevesebb személyt foglalkoztató munkáltató;**
- n) (új) **„kis méretű munkáltató”: legalább 10, de 50-nél kevesebb személyt foglalkoztató munkáltató;**

- (2) Ezen irányelv alkalmazásában a megkülönböztetés magában foglalja az alábbiakat:
- a) zaklatás és szexuális zaklatás a 2006/54/EK irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében, továbbá bármilyen kevésbé kedvező bánásmód, amelynek alapja, hogy egy adott személy visszautasítja, vagy túri az ilyen magatartást, amennyiben a szóban forgó zaklatás vagy bánásmód az ebben az irányelvben biztosított jogok gyakorlásához kapcsolódik vagy annak következménye;
 - b) utasítás, amely egyes személyek nemi alapon történő megkülönböztetésére szólít fel;
 - c) egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítése a 92/85/EGK tanácsi irányelv²⁶ értelmében vett terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban;
 - d) (új) egy munkavállaló kevésbé kedvező bánásmódban részesítése nemi alapon [...], az (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelv²⁷ értelmében;**
 - e) (új) [...] a nem és bármely más, a 2000/43/EK irányelv vagy a 2000/78/EK irányelv által védett megkülönböztetési ok vagy okok kombinációján alapuló megkülönböztetés.
- (3) **A (2) bekezdés e) pontja nem ró további kötelezettségeket a munkáltatókra az ebben az irányelvben említettek szerinti, a nemén kívül más védett tulajdonságokon alapuló megkülönböztetéssel kapcsolatos adatgyűjtésre vonatkozóan.**

²⁶ A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1992.11.28., 1. o.).

²⁷ **Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).**

4. cikk

Egyenlő és egyenlő értékű munka

- (1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkáltatók olyan **bérmegállapítási mechanizmusokat vagy bérstruktúrákat [...]** **alkalmazzanak**, amelyek biztosítják, hogy a nők és a férfiak azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapnak.
- (2) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak **biztosítására**, hogy olyan **elemzési** eszközök vagy módszerek **álljanak rendelkezésre**, amelyek **támogatást és iránymutatást nyújtanak a munkáltatóknak** a munka értékének az e cikkben meghatározott kritériumok szerinti, **a munkáltatók általi értékelése és összehasonlítása során**. Ezen eszközök vagy módszerek közé nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek is tartozhatnak. **Az említett eszközök vagy módszerek formátuma a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel és/vagy gyakorlattal összhangban állapítható meg.**
- (3) [...] **A bérmegállapítási mechanizmusoknak vagy bérstruktúráknak lehetővé kell tenniük annak értékelését – objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján, amelyek sem közvetlenül, sem közvetve, nem alapulhatnak a munkavállalók nemén –, hogy a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e a munka értékét tekintve. Az említett objektív kritériumok közé kell tartozniuk a következőknek: készségek, erőfeszítések, felelősség és munkafeltételek, és adott esetben bármilyen egyéb olyan tényező, amely [...] az adott munkakör vagy pozíció tekintetében releváns [...]. Az említett kritériumokat szintén objektív, nemi szempontból semleges módon kell alkalmazni.**
- (3a) (új) **A tagállamok a nemzeti jogot, kollektív szerződéseket és/vagy gyakorlatot figyelembe véve felhatalmazhatják a szociális partnereket arra, hogy tegyék meg az (1)–(3) bekezdésben említett intézkedéseket, illetve a szociális partnerekkel együttműködve tehetik meg a szükséges intézkedéseket, feltéve, hogy az e cikk szerinti kötelezettségek mindig megfelelően teljesülnek.**
- (4) [...]
- (5) Amennyiben a díjazás meghatározásakor munkakör-értékelési és -besorolási rendszert alkalmaznak, annak **objektív, nemi szempontból semleges [...]** feltételeken kell alapulnia, és azt úgy kell kialakítani, hogy kizárja a nemi alapon történő **közvetlen vagy közvetett** megkülönböztetés minden formáját.

II. FEJEZET

A bérek átláthatósága

5. cikk

A bérek átláthatósága a foglalkoztatás előtt

- (1) Az állásokra pályázók jogosultak arra, hogy objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján tájékoztatást kapjanak a leendő munkáltatótól az adott pozícióra vonatkozó kezdeti díjazásról [...] vagy annak tartományáról. Ezeket az információkat **kellő időben, előre, vagy az állásinterjú előtt** közzétett álláshirdetésben **vagy egyéb módon, de mindenképpen a munkaszerződés megkötését megelőzően kell közölni.**
- (2) A munkáltató [...] nem kérdezheti meg a pályázókat a korábbi munkaviszonyuk keretében kapott díjazásukról.

6. cikk

A bérmegállapítás és a bérnövekedési politika átláthatósága

- (1) A munkáltató a munkavállalói számára könnyen hozzáférhetővé teszi az arra vonatkozó információkat, hogy **milyen** kritériumokat **alkalmaz** a munkavállalók **díjazásának**, bérszintjének és **adott esetben a bérnövekedésének** a meghatározásához. Ezeknek a kritériumoknak **objektívnek és nemi szempontból semlegesnek** kell lenniük.
- (2) (új) **A tagállamok mentesíthetik a mikroméretű és a kis méretű munkáltatókat a bérnövekedésre vonatkozó, az (1) bekezdés szerinti kötelezettség alól.**

A tájékoztatáshoz való jog

- (1) Az **(1a)** és a (3) bekezdésnek megfelelően a munkavállalóknak joguk van tájékoztatást **kérni [...] és írásban** tájékoztatást kapni az egyéni bérszintjükről és az átlagos bérszintekről nemek szerinti bontásban azon munkavállalók kategóriái esetében, akik velük azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végeznek.
- (1a) (új)** A nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a munkavállalóknak lehetőségük van arra, hogy képviselőiken keresztül kérjék és kapják meg az (1) bekezdésben említett információkat. A nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a munkavállaló kérésére egyenlőséggel foglalkozó testület is kérheti és megkaphatja az (1) bekezdésben említett információkat.
- (2) A munkáltatók kötelesek évente tájékoztatni minden munkavállalót az (1) bekezdésben említett tájékoztatáshoz való jogukról.
- (2a) (új)** A (2) bekezdéstől eltérve a mikroméretű és a kis méretű munkáltatók kétévenként kötelesek tájékoztatni minden munkavállalót az (1) bekezdésben említett tájékoztatáshoz való jogukról.
- (3) A munkáltatók a munkavállaló kérésére észszerű időn belül kötelesek rendelkezésre bocsátani az (1) bekezdésben említett információkat. A tájékoztatást a fogyatékkal élő munkavállalók kérésére a számukra hozzáférhető formátumban kell biztosítani.
- (4) [...]
- (5) A munkavállalók nem akadályozhatók meg abban, hogy [...] az egyenlő díjazás elvének érvényesítése céljából közvétegyék a díjazásukat.

- (6) A munkáltatók megkövetelhetik, hogy [...] az e cikk alapján **a saját díjazásukon vagy bérszintjükön kívül más** információt megszerző munkavállalók a megszerzett információt kizárólag arra a célra használják fel, hogy megvédjék **az** egyenlő díjazáshoz való jogukat [...].

8. cikk

Jelentés a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadékról

- (1) A legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak a (2) [...] és az (5) bekezdéssel összhangban **évente** meg kell adniuk a szervezetükre vonatkozó következő információkat:
- a) az összes női és férfi munkavállaló közötti bérszakadék;
 - b) az összes női és férfi munkavállaló közötti bérszakadék a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;
 - c) az összes női és férfi munkavállaló közötti medián bérszakadék;
 - d) az összes női és férfi munkavállaló közötti medián bérszakadék a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;
 - e) a díjazása részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya;
 - f) a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsávkvartilisekben;
 - g) a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban.
- (1a) (új) Annak megállapítására, hogy egy munkáltató a díjazásról való jelentéstétel és a közös bérértékelés kötelezettségének hatálya alá tartozik-e, az alkalmazottak létszámának kritériumát kell alkalmazni.**
- (2) A munkáltató vezetőségének meg kell erősítenie az információk pontosságát.

- (3) **Az (1) bekezdés a)–g) pontjában említett információkat annak a hatóságnak a részére kell továbbítani, amely a 26. cikk (3) bekezdésének c) pontja alapján felelős ezen adatok összeállításáért és közzétételéért. A munkáltató az (1) bekezdés a)–f) pontjában említett információkat közzéteheti a honlapján, vagy más módon nyilvánosan hozzáférhetővé teheti.**
- (4) A tagállamok dönthetnek úgy, hogy maguk állítják össze az (1) bekezdés a)–f) pontjában meghatározott információkat adminisztratív adatok – például a munkáltatók által az adó- vagy társadalombiztosítási hatóságok részére szolgáltatott adatok – alapján. Ezeket az információkat **a 26. cikk (3) bekezdésének c) pontjával** összhangban nyilvánosságra kell hozni.
- (5) A munkáltatónak az (1) bekezdés g) pontjában említett információkat valamennyi munkavállaló és a képviselők rendelkezésére kell bocsátania [...]. **A munkáltatónak az ellenőrző testület és az egyenlőséggel foglalkozó testület részére is továbbítania kell az információkat** azok kérése alapján. Kérésre az előző négy évből származó információkat is át kell adni, amennyiben azok rendelkezésre állnak.
- (6) [...]
- (7) [...] A munkáltatónak **válaszolnia kell [...]** a munkavállalók, a képviselők és az **ellenőrző testület azon kéréseire, amelyben** további pontosításokat és részleteket kérnek a szolgáltatott adatokkal kapcsolatban, beleértve a nemek közötti bérkülönbségekre vonatkozó magyarázatokat is. **Az említettek szerinti pontosításokat a munkavállaló kérésére az egyenlőséggel foglalkozó testület is kérhet.** A munkáltatónak – indokolással ellátott válasz útján – észszerű időn belül **válaszolnia** kell a megkeresésekre. Ha a nemek közötti bérkülönbségeket objektív és nemi szempontból semleges tényezők nem indokolják, a munkáltatónak a munkavállalói képviselőkkel, **az ellenőrző testülettel** és/vagy az egyenlőséggel foglalkozó testülettel szoros együttműködésben orvosolnia kell a helyzetet.

Közös bérértékelés

- (1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak annak biztosítására, hogy a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatók – munkavállalók képviselőivel együttműködve – közös bérértékelést végezzenek, amennyiben mindkét alábbi feltétel teljesül:
- a) a 8. cikkel összhangban elvégzett bérjelentés azt mutatja, hogy a munkavállalók bármely kategóriájában a női és a férfi munkavállalók átlagos bérszintje legalább 5 százalékkal eltér;
 - b) a munkáltató nem igazolta objektív és nemi szempontból semleges **kritériumokkal** az átlagos bérszint ezen eltérését.
- (2) A közös bérértékelést **annak érdekében kell elvégezni, hogy azonosítani és orvosolni lehessen, valamint meg lehessen előzni a női és a férfi munkavállalók díjazása közötti, objektív és nemi szempontból semleges tényezőkkel nem igazolható különbségeket, és a közös bérértékelésnek** magában kell foglalnia a következőket:
- a) a női és férfi munkavállalók arányának elemzése a munkavállalók mindegyik kategóriájában;
 - b) [...] információk a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintjéről, valamint a díjazás kiegészítő vagy változó összetevőiről a munkavállalók mindegyik kategóriája tekintetében;
 - c) a női és férfi munkavállalók **átlagos** bérszintje közötti különbségek azonosítása a munkavállalók mindegyik kategóriájában;
 - d) az **átlagos** bérszintek közötti különbségek okai, valamint a munkavállalói képviselők és a munkáltató által közösen megállapított objektív, nemi szempontból semleges indokolások, ha vannak ilyenek;

- e) intézkedések az említett különbségek kezelésére, amennyiben azok objektív és nemi szempontból semleges kritériumok alapján nem indokolhatók;
- f) a korábbi közös bérértékelések nyomán hozott [...] intézkedések **értékelése**.
- (3) A munkáltatóknak a munkavállalók és a munkavállalói képviselők rendelkezésére kell bocsátaniuk a közös bérértékelést, **valamint [...] továbbítaniuk kell azt a 26. cikk (3) bekezdésének d) pontja értelmében a közös bérértékelések összegyűjtéséért felelős hatóság részére. A közös bérértékelést továbbá – kérésük alapján – az egyenlőséggel foglalkozó testület és az ellenőrző testület rendelkezésére kell bocsátani.**
- (4) [...] **A közös bérértékelés nyomán hozott intézkedések végrehajtása során a munkáltatónak – a munkavállalói képviselőkkel szorosan együttműködve, a nemzeti jogot és/vagy gyakorlatokat figyelembe véve – orvosolnia kell a nem igazolható bérkülönbségeket. [...] Az ellenőrző testületet és/vagy az egyenlőséggel foglalkozó testületet fel lehet kérni az e folyamatban való részvételre.** Ezeknek az intézkedéseknek a nemi szempontból semleges munkakör-értékelést és besorolást is magukban kell foglalniuk a nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett bérdiszkrimináció kizárásának biztosítása érdekében.

10. cikk

Adatvédelem

- (1) Amennyiben a 7., 8. és 9. cikk értelmében hozott intézkedések alapján nyújtott információk személyes adatok kezelésével járnak, a szóban forgó információkat az (EU) 2016/679 rendelettel összhangban kell megadni.
- (2) A [...] 7., 8. vagy 9. cikk alapján **kezelt** személyes adatok nem használhatók fel az egyenlő díjazás elvének végrehajtásán kívül semmilyen egyéb célra [...].

- (3) A tagállamok dönthetnek úgy, hogy ha az információknak a 7., 8. és 9. cikk szerinti nyilvánosságra hozatala egy azonosítható munkavállaló díjazásának közvetlen vagy közvetett közzétételéhez vezetne, akkor kizárólag a munkavállalói képviselők, **az ellenőrző testület** vagy az egyenlőséggel foglalkozó testület férhessen hozzá ezekhez az információkhoz. A munkavállalói képviselőknek vagy az egyenlőséggel foglalkozó testületnek tanácsot kell adniuk a munkavállalóknak az ezen irányelv szerinti esetleges követelésekkel kapcsolatban, anélkül, hogy nyilvánosságra hoznák az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző egyes munkavállalók tényleges bérszintjét. A 26. cikk [...] **szerinti nyomon követés céljából ezeket az információkat [...] korlátozás nélkül rendelkezésre kell bocsátani.**

11. cikk

Szociális párbeszéd

A szociális partnerek autonómiájának sérelme nélkül, valamint a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban a tagállamok **megfelelő intézkedéseket hoznak** annak érdekében, hogy **adott esetben [...] az ezen irányelv szerinti jogok és kötelezettségek megvitatásán keresztül biztosítsák a szociális partnerek tényleges részvételét, ez utóbbiak kérése alapján.**

III. FEJEZET

Jogorvoslat és jogérvényesítés

12. cikk

A jogok védelme

A tagállamok biztosítják, hogy az egyeztető eljárás lehetőségét követően [...] az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek érvényesítésére irányuló bírósági eljárások minden olyan munkavállaló számára rendelkezésre álljanak, aki úgy ítéli meg, hogy sérelmet szenvedett az [...] egyenlő díjazás elve alkalmazásának elmulasztása miatt. Ezeknek az eljárásoknak könnyen hozzáférhetőnek kell lenniük a munkavállalók és a nevükben eljárók számára, még azt követően is, hogy megszűnt az a munkaviszony, amelyben a hátrányos megkülönböztetés állítólagosan bekövetkezett.

13. cikk

A munkavállalók nevében vagy érdekében indított eljárások

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy azok az egyesületek, szervezetek, egyenlőséggel foglalkozó testületek és munkavállalói képviselők vagy más jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jognak [...] megfelelően jogos érdeke fűződik a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosításához, részt vehessenek az [...] egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek érvényesítésére irányuló bármely **közigazgatási vagy** bírósági [...] eljárásban. A munkavállaló jóváhagyásával eljárhatnak azon munkavállaló nevében vagy érdekében, aki [...] az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség megsértésének **állítólagos** áldozata.
- (2) Az egyenlőséggel foglalkozó testületek és a munkavállalói képviselők jogosultak arra is, hogy – **amennyiben a nemzeti jog ezt előírja** – több munkavállaló nevében vagy érdekében lépjenek fel, ez utóbbiak jóváhagyásával.

14. cikk

A kártérítéshez való jog

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy minden olyan munkavállaló, aki [...] az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség megsértése miatt kárt szenvedett, a tagállam által meghatározott módon jogosult legyen arra, hogy teljes kártérítést vagy jóvátételt igényeljen és kaphasson a kárért.
- (2) Az (1) bekezdésben említett kártérítésnek vagy jóvátételnek **a tagállamok által meghatározottak szerint** tényleges és hatékony kártérítést **vagy jóvátételt** kell biztosítani az elszenvedett kárért és veszteségért, visszatartó erejű és az elszenvedett kárral arányos módon.
- (3) A kártérítésnek **vagy jóvátételnek** olyan helyzetbe kell hoznia azt a munkavállalót, aki sérelmet szenvedett, mintha nem érte volna őt nemen alapuló megkülönböztetés, vagy mintha nem sértették volna meg a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásával kapcsolatos jogokat vagy kötelezettségeket. **A tagállamok biztosítják azt, hogy a kártérítés vagy jóvátétel** magában foglalja a bérhátralékok és a kapcsolódó elmaradt prémiumok vagy természetbeni juttatások teljes körű rendezését, az elvesztett lehetőségek kompenzálását és a nem vagyoni kár teljes megtérítését, **valamint** [...] a késedelmi kamatokat is.
- (4) A kártérítés vagy jóvátétel előzetes felső határ rögzítésével nem korlátozható.

15. cikk

Más jogorvoslati lehetőségek

A tagállamok biztosítják, hogy **az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek megsértése esetén** [...] a bíróságok vagy más illetékes hatóságok **a nemzeti szabályokkal összhangban**, a felperes kérelmére és az alperes költségére **kibocsáthassák** a következőket:

- a) a jogsértés **megszüntetésére** irányuló végzés [...] [...];
- b) **olyan** [...] végzés, amely [...] az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos [...] jogok vagy kötelezettségek betartására irányuló [...] intézkedések meghozatalára [...] kötelez.

Ha nem tesznek eleget e végzések bármelyikének, a **végzés teljesítésének** biztosítása érdekében indokolt esetben ismétlődő kényszerítő bírságot kell kiszabni.

16. cikk

A bizonyítási teher áthelyezése

- (1) A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban meghozzák a megfelelő intézkedéseket annak biztosítására, hogy az alperesnek kelljen bizonyítania, hogy a díjazással kapcsolatban sem közvetlen, sem közvetett megkülönböztetés nem történt, abban az esetben, ha azok a munkavállalók, akiket saját állításuk szerint az egyenlő díjazás elvének be nem tartása miatt sérelem ért, a bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt olyan tényeket bizonyítanak, amelyekből vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben a munkáltató **nyilvánvaló gondatlanságból nem teljesítette** az ezen irányelv 5–9. cikkében meghatározott, a bérek átláthatóságával kapcsolatos **kötelezettségeket**, az [...] **állítólagos bérdiszkriminációval kapcsolatos [...]** **bíróági** eljárás során a munkáltatónak kelljen bizonyítania, hogy nem történt ilyen megkülönböztetés.
- (3) [...]
- (4) Ez az irányelv nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásával kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek érvényesítése érdekében indított eljárásokban.
- (5) A tagállamok eltekinthetnek az (1) bekezdés alkalmazásától olyan eljárások esetén, ahol a bíróságnak vagy az illetékes hatóságnak kell kivizsgálnia az ügy tényállását.
- (6) Ez a cikk nem vonatkozik a büntetőeljárásokra, kivéve akkor, ha a nemzeti jog másként rendelkezik.

16a. cikk (új)

Az egyenlő vagy egyenlő értékű munka bizonyítása

- (1) **Annak értékelésekor, hogy a női és férfi munkavállalók azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végeznek-e, annak értékelése, hogy a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e, nem korlátozódhat azokra a helyzetekre, amelyekben a női és a férfi munkavállalók ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak, hanem a díjazási feltételeket meghatározó egyetlen forrásra is kiterjed. Egyetlen forrás az, amely a munkavállalók összehasonlítása szempontjából releváns összes díjazási elemet meghatározza.**
- (2) **Emellett annak értékelése, hogy a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e, nem korlátozódhat az érintett munkavállalóval egyidejűleg foglalkoztatott munkavállalókra.**
- (3) **Amennyiben nem állapítható meg valós összehasonlítási alap, az állítólagos bérdiszkrimináció bizonyításához lehetővé kell tenni bármely egyéb bizonyíték felhasználását, ideértve a statisztikákat vagy az arra vonatkozó összehasonlítást, hogy valamely összehasonlítható helyzetben hogyan járnának el a munkavállalóval szemben.**

17. cikk

A bizonyítékokhoz való hozzáférés

- (1) **A tagállamok biztosítják, hogy [...] az egyenlő díjazásra vonatkozó követelésekkel kapcsolatos eljárásokban a nemzeti bíróságok vagy az illetékes hatóságok a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban kötelezhessék az alperest az ellenőrzésük alatt álló bármely releváns bizonyíték szolgáltatására.**
- (2) **A tagállamok biztosítják, hogy a nemzeti bíróságok vagy az illetékes hatóságok hatáskörrel rendelkezzenek bizalmas információkat tartalmazó bizonyítékok szolgáltatásának elrendelésére, amennyiben azt az egyenlő díjazásra vonatkozó követelés szempontjából fontosnak ítélik. Biztosítják, hogy az ilyen információk átadásának elrendelésével összefüggésben a nemzeti bíróságok a nemzeti eljárási szabályokkal összhangban hatékony intézkedésekkel biztosíthassák az ilyen információk védelmét.**
- (3) **[...]**

Elévülési idők

- (1) A tagállamok **biztosítják azt, hogy szabályok legyenek alkalmazandók** a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásával kapcsolatos követelések benyújtására vonatkozó elévülési idők tekintetében. E szabályoknak meg kell határozniuk az elévülési idő kezdő időpontját, időtartamát és azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén az elévülési idő megszakad vagy nyugszik, **figyelembe véve azt, hogy az elévülési idők nem kezdődhetnek meg azt megelőzően, hogy a felperesnek tudomása van, vagy észszerűen elvárható, hogy tudomása legyen a jogsértésről. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy az elévülési idő nem kezdődhet meg a munkaszerződés megszűnése előtt. Az elévülési idő időtartamát legalább három évben kell megállapítani.**
- (2) [...]
- (3) [...]
- (4) A tagállamok biztosítják az elévülési idő felfüggesztését vagy – a nemzeti jogtól függően – megszakítását, amint a felperes keresetet nyújt be **a bírósághoz**, vagy a követelést **közvetlenül vagy a munkavállalói képviselőkön keresztül** a munkáltató, **az ellenőrző testület** vagy az egyenlőséggel foglalkozó testület tudomására hozza.
- (5) (új) **Ez a cikk az elévülési időkre vonatkozó egységes szabályokat állapít meg, és nem foglalkozik a követelések jogvesztő határidejére vonatkozó szabályok kérdésével.**

Jogi és bírósági költségek

[...] **A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben a bérdiszkrimináción alapuló követelés ügyében az alperes [...] nyer, a bíróságoknak lehetőségük legyen a nemzeti joggal összhangban annak értékelésére, hogy az eljárásban vesztes felperesnek alapos oka volt-e arra, hogy keresetével bírósághoz forduljon, továbbá annak elrendelésére, hogy az eljárásban vesztes felperesnek ne kelljen viselnie az eljárás költségeit. [...]**

Szankciók

- (1) A tagállamok megállapítják **az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek** megsértése esetén alkalmazandó **hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókra** vonatkozó szabályokat [...]. A tagállamok **meghoznak minden szükséges intézkedést ezek végrehajtásának biztosítására**, és haladéktalanul értesítik a Bizottságot ezekről a szabályokról és intézkedésekről, valamint az ezeket érintő minden későbbi módosításról.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy [...] **a szankciók tényleges visszatartó hatással legyenek az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek megsértését illetően. E szankciók közé tartozhatnak a pénzbírságok is.**
- (3) A tagállamok **biztosítják, hogy külön szankciók legyenek alkalmazandók** a férfiak és nők egyenlő díjazásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek ismételt megsértése esetén [...].
- (4) A tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek annak érdekében, hogy az előírt **szankciókat** a gyakorlatban ténylegesen alkalmazzák.

Az egyenlő díjazás kérdése közbeszerzési szerződések és koncessziók esetében

- (1) A tagállamok által a 2014/23/EU irányelv 30. cikkének (3) bekezdésével, a 2014/24/EU irányelv 18. cikkének (2) bekezdésével és a 2014/25/EU irányelv 36. cikkének (2) bekezdésével összhangban hozott megfelelő intézkedések magukban foglalják azokat az intézkedéseket, amelyek biztosítják, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési szerződések vagy koncessziók teljesítése során eleget tegyenek a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazására vonatkozó kötelezettségeknek.

- (2) A tagállamok mérlegelik, hogy az ajánlatkérő szervek adott esetben olyan **szankciókat** és felmondási feltételeket vezessenek be, amelyek biztosítják az egyenlő díjazás elvének betartását a közbeszerzési szerződések és koncessziók teljesítése során. Amennyiben a tagállami hatóságok a 2014/23/EU irányelv 38. cikke (7) bekezdésének a) pontjával, a 2014/24/EU irányelv 57. cikke (4) bekezdésének a) pontjával vagy a 2014/25/EU irányelv 80. cikkének a 2014/24/EU irányelv 57. cikke (4) bekezdésének a) pontjával összefüggésben értelmezett (1) bekezdésével összhangban járnak el, kizárhatnak vagy a tagállamok által kötelezhetők arra, hogy kizárjanak bármely gazdasági szereplőt a közbeszerzési eljárásban való részvételből, amennyiben bármely megfelelő eszközzel bizonyítani tudják az (1) bekezdésben említett kötelezettségeknek akár a bérek átláthatóságára vonatkozó követelményeknek való meg nem feleléssel, akár a munkavállalók bármely kategóriájában 5 %-ot meghaladó, a munkáltató által objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján nem indokolt bérkülönbség fennállásával összefüggő megsértését. Ez nem érinti a 2014/23/EU irányelvben, a 2014/24/EU irányelvben vagy a 2014/25/EU irányelvben meghatározott egyéb jogokat és kötelezettségeket.

22. cikk

Viktimizáció és a kedvezőtlenebb bánásmóddal szembeni védelem

- (1) A munkavállalók és képviselőik nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban azon az alapon, hogy éltek a férfiak és nők egyenlő díjazásával kapcsolatos jogaikkal, **vagy mert támogattak valamely másik személyt a jogai védelmében.**
- (2) A tagállamok a nemzeti jogrendszerükön belül meghozzák a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat – ideértve a [...] munkavállalói képviselőket is – attól, hogy a férfiak és nők egyenlő díjazásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek betartása érdekében a vállalkozáson belül tett panasz vagy egyéb jogi eljárás megindítása miatt a munkáltató elbocsássa őket, vagy egyéb hátrányos bánásmódot alkalmazzon velük szemben.

23. cikk

Kapcsolat a 2006/54/EK irányelvvel

Az [...] egyenlő díjazásnak a 2006/54/EK irányelv 4. cikkében rögzített elvével összefüggő bármely joggal vagy kötelezettséggel kapcsolatos eljárásokra ezen irányelv III. fejezete alkalmazandó.

IV. FEJEZET

Horizontális rendelkezések

24. cikk

A védelem szintje

- (1) A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek kedvezőbbek a munkavállalók számára az ezen irányelvben megállapított rendelkezéseknél.
- (2) **Ennek az irányelvnek a végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a már meglévő védelmi szint csökkentésére az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken. Ez nem érinti a tagállamok és a szociális partnerek arra vonatkozó jogát, hogy a körülmények megváltozására való tekintettel [az irányelv elfogadásának időpontja beillesztendő]-án/-én hatályban lévőkötől eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve, hogy teljesülnek az ezen irányelvben megállapított minimumkövetelmények, és nem csökken a meglévő védelmi szint.**

25. cikk

Az egyenlőséggel foglalkozó testületek

- (1) Az **ellenőrző testületek** vagy a munkavállalók jogait érvényesítő egyéb szervek – köztük a szociális partnerek – hatáskörének sérelme nélkül a 2006/54/EK irányelvvel összhangban létrehozott egyenlőséggel foglalkozó [...] testületek illetékesek az ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdésekben.

- (2) A tagállamok aktív intézkedéseket hoznak az egyenlőséggel foglalkozó [...] testületek és [...] az [...] **ellenőrző testületek** közötti, **az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos kérdéseket illetően folytatott** szoros együttműködés és koordináció **előmozdítása** érdekében.
- (3) A tagállamok biztosítják az egyenlőséggel foglalkozó testületek számára a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogának tiszteletben tartásával kapcsolatos feladataik hatékony ellátásához szükséges forrásokat. [...]

26. cikk

Nyomon követés és a tudatosság növelése

- (1) A tagállamok biztosítják [...] az egyenlő díjazás elve végrehajtásának következetes és **koordinált** nyomon követését és **támogatását**, valamint az összes rendelkezésre álló jogorvoslati lehetőség érvényesítését.
- (2) [...]
- (3) A tagállamok biztosítják [...] a **következő feladatok végrehajtását**:
- a) a köz- és magánvállalkozások és -szervezetek, a szociális partnerek és a nyilvánosság figyelmének **felhívása** az egyenlő díjazás elve és a bérek átláthatóságához való jog előmozdítására;
 - b) a nemek közötti bérszakadék okainak **elemzése**, és eszközök kidolgozása a bérkülönbségek [...] értékelésének elősegítésére;
 - c) a munkáltatóktól a 8. cikk alapján kapott adatok **összegyűjtése, valamint a 8. cikk (1) bekezdésének a)–f) pontjában említett adatok gyors, könnyen érthető, hozzáférhető és felhasználóbarát módon történő közzététele, amely lehetővé teszi az érintett tagállam munkáltatói, ágazatai és régiói közötti összehasonlítást. Az előző négy évből származó adatokat is hozzáférhetővé kell tenni, amennyiben azok rendelkezésre állnak;**

- d) a 9. cikk (3) bekezdése szerinti közös bérértékelési jelentések **össze gyűjtése**;
 - e) a bíróságokhoz benyújtott bérdiszkriminációs keresetek és az illetékes hatóságokhoz, többek között az egyenlőséggel foglalkozó testületekhez benyújtott panaszok számára és típusaira vonatkozó adatok **összesítése**.
- (4) A tagállamok [...] **kétévente, egyetlen beadványban** a Bizottság rendelkezésére bocsátják a (3) bekezdés c), d) és e) pontjában említett adatokat [...].

27. cikk

Kollektív tárgyalás és fellépés

- (1) Ez az irányelv semmilyen módon nem érinti a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban lévő, kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalásokhoz, a kollektív szerződések megkötéséhez és érvényesítéséhez való jogot, valamint a kollektív fellépéshez való jogot.
- (2) (új) **A tagállamok a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban engedélyezhetik a szociális partnereknek olyan kollektív szerződések fenntartását, megtárgyalását, megkötését és érvényesítését, amelyek szabályokat állapítanak meg a bérek átláthatóságát illetően, feltéve, hogy az ezen irányelv által biztosítani kívánt eredmények elérése mindenkor garantálva van.**

28. cikk

Statisztika

A tagállamok **évente** [...] a Bizottság (Eurostat) rendelkezésére bocsátják a nemek közötti, **kiigazítások nélküli** bérszakadék **kiszámításához szükséges** [...] naprakész **nemzeti adatokat**. Ezeket a statisztikákat **nemek**, gazdasági ágazat, munkaidő (teljes munkaidő / részmunkaidő), tulajdonforma (állami tulajdon / magántulajdon) és életkor szerinti bontásban, éves alapon számítva kell rendelkezésre bocsátani.

A nemek szerinti díjazásra vonatkozó első éves adatokat a 2026-os referenciaévre vonatkozóan legkorábban 2028. január 31. után kell benyújtani.

29. cikk

Az információk terjesztése

A tagállamok aktív intézkedéseket hoznak annak biztosítására, hogy egész területükön az érintett személyek minden megfelelő eszközzel tájékoztatást kapjanak az ezen irányelv alapján elfogadott rendelkezésekről, a már hatályban lévő, vonatkozó rendelkezésekkel együtt.

30. cikk

Alkalmazás

A tagállamok – **a szociális partnerek szerepére vonatkozó nemzeti jogszabályokkal/és vagy gyakorlattal összhangban** – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítottak legyenek az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények.

31. cikk

Átültetés

- (1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek [**három** évvel a hatálybalépést követően] megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.
- (2) A Bizottság tájékoztatásakor a tagállamok mellékelik a közléshez az átültető jogi aktusuk **mikro-**, kis- és középvállalkozásokra gyakorolt hatására vonatkozó értékelésük eredményeinek összefoglalását, valamint az ilyen értékelés közzétételének helyére való hivatkozást.
- (3) Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

32. cikk

Jelentéstétel és felülvizsgálat

- (1) A tagállamok [*nyolc évvel a hatálybalépést követően*]-ig tájékoztatják a Bizottságot ezen irányelv alkalmazásának módjáról és gyakorlati hatásáról.
- (2) A tagállamok által szolgáltatott információk alapján a Bizottság jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak ezen irányelv végrehajtásáról, és adott esetben jogalkotási módosításokat javasol.

33. cikk

Hatálybalépés

Az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

34. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben,

az Európai Parlament részéről

az elnök

a Tanács részéről

az elnök