

V Bruseli 2. decembra 2021
(OR. en)

14317/21

**Medziinštitucionálny spis:
2021/0050(COD)**

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

POZNÁMKA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)
Komu:	Rada (EPSCO)
Č. dok. Kom.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania – všeobecné smerovanie

I. ÚVOD

Komisia 4. marca 2021 predložila návrh „smernice o posilnení uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania“ v reakcii na výzvu Rady z júna 2019, aby vypracovala konkrétne opatrenia na zvýšenie transparentnosti odmeňovania.

Cieľom smernice je:

- i) stanoviť minimálne požiadavky na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty;

- ii) odstrániť diskrimináciu na základe pohlavia posilnením transparentnosti systémov odmeňovania a
- iii) posilniť presadzovanie práv a povinností týkajúcich sa rovnakej odmeny.

Národné parlamenty DK, ES, IT, PT a SE predložili odôvodnené stanoviská do ôsmich týždňov od predloženia návrhu Komisie podľa článku 6 protokolu č. 2 pripojeného k zmluvám.

Ako právny základ sa navrhuje článok 157 ods. 3 ZFEÚ, v ktorom sa od Európskeho parlamentu a Rady požaduje konať v súlade s riadnym legislatívnym postupom.

Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal stanovisko na plenárnom zasadnutí 9. júna 2021.

II. ROKOVANIA POČAS SLOVINSKÉHO PREDSEDNÍCTVA

V Rade návrh preskúmala pracovná skupina pre sociálne otázky, na zasadnutiach ktorej sa predložilo šesť kompromisných znení. Predsedníctvo usporiadalo osem celodenných zasadnutí pracovnej skupiny a mnohé dvojstranné rokovania s cieľom nájsť vhodné riešenia na rozptýlenie obáv delegácií.

Hlavné otázky, ktorými sa zaoberali prípravné orgány Rady

1. Proporcionalita a zasahovanie do vnútroštátnych systémov

Počas diskusie o posúdení vplyvu sa veľká pozornosť venovala odôvodneniu a podrobnému vysvetleniu návrhu s cieľom rozptýliť obavy týkajúce sa proporcionality navrhovaných riešení. Mnohé delegácie poukázali na veľkú zložitosť a normatívny charakter návrhu. Zdôraznili, že pri vykonávaní smernice je potrebná väčšia flexibilita. Niekoľko delegácií vyjadrilo obavy, že navrhované povinnosti by narúšali ich modely trhu práce a zasahovali do úlohy sociálnych partnerov v tejto súvislosti.

Cieľom riešení, ktoré navrhuje predsedníctvo, je zjednodušiť systém monitorovania vykonávania smernice. Niekoľko ustanovení sa zmenilo s cieľom objasniť, že návrh by nemal zasahovať do vnútroštátnych modelov trhu práce. V návrhu predsedníctva sa zohľadňuje úloha sociálnych partnerov a autonómia sociálneho dialógu. Okrem toho sa nanovo vymedzilo alebo ďalej objasnilo niekoľko kľúčových pojmov návrhu s cieľom vyriešiť akékoľvek pochybnosti, pokiaľ ide o chápanie terminológie, a zabezpečiť jednotné uplatňovanie smernice.

2. *Zvýšenie finančného a administratívneho zaťaženia zamestnávateľov, najmä mikrozamestnávateľov a malých zamestnávateľov*

Niekoľko delegácií podporilo cieľ návrhu, zároveň však vyjadrilo obavy v súvislosti s predpokladaným administratívnym a finančným zaťažením zamestnávateľov pri vykonávaní povinností týkajúcich sa transparentnosti odmeňovania. Niektoré delegácie zastávali názor, že malé a stredné podniky by mali byť od niektorých povinností oslobodené. Vyskytli sa aj obavy v súvislosti s údajmi, ktoré by zamestnávatelia s minimálne 250 pracovníkmi mali poskytovať v rámci podávania správ o odmeňovaní. Pre niektoré delegácie bol rozsah požadovaných údajov príliš veľký. Na druhej strane boli niektoré delegácie za zníženie prahovej hodnoty pre povinné podávanie správ o odmeňovaní, aby sa uvedená povinnosť vzťahovala aj na stredné podniky.

Predsedníctvo vo svojom kompromisnom návrhu ponechalo prahovú hodnotu 250 pracovníkov, ako aj rozsah požadovaných údajov na podávanie správ o odmeňovaní, čo sa považuje za vhodnú rovnováhu. Uvedeným návrhom sa však zaviedli viaceré výnimky pre mikrozamestnávateľov a malých zamestnávateľov. V návrhu predsedníctva sa predovšetkým objasňujú kritériá, ktoré sa majú používať pri uplatňovaní koncepcie práce rovnakej hodnoty, ktorá by mala uľahčiť podávanie žiadostí.

3. *Ustanovenia týkajúce sa kombinovaných foriem diskriminácie.*

Hoci sa v návrhu stanovuje, že zamestnávateľia zhromažďujú údaje týkajúce sa iba diskriminácie na základe pohlavia pracovníkov, niektoré delegácie vyjadrili obavy v súvislosti s ustanovením, ktoré sa týka zohľadnenia kombinácie diskriminácie na základe pohlavia a diskriminácie z iných chránených dôvodov. Niektoré z delegácií upozornili na otázku nejasných dôsledkov takéhoto ustanovenia.

V návrhu predsedníctva sa objasňuje, že rozsah povinností zamestnávateľa, pokiaľ ide o opatrenia týkajúce sa transparentnosti odmeňovania, sa nemení. Ďalej sa v ňom objasňuje, že v súvislosti s diskrimináciou v odmeňovaní na základe pohlavia by malo byť možné zohľadniť aj diskrimináciu založenú na kombinovaných dôvodoch, čím sa súdom alebo príslušnému orgánu umožní takúto diskrimináciu náležite zohľadniť.

4. *Rozsah pôsobnosti smernice, najmä vo vzťahu k uchádzačom o zamestnanie*

Niektoré delegácie poukázali na to, že návrh sa vzťahuje na pracovníkov a nevzťahuje sa na uchádzačov o zamestnanie, a preto boli skeptické voči ustanoveniu o transparentnosti odmeňovania pred nástupom do zamestnania.

V návrhu predsedníctva sa objasňuje, že na účely transparentnosti odmeňovania pred nástupom do zamestnania sa táto smernica vzťahuje aj na uchádzačov o zamestnanie.

5. *Prostriedky nápravy a presadzovanie práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny*

Mnohé delegácie vyjadrili obavy v súvislosti s navrhovanými ustanoveniami o prostriedkoch nápravy a mechanizmoch presadzovania práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Delegácie zastávali názor, že ustanovenia sú príliš podrobné a zasahujú do vnútroštátnych súdnych systémov. Obzvlášť významné obavy sa vyjadrili v súvislosti s presunom dôkazného bremena, preukazovaním rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty a používaním jednotného zdroja a hypotetickej porovnávacej osoby v tejto súvislosti, premlčacími lehotami, nákladmi spojenými s konaním a súdnymi trovami a sankciami.

Návrh predsedníctva rieši väčšinu obáv delegácií tým, že členským štátom umožňuje väčšiu flexibilitu a zároveň zachováva hlavné prvky potrebné na účinné uplatňovanie zásady rovnakej odmeny. V návrhu predsedníctva sa okrem iného objasňuje používanie jednotného zdroja a hypotetickej porovnávacej osoby pri preukazovaní rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty.

Vzhľadom na uvedené otázky sa v kompromisnom znení predsedníctva zohľadňujú rôzne modely trhu práce, ako aj úloha sociálnych partnerov. Sú v ňom zahrnuté výnimky a odchýlky pre mikrozamestnávateľov a malých zamestnávateľov s cieľom minimalizovať finančný a administratívny vplyv osobitných ustanovení. Okrem toho poskytuje členským štátom väčšiu flexibilitu, pokiaľ ide o presadzovanie návrhu.

Hlavné prvky, ktoré sa zaviedli v porovnaní s návrhom Komisie, sú uvedené nižšie:

- Pokiaľ ide o rozsah pôsobnosti smernice, predsedníctvo vykonalo zmeny s cieľom zahrnúť uchádzačov o zamestnanie do rozsahu pôsobnosti na účely opatrení týkajúcich sa transparentnosti odmeňovania pred nástupom do zamestnania.
- S cieľom zlepšiť jednotné uplatňovanie a chápanie kľúčových pojmov predsedníctvo navrhlo, aby sa v článku 2 doplnili vymedzenia pojmov „zásada rovnakej odmeny“, „kontrolný orgán“, „zástupcovia pracovníkov“, „mikrozamestnávateľa“ a „malí zamestnávateľa“.
- Pokiaľ ide o kombinovanú diskrimináciu, v kompromise predsedníctva sa objasňuje, že v tejto smernici sa náležite zohľadňuje akákoľvek situácia znevýhodnenia vyplývajúca z prierezovej diskriminácie, ale pre zamestnávateľov z nej nevyplývajú dodatočné povinnosti zhromažďovať údaje týkajúce sa iných chránených dôvodov ako pohlavia.

- Pokiaľ ide o kritériá, ktoré by sa mali zohľadniť pri hodnotení úloh vykonávaných v určitej organizácii, s cieľom uplatňovať koncepciu práce rovnakej hodnoty predsedníctvo navrhlo, aby sa používal súbor štyroch kritérií (zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky), a to na základe existujúcich usmernení Európskej únie.
- S cieľom znížiť administratívne zaťaženie mikrozamestnávateľov a malých zamestnávateľov sa v kompromisnom znení predsedníctva zaviedla možnosť výnimiek pre uvedených zamestnávateľov, pokiaľ ide o niektoré povinnosti týkajúce sa transparentnosti odmeňovania.
- Pokiaľ ide o obavy týkajúce sa sociálneho dialógu a úlohy sociálnych partnerov, navrhlo predsedníctvo zmeny viacerých ustanovení, ktoré umožňujú flexibilitu na základe vnútroštátneho práva alebo praxe a pritom zohľadňujú rôzne modely trhu práce.
- Pokiaľ ide o ustanovenia o opravných prostriedkoch a presadzovaní zásady rovnakej odmeny, v kompromisnom návrhu predsedníctva sa náležite zohľadňujú obavy delegácií v súvislosti s rôznymi vnútroštátnymi súdnymi systémami. Zaviedlo sa niekoľko zmien s cieľom umožniť členským štátom väčšiu flexibilitu, pokiaľ ide o pravidlá týkajúce sa presunu dôkazného bremena, premlčacích lehôt, nákladov spojených s konaním a súdnymi trovami a sankcií.
- Predsedníctvo najmä s cieľom zmierniť obavy, ktoré vyjadrili viaceré delegácie v súvislosti s používaním „hypotetickej porovnávacej osoby“ v pracovnoprávných sporoch, objasnilo tento pojem a situácie, v ktorých by sa takáto porovnávacia osoba mala použiť. Cieľom kompromisného návrhu predsedníctva je tiež neobmedzovať posudzovanie toho, či sa pracovníci nachádzajú v porovnateľnej situácii, na situácie, v ktorých pracovníčky a pracovníci pracujú pre toho istého zamestnávateľa, takáto možnosť sa rozširuje na jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania;
- Pokiaľ ide o monitorovanie vykonávania zásady rovnakej odmeny, predsedníctvo upravilo pôvodný návrh tak, aby členským štátom zabezpečilo dostatočnú flexibilitu.

V znení uvedenom v prílohe sú zmeny oproti návrhu Komisie uvedenému v dokumente 6750/21 vyznačené **tučným písmom** a vypustený text symbolom [...].

Prevažná väčšina delegácií na zasadnutí Coreperu 1. decembra 2021 podporila prácu predsedníctva a zhodla sa na tom, že kompromisné znenie je pevným základom pre budúce rokovania s Európskym parlamentom. Niekoľko delegácií vyjadrilo poľutovanie nad tým, že znenie nebolo predmetom ďalších rokovaní na technickej úrovni. Zatiaľ čo niektoré delegácie ešte nemohli stiahnuť svoje všeobecné výhrady preskúmania, prevažná väčšina delegácií sa zhodla na tom, že znenie je dostatočne zrelé na to, aby sa mohlo predložiť Rade EPSCO s cieľom dosiahnuť všeobecné smerovanie.

Zostávajúce výhrady

Všeobecné výhrady preskúmania: delegácie AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK a FI.

Výhrady parlamentného preskúmania: delegácia EE.

III. ZÁVER

Rada (EPSCO) sa vyzýva, aby dosiahla všeobecné smerovanie k zneniu uvedenému v prílohe k tejto poznámke a poverila predsedníctvo začatím rokovaní o tomto spise so zástupcami Európskeho parlamentu.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,

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

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

- (1) V článku 2 a v článku 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii sa zakotvuje právo na rovnosť medzi ženami a mužmi ako jedna zo základných hodnôt a úloh Únie.
- (2) V článkoch 8 a 10 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) sa stanovuje, že Únia sa vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností, na podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami a na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia.

¹ Ú. v. EÚ C , s.

- (3) V článku 157 ods. 1 ZFEÚ sa stanovuje pre každý členský štát povinnosť zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (**d'alej len „zásada rovnakej odmeny“**).
- (4) V článku 23 Charty základných práv Európskej únie sa stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.
- (5) Medzi zásady Európskeho piliera sociálnych práv², ktorý bol spoločne vyhlásený Európskym parlamentom, Radou a Komisiou, je zahrnuté rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov, ako aj právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty.
- (6) V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES³ sa stanovuje, že v prípade rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty sa má odstrániť priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania. Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnania, tento systém by mal byť založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a mal by byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk.

³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

- (7) V hodnotení z roku 2020⁴ sa uvádza, že vykonávaniu zásady rovnakej odmeny bráni nedostatočná transparentnosť systémov odmeňovania, nedostatočná právna istota, pokiaľ ide o pojem „práca rovnakej hodnoty“, a procesné prekážky, ktorým čelia obeť diskriminácie. Pracovníci nemajú k dispozícii informácie potrebné na to, aby ich nárok týkajúci sa rovnakej odmeny uspel, a najmä im chýbajú informácie o úrovniach odmien pre kategórie pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V správe sa uvádza, že zvýšenie transparentnosti by umožnilo odhaliť rodové vychýlenie a diskrimináciu v štruktúrach odmeňovania podniku alebo organizácie. Takisto sa umožní pracovníkom, zamestnávateľom a sociálnym partnerom, aby prijali vhodné opatrenia s cieľom zaistiť presadzovanie práva na rovnakú odmenu.
- (8) Po dôkladnom hodnotení existujúceho rámca pre rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty⁵ a po rozsiahlom a inkluzívnom procese konzultácií⁶ sa v rámci stratégie EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025⁷ oznámili záväzné opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania.
- (9) Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je spôsobený rôznymi faktormi, časť z nich súvisí s priamou a nepriamou rodovou diskrimináciou v odmeňovaní. V dôsledku všeobecného nedostatku transparentnosti, pokiaľ ide o úrovne odmien v rámci organizácií, sa udržuje stav, keď rodová diskriminácia v odmeňovaní a rodové vychýlenie môžu zostať neodhalené, alebo v prípade, že existuje podozrenie na tieto javy, je ťažké ich dokázať. Preto sú potrebné záväzné opatrenia na zlepšenie transparentnosti odmeňovania, na podnietenie organizácií k tomu, aby preskúmali svoje štruktúry odmeňovania s cieľom zabezpečiť rovnakú odmenu pre mužov a ženy za vykonávanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty, ako aj na umožnenie obeť diskriminácie, aby presadzovali svoje právo na rovnakú odmenu. K tomu treba doplniť ustanovenia objasňujúce existujúce právne pojmy (ako sú pojmy „odmena“ a „práca rovnakej hodnoty“) a opatrenia vylepšujúce mechanizmy presadzovania a prístup k spravodlivosti.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Pozri aj správu Európskemu parlamentu a Rade z roku 2013 o uplatňovaní smernice 2006/54/ES, COM(2013) 861 final.

⁵ Hodnotenie príslušného ustanovenia smernice 2006/54/ES, ktorou sa vykonáva zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, stanovená v zmluve, SWD(2020) 50; správa o vykonávaní akčného plánu EÚ na roky 2017 – 2019 na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, COM(2020) 101.

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

⁷ Oznámenie Komisie: Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 z 5. marca 2020, COM(2020) 152 final.

- (10) Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy by sa malo posilniť prostredníctvom odstránenia priamej a nepriamej diskriminácie. To nebráni zamestnávateľom v tom, aby rozdielne odmeňovali pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je výkonnosť a schopnosť.
- (11) Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetkých pracovníkov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, pracovníkov na dobu určitú alebo osôb s pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, **ako aj pracovníkov pôsobiacich na manažérskych pozíciách**, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v súlade so zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“). [...] Do rozsahu pôsobnosti tejto smernice **môžu za predpokladu, že spĺňajú príslušné kritériá**, patriť pracovníci v domácnosti, pracovníci pracujúci na vyžiadanie, zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platformy, stážisti a uční. Pri určovaní, či pracovnoprávny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce, a nie z toho, ako strany tento vzťah opisujú.

11a (nové) Dôležitým prvkom odstránenia diskriminácie v odmeňovaní je transparentnosť odmeňovania pred nástupom do zamestnania, preto by sa táto smernica mala vzťahovať aj na žiadateľov o zamestnanie.

- (12) S cieľom odstrániť prekážky, ktoré bránia obetiam rodovej diskriminácie v odmeňovaní, aby presadzovali svoje právo na rovnakú odmenu, a s cieľom usmerniť zamestnávateľov pri zabezpečovaní dodržiavania tohto práva by sa základné pojmy súvisiace s rovnosťou odmeňovania, ako sú pojmy „odmena“ a „práca rovnakej hodnoty“, mali objasniť v súlade s judikatúrou Súdneho dvora. To by malo uľahčiť uplatňovanie tohto pojmu, najmä v prípade **mikropodnikov**, malých a stredných podnikov.

(13) Zásada rovnakej odmeny [...]by sa mala dodržiavať so zreteľom na mzdu alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovníci priamo či nepriamo dostávajú od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora⁸ by pojem „odmena“ mal zahŕňať nielen plat, ale aj **doplnkové alebo pohyblivé zložky odmeny. V rámci doplnkových alebo pohyblivých zložiek by sa mali zohľadniť všetky dodatočné benefity k riadnej základnej alebo minimálnej mzde, ktoré pracovník dostáva priamo alebo nepriamo, či už v hotovosti alebo v podobe vecných dávok. Môžu medzi ne okrem iného patriť** prémie, náhrada za nadčasy, cestovné výhody, [...] príspevok na bývanie, náhrada za účasť na odbornej príprave, platby v prípade prepúšťania, zákonné nemocenské dávky, náhrada vyžadovaná v zmysle zákona a dôchodkové poistenie zamestnancov. Mal by zahŕňať všetky prvky odmeňovania splatné podľa zákona,[...] kolektívnej zmluvy **a/alebo zaužívanej praxe platnej v každom členskom štáte.**

(13-a) (nové) S cieľom zabezpečiť jednotné uvádzanie informácií požadovaných touto smernicou by sa úroveň odmeny mala vyjadrovať ako hrubá ročná odmena a zodpovedajúca hrubá hodinová odmena. Výpočet týchto odmien sa môže zakladať na skutočnej odmene stanovenej pre pracovníka bez ohľadu na to, či je stanovená ročne, mesačne, hodinovo alebo inak.

⁸ Napríklad vec C-58/81, Komisia Európskych spoločenstiev/Luxemburské veľkovojsvodstvo, ECLI:EU:C:1982:215; vec C-171/88, Rinner-Kulhn/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; vec C-147/02, Alabaster/Woolwhich plc a Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; vec C-342/93, Gillespie a i., ECLI:EU:C:1996:46; vec C-278/93 Freers a Speckmann/Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; vec C-12/81, Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; vec C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; vec C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

- (13a) (nové) Členské štáty by nemali byť povinné zriadiť na účely tejto smernice nové orgány. Úlohy vyplývajúce zo smernice sa môžu v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo zaužívanou praxou zveriť zriadeným orgánom vrátane sociálnych partnerov.**
- (13b) (nové) S cieľom chrániť pracovníkov a riešiť obavu z viktimizácie pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny by pracovníci mali mať možnosť byť zastúpení zástupcom. Tým by mohli byť odborové zväzy alebo iní zástupcovia pracovníkov. Ak zástupcovia pracovníkov neexistujú, pracovníci by mali mať možnosť byť zastúpení zástupcom podľa vlastného výberu. Členské štáty by mali mať možnosť zohľadniť vnútroštátne okolnosti a rôzne úlohy týkajúce sa zastupovania pracovníkov.**

- (14) V článku 10 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa stanovuje, že pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností **by sa** Únia mala zameriavať na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. V článku 4 smernice 2006/54/ES sa stanovuje, že nesmie existovať žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä v súvislosti s odmeňovaním. Rodová diskriminácia v odmeňovaní, v rámci ktorej pohlavie obete zohráva kľúčovú úlohu, môže mať v praxi mnoho rôznych podôb. Môže zahŕňať pretínanie rôznych osí diskriminácie alebo nerovnosti, keď je pracovník členom jednej alebo viacerých skupín chránených pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia na jednej strane a z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie (skupiny chránené v zmysle smernice 2000/43/ES alebo smernice 2000/78/ES) na strane druhej. **Medzi skupiny, ktoré môžu čeliť takýmto kombinovaným formám diskriminácie, patria napríklad ženy s migrantským pôvodom, rómske ženy, ženy so zdravotným postihnutím, mladé alebo staršie ženy.** Touto **smernicou** by sa preto malo objasniť, že v súvislosti s rodovou diskrimináciou v odmeňovaní **by malo byť možné na takúto kombináciu prihliadať**, čím sa odstráni akékoľvek pochybnosti, ktoré môžu v tomto ohľade existovať v rámci existujúceho právneho rámca, a súdom alebo iným príslušným orgánom **sa umožní** náležite zohľadňovať akúkoľvek znevýhodňujúcu situáciu vyplývajúcu z prierezovej diskriminácie, predovšetkým na hmotnoprávne a procesnoprávne účely vrátane uznania existencie diskriminácie, rozhodnutia o vhodnej porovnávacej osobe, posúdenia primeranosti a (v náležitých prípadoch) určenia výšky priznanej náhrady alebo uložených **sankcií**. **Týmto objasnením by sa nemal zmeniť rozsah povinností zamestnávateľov, pokiaľ ide o opatrenia týkajúce sa transparentnosti odmeňovania podľa tejto smernice.** **Od zamestnávateľov by sa predovšetkým nemalo vyžadovať, aby zhromažďovali údaje týkajúce sa iných chránených dôvodov ako pohlavia.**

(15) Aby sa rešpektovalo právo na rovnakú odmenu pre mužov a ženy, zamestnávateľia musia mať zavedené mechanizmy stanovovania odmien **alebo štruktúry odmeňovania**, ktoré zabezpečia, aby medzi pracovníkmi a pracovníčkami vykonávajúcimi rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty neexistovali rozdiely v odmeňovaní, ktoré nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi. Takéto **mechanizmy stanovovania odmien alebo štruktúry odmeňovania** by mali umožniť porovnanie hodnoty rôznych pracovných miest v rámci tej istej organizačnej štruktúry a **môžu vychádzať z existujúcich usmernení Európskej únie⁹, ukazovateľov a rodovo neutrálnych modelov**. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora by sa hodnota práce mala posudzovať a porovnávať na základe objektívnych kritérií, ako sú požiadavky v oblasti vzdelania, odbornosti a odbornej prípravy, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonaná práca a charakter súvisiacich úloh¹⁰. **V záujme uľahčenia uplatňovania koncepcie práce rovnakej hodnoty, najmä v prípade mikropodnikov, malých a stredných podnikov, by objektívne kritériá, ktoré sa majú použiť, mali zahŕňať štyri faktory: zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky. Tieto faktory boli v uvedených usmerneniach označené za podstatné a dostatočné na vyhodnotenie úloh vykonávaných v organizácii bez ohľadu na to, do ktorého hospodárskeho odvetvia podnik patrí. Keďže nie všetky faktory sú pre konkrétnu pozíciu rovnako relevantné, zamestnávateľ by mal zvážiť každý zo štyroch faktorov v závislosti od relevantnosti týchto kritérií pre konkrétne pracovné miesto alebo pozíciu. V prípade potreby sa môžu zohľadniť aj ďalšie kritériá.**

15a (nové) Národné modely stanovovania miezd sa líšia a môžu sa zakladať na kolektívnych zmluvách a/alebo prvkoch, o ktorých rozhodol zamestnávateľ. Cieľom tejto smernice nie je ovplyvniť rôzne vnútroštátne modely stanovovania miezd.

⁹ [COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Napríklad vec C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; vec C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; vec C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; vec C-427/11, Margaret Kenny a i./Minister for Justice, Equality and Law Reform a i., Zb. 2013, ECLI:EU:C:2013:122, bod 28.

- (16) Identifikácia platnej porovnávacej osoby je dôležitým parametrom pri určovaní toho, či možno prácu považovať za prácu rovnakej hodnoty. Umožňuje pracovníkovi preukázať, že sa s ním zaobchádza menej priaznivo ako s porovnávacou osobou iného pohlavia, ktorá vykonáva rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Na **základe vývoja vyplývajúceho z vymedzenia priamej a nepriamej diskriminácie v smernici 2006/54/ES** by sa v situáciách, keď neexistuje skutočná porovnávacia osoba, malo povoliť použitie hypotetickej porovnávacej osoby, ktoré pracovníkovi umožní preukázať, že sa s ním nezaobchádza rovnako, ako by sa zaobchádzalo s hypotetickou porovnávacou osobou iného pohlavia. Odstránila by sa tak dôležitá prekážka pre možné obete rodovej diskriminácie v odmeňovaní [...], keď je vzhľadom na požiadavku nájsť porovnávaciu osobu opačného pohlavia takmer nemožné uplatniť nárok týkajúci sa rovnakej odmeny. Navyše pracovníkom by sa nemalo brániť v používaní ďalších skutočností, na základe ktorých možno predpokladať údajnú diskrimináciu, ako sú štatistiky alebo iné dostupné informácie. Umožnilo by sa tým účinnejšie riešenie rodovej nerovnosti v odmeňovaní v rodovo segregovaných sektoroch a povolaniach.
- (17) Súdny dvor objasnil¹¹, že na účely porovnania, či pracovníci sú v porovnateľnej situácii, sa porovnanie nemusí nevyhnutne obmedzovať na situácie, keď muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa. Pracovníci môžu byť v porovnateľnej situácii aj vtedy, keď nepracujú pre rovnakého zamestnávateľa, a to vždy keď podmienky odmeňovania možno pripísať jednotnému zdroju, ktorý tieto podmienky stanovuje, **a ak sú tieto podmienky úplne rovnaké a porovnateľné**. Môže tomu tak byť v prípade, keď sú **všetky relevantné** podmienky odmeňovania regulované v rámci zákonných ustanovení alebo [...] dohôd týkajúcich sa odmien, ktoré sú uplatniteľné v rámci viacerých spoločností, alebo keď sú takéto podmienky stanovené centrálné pre viac ako jednu organizáciu alebo podnik v rámci holdingovej spoločnosti alebo konglomerátu. Súdny dvor ďalej objasnil, že porovnanie sa neobmedzuje na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako navrhovateľ¹². **Okrem toho, ak sa vykoná skutočné posúdenie, malo by sa uznať, že rozdiel v odmeňovaní možno vysvetliť faktormi, ktoré nesúvisia s pohlavím.**

¹¹ Vec C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Vec 129/79, *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Členské štáty by mali **zabezpečiť, aby k dispozícii boli** osobitné nástroje a metodiky, a to s cieľom podporiť a usmerňovať **zamestnávateľov** pri posudzovaní toho, čo predstavuje prácu rovnakej hodnoty. To by malo uľahčiť uplatňovanie tohto pojmu, najmä v prípade **mikropodnikov**, malých a stredných podnikov. **S prihliadnutím na vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy a/alebo zaužívanú prax sa členské štáty môžu rozhodnúť zveriť vypracovanie osobitných nástrojov a metodík sociálnym partnerom alebo ich vypracovať v spolupráci či po konzultácii s nimi.**
- (19) Výsledkom systémov klasifikácie a hodnotenia zamestnania, ak sa nepoužívajú rodovo neutrálnym spôsobom, najmä keď sú v nich prevzaté tradičné rodové stereotypy, môže byť rodová diskriminácia v odmeňovaní. V takom prípade prispievajú k rozdielu v odmeňovaní a udržiavajú ho, pretože v situáciách, keď prínos vykonanej práce má rovnakú hodnotu, hodnotia zamestnania, v ktorých prevažujú muži, a zamestnania, v ktorých prevažujú ženy, rozdielne. Keď sa však používajú rodovo neutrálny systémy hodnotenia a klasifikácie zamestnania, sú účinné pri vytváraní transparentného systému odmeňovania a pomáhajú pri zabezpečení vylúčenia priamej a nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia. Prostredníctvom týchto systémov sa odhaľuje nepriama diskriminácia v odmeňovaní súvisiaca s podhodnotením zamestnaní, ktoré zvyčajne vykonávajú ženy. V rámci systémov sa merajú a porovnávajú zamestnania, ktorých obsah je odlišný, ale má rovnakú hodnotu, a tak sa podporuje zásada práce rovnakej hodnoty.

- (20) V dôsledku nedostatočných informácií o predpokladanom rozpätí odmeny v prípade pracovnej pozície sa vytvára informačná asymetria, ktorá obmedzuje vyjednávaciu silu uchádzačov. Zabezpečenie transparentnosti by malo potenciálnym pracovníkom umožniť, aby prijali informované rozhodnutie o očakávanom plate bez toho, aby sa akýmkoľvek spôsobom obmedzovala vyjednávací sila zamestnávateľa alebo pracovníka rokovať o plate, ktorý je mimo uvedeného rozpätia. Takisto by sa tým zabezpečil základ pre stanovovanie odmien, ktorý by bol explicitný a bez rodového vychýlenia, a narušilo by sa podhodnocovanie odmeny v porovnaní so zručnosťami a skúsenosťami. Prostredníctvom tohto opatrenia v oblasti transparentnosti by sa riešila aj prierezová diskriminácia, keď sa z dôvodu netransparentného stanovovania odmien umožňujú diskriminačné postupy založené na viacerých dôvodoch diskriminácie. [...] **Žiadatelia o zamestnanie by mali dostať informácie o nástupnej odmene alebo jej rozsahu pred pracovným pohovorom alebo inak pred uzavretím pracovnej zmluvy takým spôsobom, aby sa im umožnilo rokovať transparentným spôsobom a prijať informované rozhodnutie o odmene. Informácie by mohol poskytnúť zamestnávateľ alebo by sa mohli poskytnúť iným spôsobom, napríklad prostredníctvom sociálnych partnerov.**
- (21) Aby sa narušilo udržiavanie rozdielu v odmeňovaní pracovníčok a pracovníkov, ktorý ovplyvňuje jednotlivých pracovníkov v priebehu času, nemali by zamestnávateľia mať povolené pýtať sa uchádzača o zamestnanie na výšky odmien, ktoré dostával v minulosti, **ani sa proaktívne snažiť tieto informácie získať.**
- (22) Prostredníctvom opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania by sa malo chrániť právo pracovníkov na rovnakú odmenu, a zároveň by sa v najväčšej možnej miere mali obmedzovať náklady a zaťaženia pre zamestnávateľov, pričom osobitnú pozornosť treba venovať mikropodnikom a malým podnikom. V náležitých prípadoch by opatrenia mali byť prispôbené podľa veľkosti zamestnávateľov s prihliadnutím na počet ich zamestnancov. **Počet pracovníkov zamestnaných zamestnávateľmi, ktorý sa má uplatňovať ako kritérium toho, či je zamestnávateľ povinný podávať správy o odmeňovaní, ako sa uvádza v tejto smernici, môže zodpovedať vymedzeniu v odporúčaní Komisie o mikropodnikoch, malých a stredných podnikoch¹³.**

¹³ **Odporúčanie Komisie zo 6. mája 2003 o vymedzení mikropodnikov, malých a stredných podnikov, C(2003) 1422.**

- (23) Zamestnávateľa by pracovníkom mali sprístupniť informácie o tom, ktoré [...] kritériá sa používajú na určenie úrovni odmien a rastu **platu**. [...] **Platový rast sa vzťahuje na proces prechodu pracovníka na vyššiu úroveň odmeňovania. Kritériá týkajúce sa platového rastu môžu zahŕňať napríklad individuálny výkon, rozvoj zručností a/alebo senioritu. Pri vykonávaní tejto povinnosti by členské štáty mali venovať osobitnú pozornosť predchádzaniu nadmernej administratívnej záťaži pre mikropodniky a malé podniky. Členské štáty môžu v záujme podpory malých podnikov a mikropodnikov pri plnení tejto povinnosti poskytnúť ako zmierňujúce opatrenia aj pripravené vzory. Členské štáty môžu oslobodiť mikrozamestnávateľov a malých zamestnávateľov od povinnosti týkajúcej sa platového rastu, a to napríklad tým, že im umožnia sprístupniť kritériá platového rastu na požiadanie pracovníkov.**
- (24) Všetci pracovníci by mali mať právo získať na požiadanie informácie o svojej odmene a o úrovni odmeny, s rozčlenením podľa pohlavia, pre kategóriu pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. **V spoločnostiach so zástupcami pracovníkov sa tieto informácie môžu pokiaľ možno poskytovať prostredníctvom nich.** Zamestnávateľa by mali každoročne informovať pracovníkov o tomto práve. Zamestnávateľa sa z vlastnej iniciatívy môžu takisto rozhodnúť, že tieto informácie poskytnú bez toho, aby o ne pracovníci museli požiadať.
- (25) Zamestnávateľa s najmenej 250 pracovníkmi by mali pravidelne podávať správy o odmeňovaní, a to primeraným a transparentným spôsobom, napríklad uvedením týchto informácií v správe o hospodárení. Podniky, na ktoré sa vzťahujú požiadavky smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/34/EÚ¹⁴, sa takisto môžu rozhodnúť, že informácie o odmeňovaní budú vykazovať spolu s ďalšími skutočnosťami, ktoré sa týkajú zamestnancov, v správe o hospodárení. **S cieľom maximalizovať transparentnosť odmeňovania pracovníkov môžu členské štáty zaviesť pre zamestnávateľov s menej ako 250 pracovníkmi povinnosť pravidelného podávania správ o odmeňovaní.**

¹⁴ Smernica 2013/34/EÚ zmenená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2014/95/EÚ z 22. októbra 2014, pokiaľ ide o zverejňovanie nefinančných informácií a informácií týkajúcich sa rozmanitosti niektorými veľkými podnikmi a skupinami (Ú. v. EÚ L 330, 15.11.2014, s. 1).

- (26) Podávanie správ o odmeňovaní by zamestnávateľom malo umožniť hodnotiť a monitorovať štruktúry a politiky odmeňovania, a to im zasa umožní proaktívne dodržiavať zásadu rovnakej odmeny. Údaje rozčlenené podľa pohlavia by príslušným subjektom verejného sektora, zástupcom pracovníkov a ďalším zainteresovaným stranám mali zároveň pomôcť pri monitorovaní rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v rámci sektorov (horizontálna segregácia) a funkcií (vertikálna segregácia). Zamestnávatelia môžu k uverejneným údajom pripojiť vysvetlenie prípadných nezrovnalostí alebo rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. V prípadoch, keď rozdiely v priemernej odmene pre pracovníčky a pracovníkov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemožno odôvodniť objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi, zamestnávateľ by mal prijať opatrenia na odstránenie nerovností.
- (27) S cieľom zmenšiť zaťaženie zamestnávateľov by sa členské štáty mohli rozhodnúť zbierať a vzájomne prepájať požadované údaje prostredníctvom svojich vnútroštátnych správnych orgánov, čo umožní výpočet rozdielu v odmeňovaní pracovníčok a pracovníkov podľa jednotlivých zamestnávateľov. Takýto zber údajov si môže vyžadovať vzájomné prepojenie údajov z viacerých orgánov verejnej správy (ako sú daňové inšpektoráty a orgány sociálneho zabezpečenia), čo by bolo možné, ak by boli dostupné administratívne údaje umožňujúce priradenie údajov zamestnávateľov (úroveň podniku/organizačná úroveň) k údajom pracovníkov (individuálna úroveň) vrátane peňažných a vecných plnení. Členské štáty by sa mohli rozhodnúť, že tieto informácie budú zbierať nielen v prípade zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje povinnosť podávať správy o odmeňovaní podľa tejto smernice, ale aj so zreteľom na **mikropodniky**, malé a stredné podniky. Uverejňovanie požadovaných informácií členskými štátmi by malo zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahujú administratívne údaje, odbremeniť od povinnosti podávať správy o odmeňovaní, pokiaľ sa dosiahne výsledok, ktorý mala priniesť povinnosť podávania správ.
- (28) S cieľom zabezpečiť širokú dostupnosť informácií o rozdieloch v odmeňovaní pracovníčok a pracovníkov na organizačnej úrovni **by** členské štáty **mali [...]** zhromažďovať údaje o rozdieloch v odmeňovaní, ktoré poskytlí zamestnávatelia, bez toho, aby dochádzalo k dodatočnému zaťažovaniu zamestnávateľov. [...] Tieto údaje **by sa mali** zverejňovať, čo umožní porovnávanie údajov jednotlivých zamestnávateľov, sektorov a regiónov v rámci dotknutého členského štátu.

- (29) Spoločné posúdenia odmeňovania by v organizáciách s najmenej 250 pracovníkmi, v ktorých sa preukáže nerovnosť v odmeňovaní, mali podnietiť spustenie procesu preskúmania a revízie štruktúr odmeňovania. **Spoločné posudzovanie odmeňovania by sa malo vykonať, ak zamestnávateľa a zástupcovia pracovníkov nesúhlasia s tým, že rozdiel v priemernej úrovni odmeny medzi pracovníkmi ženského a mužského pohlavia vo výške aspoň 5 % možno odôvodniť objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami, alebo ak zamestnávateľ takéto odôvodnenie neposkytne.** Spoločné posúdenie odmeňovania by mali vykonávať zamestnávateľa v spolupráci so zástupcami pracovníkov; ak zástupcovia pracovníkov neexistujú [...], mali by ich na tento účel určiť **pracovníci**. Spoločné posúdenia odmeňovania by mali viesť k odstráneniu rodovej diskriminácie v odmeňovaní.
- (30) Každé spracovanie alebo uverejnenie informácií podľa tejto smernice by malo byť v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679¹⁵. Mali by sa pridať osobitné záruky, aby sa zabránilo priamemu alebo nepriamemu zverejňovaniu informácií o identifikovateľnom spolupracovníkovi. Na druhej strane by sa pracovníkom nemalo brániť v tom, aby dobrovoľne zverejňovali svoju odmenu na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny [...].
- (31) Je dôležité, aby sociálni partneri diskutovali o otázkach rovnosti odmeňovania pri kolektívnom vyjednávaní a aby na tieto otázky kládli osobitný dôraz. Treba rešpektovať rôzne prvky vnútroštátnych systémov sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v rámci Únie, autonómiu a zmluvnú slobodu sociálnych partnerov, ako aj ich právomoc ako zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov. Preto by členské štáty v súlade s vnútroštátnym systémom a postupmi mali prijať primerané opatrenia [...] na povzbudenie sociálnych partnerov, aby venovali náležitú pozornosť otázkam rovnakej odmeny, **čo môže zahŕňať** diskusie na primeranej úrovni kolektívneho vyjednávania a rozvoj rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest.

¹⁵ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

- (32) Pracovníci by mali mať k dispozícii potrebné konania umožňujúce výkon práva na prístup k spravodlivosti. Vo vnútroštátnych právnych predpisoch, v ktorých sa využíva zmierenie alebo intervencia subjektu pre rovnaké zaobchádzanie, na povinnom základe alebo v závislosti od stimulov alebo **sankcií**, by sa nemalo zúčastneným stranám brániť v tom, aby mohli uplatniť svoje právo na prístup k súdom.
- (33) Zapojenie subjektov pre rovnaké zaobchádzanie popri iných zainteresovaných stranách je dôležité pre účinné uplatňovanie zásady rovnakej odmeny. Právomoci a mandáty subjektov pre rovnaké zaobchádzanie by preto mali byť primerané, aby v plnej miere zahŕňali rodovú diskrimináciu v odmeňovaní vrátane transparentnosti odmeňovania a všetkých ďalších práv a povinností stanovených v tejto smernici. Aby sa prekonal procesné prekážky a prekážky súvisiace s nákladmi, ktorým pracovníci, ktorí sa presvedčili, že sú diskriminovaní, čelia, keď sa usilujú presadiť svoje právo na rovnakú odmenu, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, ako aj združenia, organizácie, subjekty a zástupcovia pracovníkov alebo iné právne subjekty, ktoré majú záujem na zabezpečení rovnosti medzi ženami a mužmi, by mali mať možnosť zastupovať jednotlivcov. Mali by mať možnosť rozhodnúť sa, že budú zastupovať pracovníkov v ich mene alebo ich podporovať, čo by pracovníkom, ktorí boli diskriminovaní, umožnilo účinne uplatňovať svoje práva; okrem toho by sa tak umožnilo presadzovanie zásady rovnakej odmeny.
- (34) Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia pracovníkov by takisto mali mať možnosť zastupovať jedného alebo viacerých pracovníkov, ktorí sú presvedčení, že sú diskriminovaní z dôvodu pohlavia v rozpore so zásadou rovnakej odmeny [...]. Uplatnenie nárokov v mene alebo na podporu niekoľkých pracovníkov predstavuje spôsob uľahčenia konania, ku ktorému by inak nedošlo z dôvodu procesných a finančných bariér alebo strachu z viktimizácie; týka sa to aj situácie, keď pracovníci čelia diskriminácii z viacerých dôvodov, ktoré je ťažké od seba oddeliť. Kolektívne žaloby majú potenciál odhaliť systémovú diskrimináciu a zviditeľniť rovnosť odmeňovania a rodovú rovnosť v spoločnosti ako celku. Prostredníctvom možnosti kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu by sa podnietilo proaktívne dodržiavanie opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania, vytvoril by sa tlak okolia a zvýšila by sa informovanosť a ochota zamestnávateľov prijímať preventívne opatrenia. **Členské štáty sa môžu v záujme zabezpečenia kvality zastúpenia rozhodnúť stanoviť kvalifikačné kritériá pre zástupcov zapojených do súdneho konania.**

- (35) Členské štáty by mali zabezpečiť pridelenie dostatočných zdrojov subjektom pre rovnaké zaobchádzanie na účinné a primerané vykonávanie ich úloh súvisiacich s rodovou diskrimináciou v odmeňovaní. Ak sú úlohy pridelené viac ako jednému subjektu, členské štáty by mali zabezpečiť ich primeranú koordináciu. **Členské štáty by mali zväziť pridelenie týchto vymožených pokút subjektom pre rovnaké zaobchádzanie na účely účinného vykonávania ich funkcií so zreteľom na presadzovanie práva na rovnakú odmenu vrátane uplatňovania nárokov súvisiacich s diskrimináciou v odmeňovaní alebo pomoci obetiam a ich podpory pri uplatňovaní takýchto nárokov.**
- (36) Náhrada by mala v plnej miere pokrývať straty a škody utrpené v dôsledku rodovej diskriminácie v odmeňovaní¹⁶. Malo by to zahŕňať úplné vymożenie nevyplatenej odmeny a súvisiacich prémieí alebo vecných plnení, náhradu za stratené príležitosti **(ako je prístup k určitým dávkam v závislosti od výšky odmeny)** a morálnu ujmu **(ako je morálna ujma v dôsledku podhodnotenia vykonanej práce)**. Nemalo by sa povoliť, aby sa vopred stanovila horná hranica pre výšku takejto náhrady.
- (37) Popri náhrade by sa mali poskytnúť aj ďalšie prostriedky nápravy. Súdny **alebo príslušné orgány** by napríklad mali mať možnosť požadovať od zamestnávateľa, aby prijal štrukturálne alebo organizačné opatrenia na splnenie povinností týkajúcich sa rovnosti odmeňovania. Tieto opatrenia môžu zahŕňať napríklad povinnosť preskúmať mechanizmus stanovovania odmien na základe rodovo neutrálneho hodnotenia a klasifikácie; povinnosť vypracovať akčný plán na odstránenie zistených nezrovnalostí a všetkých neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní; povinnosť poskytnúť informácie a zvýšiť informovanosť pracovníkov o práve na rovnakú odmenu; povinnosť zaviesť povinnú odbornú prípravu pre pracovníkov v oblasti ľudských zdrojov so zameraním na rovnosť odmeňovania a rodovo neutrálne hodnotenie a klasifikáciu zamestnania.

¹⁶ Vec C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho/Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, bod 45.

- (38) Na základe judikatúry Súdneho dvora¹⁷ sa v smernici 2006/54/ES stanovili ustanovenia na zabezpečenie toho, že ak pôjde o prípad diskriminácie *prima facie*, tak sa dôkazné bremeno presunie na odporcu. [...] **Pre obeť a súdy však nie je vždy jednoduché vedieť, ako túto domnienku stanoviť. Vo veci C-109/88 (vec Danfoss) Súdny dvor rozhodol, že ak je systém odmeňovania úplne netransparentný, malo by sa dôkazné bremeno [...] presunúť na odporcu bez toho, aby pracovník preukázal existenciu prípadu diskriminácie *prima facie*. Malo by to tak byť najmä v prípade, keď zamestnávateľ zjavne z nedbanlivosti nedodržiaval povinnosti týkajúce sa transparentnosti odmeňovania podľa tejto smernice, napríklad odmietol poskytnúť informácie požadované pracovníkmi alebo prípadne nepodal správu o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov.**
- (39) [...]
- (40) V súlade s judikatúrou Súdneho dvora by vnútroštátne predpisy vzťahujúce sa na lehoty na presadzovanie práv podľa tejto smernice mali byť stanovené tak, aby nevznikal dôvod predpokladať, že by mohli výkon týchto práv v skutočnosti znemožniť, alebo neúmerne sťažiť. Premlčacie lehoty tvoria osobitné prekážky pre obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní. Na tento účel by sa mali stanoviť spoločné minimálne normy. Týmito pravidlami by sa malo určiť, kedy premlčacia lehota začína plynúť, aké má trvanie a za akých okolností sa preruší alebo pozastaví. **Členské štáty by mali zvážiť uplatňovanie pravidla, aby premlčacie lehoty nezačali plynúť skôr, ako sa skončí porušovanie zásady rovnakej odmeny alebo porušovanie práv alebo povinností podľa tejto smernice a navrhovateľ o tomto porušovaní vie alebo možno odôvodnene očakávať, že o ňom vie, alebo pred ukončením pracovnej zmluvy. Členské štáty by mali [...] stanoviť, že trvanie premlčacej lehoty vzťahujúcej sa na uplatnenie nárokov je najmenej tri roky. Členské štáty môžu stanoviť aj vyššiu maximálnu premlčaciu lehotu, v rámci ktorej bude navrhovateľ povinný konať.**

¹⁷ Vec C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, konajúci za Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Náklady spojené s vedením súdneho sporu predstavujú závažný faktor, ktorý odrádza obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní od toho, aby si uplatňovali nárok spojený s právom na rovnakú odmenu, a to vedie k nedostatočnej ochrane práva na rovnakú odmenu a k jeho nedostatočnému presadzovaniu. S cieľom odstrániť túto závažnú procesnú prekážku v prístupe k spravodlivosti **by členské štáty mali súdom umožniť posúdiť, či mal neúspešný navrhovateľ opodstatnené dôvody na uplatnenie nároku na súde, a nariadiť, aby neúspešný navrhovateľ nemusel znášať náklady. To by sa malo vzťahovať najmä na prípady, keď odporca nesplnil povinnosti týkajúce sa transparentnosti odmeňovania stanovené v tejto smernici.**
- (42) Členské štáty by mali stanoviť účinné, primerané a odrádzajúce **sankcie** pre prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo vnútroštátnych ustanovení, ktoré už sú účinné v deň nadobudnutia účinnosti tejto smernice a ktoré sa týkajú práva na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tieto **sankcie môžu** zahŕňať pokuty, ktorých [...] výška by sa mala stanoviť s náležitým zreteľom na závažnosť a dĺžku trvania porušovania, na akýkoľvek možný úmysel diskriminovať alebo na hrubú nedbanlivosť **zo strany zamestnávateľa**, ako aj na všetky ďalšie prítážujúce alebo poľahčujúce okolnosti, ktoré sa môžu vyskytnúť v rámci okolností prípadu, napríklad keď sa diskriminácia z dôvodu pohlavia **kombinuje** s ďalšími dôvodmi diskriminácie. [...]
- (43) Členské štáty by mali **zabezpečiť, aby sa uplatňovali** osobitné **sankcie** za opakované porušovanie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty s cieľom zohľadniť závažnosť konania a ešte viac odradiť od takéhoto porušovania. Tieto **sankcie** môžu zahŕňať rôzne druhy finančných demotivačných faktorov, ako je odňatie príspevkov z verejných zdrojov alebo vylúčenie, na určitý čas, z každého ďalšieho poskytovania finančných stimulov alebo z akéhokoľvek postupu verejného obstarávania.

- (44) Povinnosti zamestnávateľov vyplývajúce z tejto smernice sú súčasťou uplatniteľných povinností v oblastiach environmentálneho, sociálneho a pracovného práva, ktorých dodržiavanie členské štáty musia zabezpečiť podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ¹⁸, smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ¹⁹ a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ²⁰ so zreteľom na účasť v postupoch verejného obstarávania. Na účely splnenia týchto povinností, pokiaľ ide o právo na rovnakú odmenu, členské štáty by mali najmä zabezpečiť, aby hospodárske subjekty pri plnení verejnej zákazky alebo koncesie mali zavedené mechanizmy stanovovania odmien, ktoré nevedú k rozdielu v odmeňovaní pracovníčok a pracovníkov, ktorý nemožno odôvodniť rodovo neutrálnymi faktormi v ktorejkoľvek z kategórii pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Členské štáty by mali okrem toho zvážiť možnosť pre verejného obstarávateľa zaviesť prípadné **sankcie** a podmienky vypovedania zmluvy s cieľom zabezpečiť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pri plnení verejných zákaziek a koncesií. Pri zvažovaní uplatnenia dôvodov na vylúčenie alebo rozhodnutia o tom, že zákazka sa nezadá uchádzačovi, ktorý predložil ekonomicky najvýhodnejšiu ponuku, môžu zohľadniť aj skutočnosť, že uchádzač alebo jeden z jeho subdodávateľov nedodržiavajú zásadu rovnakej odmeny.

¹⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesií (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1).

¹⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

²⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

- (45) Účinné vykonávanie práva na rovnakú odmenu si vyžaduje primeranú súdnu a administratívnu ochranu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním v nadväznosti na pokus o výkon práv pracovníkov v súvislosti s rovnakou odmenou pre mužov a ženy, ako aj v nadväznosti na akúkoľvek sťažnosť adresovanú zamestnávateľovi alebo akékoľvek právne alebo správne konanie, ktorého cieľom je presadzovanie dodržiavania práva na rovnakú odmenu. **Podľa judikatúry²¹ by sa kategória zamestnancov, ktorí majú nárok na ochranu, mala vykladať široko a mala by zahŕňať všetkých zamestnancov, na ktorých sa môžu vzťahovať odvetné opatrenia prijaté zamestnávateľom v reakcii na sťažnosť na diskrimináciu. Ochrana sa neobmedzuje výhradne na zamestnancov, ktorí podali sťažnosti, alebo ich zástupcov, alebo na tých, ktorí spĺňajú určité formálne požiadavky na uznanie určitého postavenia, ako je napríklad postavenie svedka.**
- (46) S cieľom zlepšiť presadzovanie zásady rovnakej odmeny by táto smernica mala posilniť existujúce nástroje a postupy presadzovania so zreteľom na práva a povinnosti uvedené v tejto smernici, ako aj so zreteľom na ustanovenia týkajúce sa rovnosti odmeňovania, ktoré sú stanovené s smernici 2006/54/ES.
- (47) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli prijať a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcom práve Únie alebo vnútroštátnom práve v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie práv pracovníkov so zreteľom na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

²¹ Vec C-404/18, *Hakelbracht a i.*, ECLI:EU:C:2019:523.

- (48) S cieľom zabezpečiť riadne monitorovanie vykonávania práva na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty by členské štáty [...] **mali zabezpečiť, aby sa plnili úlohy** súvisiace s vykonávaním opatrení na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania stanovených v tejto smernici, a zhromažďovali určité údaje na monitorovanie nerovností v odmeňovaní a vplyvu opatrení na transparentnosť odmeňovania. **Ak úlohy súvisiace s monitorovaním vykonávania tejto smernice vykonávajú rôzne subjekty alebo orgány, členské štáty by mali zabezpečiť, aby boli primerane koordinované.**
- (49) Pre analýzu a sledovanie zmien v rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov na úrovni Únie je dôležité zostavovanie mzdovej štatistiky rozčlenenej podľa **pohlavia** a poskytovanie presných a úplných štatistických údajov Komisii (Eurostatu). [...] V nariadení **Rady** [...] č. 530/1999²² sa vyžaduje, aby členské štáty zostavovali štvorročnú štrukturálnu štatistiku príjmov na mikroúrovni obsahujúcu harmonizované údaje na výpočet rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Kvalitné ročné štatistiky by mohli zlepšiť transparentnosť, posilniť monitorovanie nerovnosti v odmeňovaní mužov a žien a zvýšiť informovanosť o tejto problematike. Dostupnosť a porovnateľnosť týchto údajov je dôležitá pre vykonanie posúdenia vývoja na vnútroštátnej úrovni, ako aj v celej únii. **Príslušné štatistiky zasielané Eurostatu by sa mali zbierať na štatistické účely v zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady č. 223/2009²³.**
- (50) Cieľom tejto smernice je lepšie a účinnejšie vykonávanie zásady rovnakej odmeny [...] prostredníctvom stanovenia spoločných minimálnych požiadaviek, ktoré by sa mali uplatňovať na všetky podniky a organizácie v rámci Európskej únie. Keďže tento cieľ nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, a preto ho treba dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica, ktorá sa obmedzuje na stanovenie minimálnych noriem, neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.

²² Nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 z 9. marca 1999 o štrukturálnej štatistike príjmov a nákladov práce (Ú. v. ES L 63, 12.3.1999, s. 6).

²³ **Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 223/2009 z 11. marca 2009 o európskej štatistike.**

- (51) Úloha sociálnych partnerov je mimoriadne dôležitá, pokiaľ ide o návrh spôsobu vykonávania opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania v členských štátoch, najmä v štátoch s vysokou úrovňou rozšírenia kolektívneho vyjednávania. Preto by členské štáty mali mať možnosť poveriť vykonávaním celej tejto smernice alebo jej časti sociálnych partnerov za predpokladu, že podniknú všetky kroky potrebné na zabezpečenie toho, aby výsledky, o ktorých dosiahnutie sa touto smernicou usiluje, boli vždy zaručené. **Okrem toho by členské štáty mali mať možnosť umožniť sociálnym partnerom, aby zachovávali, uzatvárali a presadzovali kolektívne zmluvy, v ktorých sa stanovujú rôzne opatrenia týkajúce sa transparentnosti odmeňovania, ako aj rokovali o uvedených zmluvách, a to za predpokladu, že výsledky sledované touto smernicou sú vždy zabezpečené.**
- (52) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju **mikropodnikov** a malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného aktu na malé a stredné podniky s cieľom zabezpečiť, že tieto podniky nebudú neprimerane zasiahnuté, pričom by mali osobitnú pozornosť venovať mikropodnikom, ďalej by mali zmierniť administratívne zaťaženie a uverejniť výsledky týchto posúdení.
- (53) V súlade s článkom 42 nariadenia (EÚ) 2018/1725²⁴ sa uskutočnili konzultácie s európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov, ktorý vydal stanovisko²⁵ **27. apríla 2021,**

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

²⁴ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Unie a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 45/2001 a rozhodnutie č. 1247/2002/ES (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 39).

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

KAPITOLA I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Predmet úpravy

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

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

1. Táto smernica sa uplatňuje na zamestnávateľov vo verejnom a v súkromnom sektore.
2. Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v súlade so zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.
3. (nový) **Rozsah pôsobnosti tejto smernice na účely článku 5 sa vzťahuje aj na uchádzačov o zamestnanie.**

Článok 3

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:
-a) nové „zásada rovnakej odmeny“ je zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty;

- a) „odmena“ je riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva („doplnkové a pohyblivé zložky“) od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním;
- b) „úroveň odmeny“ je hrubá ročná odmena a zodpovedajúca hrubá hodinová odmena;
- c) „rozdiel v odmeňovaní“ je rozdiel v priemerných úrovniach odmien pre pracovníčky a pracovníkov zamestnávateľa vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmien pracovníkov;
- d) „medián úrovne odmeny“ je taká úroveň odmeny pracovníka, od ktorej polovica pracovníkov má nižšiu a polovica vyššiu odmenu;
- e) „medián rozdielu v odmeňovaní“ je rozdiel medzi mediánom úrovne odmeny pre pracovníčky a mediánom úrovne odmeny pre pracovníkov vyjadrený ako percentuálny podiel z mediánu úrovne odmeny pracovníkov;
- f) „kvartilové pásmo odmeny“ je každá zo štyroch rovnakých skupín pracovníkov, do ktorých sú rozdelení podľa úrovni odmien – od najnižšej po najvyššiu;
- g) „kategória pracovníkov“ sú pracovníci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zoskupení zamestnávateľom týchto pracovníkov **alebo inak zoskupení na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií [...]** špecifikovaných, **pokiaľ ide o** dotknutého zamestnávateľa **v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou;**
- h) „priama diskriminácia“ je situácia, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza, sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;

- i) „nepriama diskriminácia“ je situácia, keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné;
- j) „subjekt pre rovnaké zaobchádzanie“ je subjekt určený alebo subjekty určené v zmysle článku 20 smernice 2006/54/ES na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia;
- k) „[...] kontrolný orgán“ je [...] orgán alebo orgány **zodpovedné [...] v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo zaužívanou praxou za kontrolné a/alebo inšpekčné funkcie [...] v záležitostiach rovnakej odmeny. V prípade potreby môžu tieto funkcie vykonávať sociálni partneri;**
- l) (nové) „zástupcovia pracovníkov“ sú zástupcovia pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo zaužívanou praxou;**
- m) (nové) „mikrozamestnávateľ“ je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 10 osôb;**
- n) (nové) „malý zamestnávateľ“ je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň 10 a menej ako 50 osôb;**

2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:
- a) obťažovanie a sexuálne obťažovanie v zmysle článku 2 ods. 2 smernice 2006/54/ES, ako aj akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takéhoto správania danou osobou alebo odmietnutí podriaďiť sa takémuto správaniu danou osobou, keď takéto obťažovanie alebo zaobchádzanie súvisí s výkonom práv stanovených v tejto smernici alebo z neho vyplýva;
 - b) pokyn na diskrimináciu voči osobám z dôvodu pohlavia;
 - c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice Rady 92/85/EHS²⁶.
 - d) (nové) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníkom na základe pohlavia [...] v zmysle smernice Rady (EÚ) 2019/1158²⁷;**
 - e) (nové) [...] diskrimináciu na základe pohlavia v kombinácii s akýmkoľvek ďalším dôvodom alebo dôvodmi diskriminácie, v súvislosti s ktorými sa stanovuje ochrana v smernici 2000/43/ES alebo v smernici 2000/78/ES.
3. **Z odseku 2 písm. e) nevyplývajú pre zamestnávateľov dodatočné povinnosti zhromažďovať údaje uvedené v tejto smernici týkajúce sa iných chránených dôvodov diskriminácie ako pohlavia.**

²⁶ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1).

²⁷ **Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79 – 93).**

Rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby zamestnávateľa **používali mechanizmus stanovovania odmeny alebo štruktúry odmeňovania [...]**, ktorými sa zaisťuje, aby ženy a muži dostávali rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
 2. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom **zabezpečiť**, aby k **dispozícii boli analytické nástroje alebo metodiky na podporu a ako usmernenie pre zamestnávateľov pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce** v súlade s kritériami stanovenými v tomto článku. Tieto nástroje alebo metodiky môžu zahŕňať rodovo neutrálne systémy hodnotenia a klasifikácie zamestnania. **Formát takýchto nástrojov alebo metodík sa môže stanoviť v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou.**
 3. [...] **Mechanizmus stanovovania odmien alebo štruktúry odmeňovania umožňuje posúdiť, či sa pracovníci nachádzajú v porovnateľných situáciách, pokiaľ ide o hodnotu práce, na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií**, ktoré sa nezakladajú, či už priamo alebo nepriamo, na pohlaví pracovníkov. Tieto objektívne kritériá zahŕňajú zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky a v prípade potreby aj akékoľvek ďalšie faktory, ktoré sú [...] relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pozíciu [...]. Tieto kritériá sa tiež uplatňujú objektívnym a rodovo neutrálnym spôsobom.
- 3a (nový) S prihliadnutím na vnútroštátne právo, kolektívne zmluvy a/alebo zaužívanú prax môžu členské štáty poveriť sociálnych partnerov, aby prijali opatrenia uvedené v odsekoch 1 až 3 alebo prijali potrebné opatrenia v spolupráci so sociálnymi partnermi za predpokladu, že povinnosti podľa tohto článku sú vždy náležite plnené.**
4. [...]
 5. Keď sa na stanovenie odmeny používa systém hodnotenia a klasifikácie zamestnania, zakladá sa na rovnakých **objektívnych, rodovo neutrálnych** kritériách [...] a je navrhnutý tak, aby vylučoval akúkoľvek **priamu alebo nepriamu** diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

KAPITOLA II

Transparentnosť odmeňovania

Článok 5

Transparentnosť odmeňovania pred zamestnaním

1. Uchádzači o zamestnanie majú právo získať od potenciálneho zamestnávateľa informácie o nástupnej odmene [...] spojenej s daným pracovným miestom a stanovenej na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií alebo rozpätí tejto odmeny. Takéto informácie **sa poskytujú v dostatočnom predstihu, buď** v uverejnenom oznámení o voľnom pracovnom mieste **pred pracovným pohovorom, alebo v každom prípade pred uzavretím pracovnej zmluvy.**
2. Zamestnávateľ sa nesmie [...] uchádzačov pýtať na odmenu, ktorú dostávali v minulosti v rámci predchádzajúcich pracovnoprávných vzťahov.

Článok 6

Transparentnosť stanovovania odmien a politika platového rastu

1. Zamestnávateľ svojim pracovníkom poskytne jednoduchý prístup k informáciám o tom, **aké kritériá sa používajú** na určenie odmeny, úrovni **odmeňovania** a prípadne **platového rastu** pracovníkov. Tieto kritériá musia byť **objektívne a rodovo neutrálne.**
- 2.(nový) Členské štáty môžu oslobodiť mikrozamestnávateľov a malých zamestnávateľov od povinnosti týkajúcej sa platového rastu podľa odseku 1.**

Článok 7

Právo na informácie

1. Pracovníci majú v súlade s odsekmi **1a a 3** právo [...] **požadovať a získavať písomné informácie** o svojej individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien, s rozčlenením podľa pohlavia, pre kategórie pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu ako oni alebo prácu, ktorá má rovnakú hodnotu ako ich práca.

1a (nový) Pracovníci majú možnosť v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo zaužívanou praxou požiadať o informácie uvedené v odseku 1 prostredníctvom svojich zástupcov alebo takéto informácie získať. Subjekt pre rovnaké zaobchádzanie môže na žiadosť pracovníka v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo zaužívanou praxou tiež požadovať a získavať informácie uvedené v odseku 1.

2. Zamestnávateľa každoročne informujú všetkých pracovníkov o tom, že majú právo získať informácie uvedené v odseku 1.

2a. (nový) Odchyľne od odseku 2 informujú mikrozamestnávateľa a malí zamestnávateľa každé dva roky všetkých pracovníkov o ich práve získať informácie uvedené v odseku 1.

3. Zamestnávateľa poskytnú informácie uvedené v odseku 1 v primeranej lehote po predložení žiadosti pracovníka. Informácie sa poskytnú vo formátoch dostupných pre pracovníkov so zdravotným postihnutím, ak o to požiadajú.

4. [...]

5. Pracovníkom by sa nemalo brániť v tom, aby na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny dobrovoľne zverejňovali výšku svojej odmeny [...].

6. Zamestnávateľa môžu požadovať, aby žiadny pracovník [...], ktorý získal **iné informácie ako tie, ktoré sa týkajú jeho vlastnej odmeny alebo úrovne odmeny** podľa tohto článku, nepoužil tieto informácie na žiadny iný účel ako na ochranu práva na rovnakú odmenu [...].

Článok 8

Podávanie správ o rozdiel v odmeňovaní pracovníčok a pracovníkov

1. Zamestnávateľa s najmenej 250 pracovníkmi poskytujú v súlade s odsekmi 2 [...] a 5 **každý rok** tieto informácie o svojej organizácii:
- a) rozdiel v odmeňovaní všetkých pracovníčok a pracovníkov;
 - b) rozdiel v odmeňovaní všetkých pracovníčok a pracovníkov, pokiaľ ide o doplnkové a pohyblivé zložky;
 - c) medián rozdielu v odmeňovaní všetkých pracovníčok a pracovníkov;
 - d) medián rozdielu v odmeňovaní všetkých pracovníčok a pracovníkov, pokiaľ ide o doplnkové a pohyblivé zložky;
 - e) podiel pracovníčok a pracovníkov dostávajúcich doplnkové a pohyblivé zložky;
 - f) podiel pracovníčok a pracovníkov v každom kvartilovom pásme odmeny;
 - g) rozdiel v odmeňovaní pracovníčok a pracovníkov podľa kategórie pracovníkov s rozčlenením podľa riadneho základného platu a doplnkových a pohyblivých zložiek.

1a (nový) Kritériom, ktoré sa má použiť na určenie toho, či zamestnávateľ podlieha podávaniu správ o odmeňovaní a spoločnému posudzovaniu plátov, je počet zamestnancov.

2. Správnosť informácií potvrdí manažment zamestnávateľa.

3. **Informácie uvedené v odseku 1 písm. a) až g) sa oznamujú orgánu zodpovednému za zhromažďovanie a uverejňovanie takýchto údajov podľa článku 26 ods. 3 písm. c). Zamestnávateľ môže uverejniť informácie uvedené v odseku 1 písm. a) až f) na svojom webovom sídle alebo ich inak verejne prístupní.**
4. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že informácie stanovené v odseku 1 písm. a) až f) zostavia samy na základe administratívnych údajov, ako sú údaje, ktoré zamestnávateľia poskytujú daňovým orgánom alebo orgánom sociálneho zabezpečenia. Tieto informácie sa zverejnia v súlade s **článkom 26 ods. 3. písm. c).**
5. Zamestnávateľ poskytne informácie uvedené v odseku 1 písm. g) všetkým pracovníkom a ich zástupcom [...]. **Zamestnávateľ uvedené informácie poskytuje kontrolnému orgánu** a subjektu pre rovnaké zaobchádzanie na požiadanie týchto subjektov. Informácie z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii, sa takisto poskytnú na požiadanie.
6. [...]
7. [...] Zamestnávateľ **odpovedá na [...] žiadosti pracovníkov, ich zástupcov a kontrolného orgánu** o dodatočné objasnenia a podrobnosti týkajúce sa akýchkoľvek poskytnutých údajov vrátane vysvetlení týkajúcich sa akýchkoľvek rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. **Subjekt pre rovnaké zaobchádzanie môže na žiadosť pracovníka tiež požiadať o takéto objasnenie.** Zamestnávateľ **odpovedá** v primeranej lehote, pričom poskytuje odôvodnenú odpoveď. Keď rozdiely v odmeňovaní žien a mužov nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi, zamestnávateľ situáciu napraví v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, **kontrolným orgánom** a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie.

Spoločné posúdenie odmeňovania

1. Členské štáty prijímú primerané opatrenia s cieľom zabezpečiť, že zamestnávateľia s najmenej 250 pracovníkmi vykonávajú v spolupráci so zástupcami pracovníkov spoločné posúdenie odmeňovania, keď sú splnené obe z týchto podmienok:
 - a) na základe podávania správ o odmeňovaní vykonávaného v súlade s článkom 8 sa preukáže rozdiel v priemernej úrovni odmeny pracovníkov ženského a mužského pohlavia vo výške najmenej 5 percent v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov;
 - b) zamestnávateľ tento rozdiel v priemernej úrovni odmeny neodôvodnil objektívnymi a rodovo neutrálnymi **kritériami**.

2. Spoločné posúdenie odmeňovania **sa vykonáva s cieľom identifikovať a napraviť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, ktoré nemožno odôvodniť objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi, a s cieľom predchádzať im** a zahŕňa:
 - a) analýzu podielu pracovníkov ženského a pohlavia v každej kategórii pracovníkov;
 - b) [...] informácie o priemerných úrovniach odmien pracovníkov ženského a mužského pohlavia a o doplnkových alebo variabilných zložkách pre každú kategóriu pracovníkov;
 - c) identifikáciu akýchkoľvek rozdielov v **priemerných** úrovniach odmien medzi pracovníkmi ženského a mužského pohlavia v každej kategórii pracovníkov;
 - d) príčiny takýchto rozdielov v **priemerných** úrovniach odmien a objektívne, rodovo neutrálné odôvodnenia, ak existujú, stanovené spoločne zástupcami pracovníkov a zamestnávateľom;

- e) opatrenia na riešenie takýchto rozdielov, ak nie sú odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií;
 - f) **hodnotenie [...]** akýchkoľvek opatrení vyplývajúcich z predchádzajúcich spoločných posúdení odmeňovania.
3. Zamestnávateľa sprístupnia spoločné posúdenia odmeňovania pracovníkom, zástupcom pracovníkov a **oznámia ich [...]** orgánu zodpovednému za zber spoločného posudzovania odmeňovania podľa článku 26 ods. 3 písm. d). **Spoločné posúdenie odmeňovania sa sprístupní** subjektu pre rovnaké zaobchádzanie a **kontrolnému orgánu**, a to na **ich žiadosť**.
4. **[...] Pri vykonávaní opatrení vyplývajúcich zo spoločného posudzovania** odmeňovania zamestnávateľ v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov napraví **neodôvodnené rozdiely v odmeňovaní, pričom zohľadní vnútroštátne právo a/alebo zaužívanú prax.** **[...] O účasť na tomto procese môže byť požiadaný kontrolný orgán** a/alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie. Takéto opatrenia by mali zahŕňať zavedenie rodovo neutrálneho hodnotenia a klasifikácie zamestnania s cieľom zabezpečiť vylúčenie každej priamej alebo nepriamej diskriminácie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.

Článok 10

Ochrana údajov

1. Ak informácie poskytnuté v rámci opatrení prijatých na základe článkov 7, 8 a 9 zahŕňajú spracovanie osobných údajov, poskytnú sa v súlade s nariadením (EÚ) 2016/679.
2. Osobné údaje **spracúvané [...]** podľa článkov 7, 8 a 9 sa nepoužijú na žiadny iný účel ako na vykonávanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty [...].

3. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že v prípade, ak by zverejnenie informácií podľa článkov 7, 8 a 9 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného spolupracovníka, prístup k týmto informáciám budú mať len zástupcovia pracovníkov, **kontrolný orgán** alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie. Zástupcovia alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie poskytnú pracovníkom poradenstvo so zreteľom na možný nárok podľa tejto smernice bez zverejnenia skutočných úrovní odmien jednotlivých pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Na účely monitorovania podľa [...] článku 26 sa informácie sprístupňujú [...] bez obmedzenia.

Článok 11

Sociálny dialóg

Bez toho, aby bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, a v súlade s vnútroštátnym právom a zaužívanou praxou členské štáty **prijmú primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov, a to prostredníctvom prípadnej diskusie** o právach a povinnostiach podľa tejto smernice [...] **na ich žiadosť**.

KAPITOLA III

Prostriedky nápravy a presadzovanie

Článok 12

Ochrana práv

Členské štáty zabezpečia, aby po prípadnom využití zmierenia boli súdne konania na presadzovanie práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny[...] k dispozícii pre všetkých pracovníkov, ktorí sa domnievajú, že boli poškodení, pretože sa neuplatnila zásada rovnakej odmeny [...]. Tieto konania budú ľahko dostupné pre pracovníkov a osoby konajúce v ich mene, a to aj vtedy, keď sa pracovnoprávny vzťah, v rámci ktorého malo údajne dôjsť k diskriminácii, už skončil.

Článok 13

Konania v mene alebo na podporu pracovníkov

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia pracovníkov alebo iné právnické osoby, ktoré majú v súlade s [...] vnútroštátnym právom oprávnený záujem na zabezpečovaní rovnosti medzi mužmi a ženami, mohli zapájať do akéhokoľvek **administratívneho alebo** súdneho [...] konania v záujme presadenia [...] práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny [...]. Všetky tieto subjekty môžu so súhlasom pracovníka, ktorý je **údajnou** obeťou porušovania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny [...], konať v mene alebo na podporu tohto pracovníka.
2. Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia pracovníkov majú takisto právo konať v mene alebo na podporu viacerých pracovníkov, so súhlasom týchto pracovníkov, **ak sa tak stanovuje vo vnútroštátnom práve.**

Článok 14

Právo na náhradu

1. Členské štáty zabezpečia, aby každý pracovník, ktorý utrpel škodu v dôsledku porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny [...], mal právo žiadať a získať za uvedenú škodu plnú náhradu alebo nápravu určenú štátom.
2. Prostredníctvom náhrady alebo nápravy uvedenej v odseku 1 sa zabezpečí skutočná a účinná náhrada **alebo náprava, ako stanoví členský štát**, za utrpenú stratu a škodu, a to spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode.
3. Získaním náhrady **alebo nápravy** sa pracovník, ktorý utrpel škodu, dostane do pozície, v ktorej by sa uvedená osoba nachádzala, keby nebola diskriminovaná z dôvodu pohlavia alebo keby nedošlo k porušeniu niektorého z práv alebo niektorej z povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. **Členské štáty zabezpečia, aby náhrada alebo náprava** zahŕňala úplné vymoženie nevyplatennej odmeny a súvisiacich prémieí alebo vecných plnení, náhradu za stratené príležitosti a morálnu ujmu, **ako aj [...]** úrok z omeškania.
4. Náhradu ani nápravu nemožno vopred obmedziť stanovením hornej hranice.

Článok 15

Iné prostriedky nápravy

Členské štáty zabezpečia, **aby v prípade porušenia práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny [...]** súdy alebo iné príslušné orgány mohli v **súlade s vnútroštátnymi pravidlami** na žiadosť navrhovateľa a na náklady odporcu **vydať**:

- a) [...] príkaz [...] na **zastavenie** porušovania právnych predpisov;
- b) [...] príkaz [...] prijať [...] opatrenia na zaistenie dodržiavania [...] práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny [...].

Ak ktorýkoľvek z týchto príkazov nie je dodržaný, možno v náležitých prípadoch opakovane uložiť pokutu s cieľom zabezpečiť dodržiavanie **príkazu**.

Článok 16

Presun dôkazného bremena

1. Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi justičnými systémami primerané opatrenia, aby v prípade pracovníkov, ktorí sa cítia poškodení, pretože sa na nich neuplatnila zásada rovnakej odmeny, a ktorí predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bolo preukázanie toho, že nedošlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii v súvislosti s odmeňovaním, na odporcovi.
2. Členské štáty zabezpečia, aby v [...] **súdom** konaní vo **veci údajnej** diskriminácie [...] **v odmeňovaní** v prípade, keď zamestnávateľ **nesplnil povinnosti** súvisiace s transparentnosťou odmeňovania stanovené v článkoch 5 až 9 tejto smernice **zjavne z nedbanlivosti**, bolo na zamestnávateľovi, aby dokázal, že k žiadnej takejto diskriminácii nedošlo.
3. [...]
4. Touto smernicou sa členským štátom nebráni, aby pre konania zamerané na presadzovanie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú priaznivejšie pre navrhovateľa.
5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v rámci ktorých je na súde alebo príslušnom subjekte, aby vyšetril skutkovú podstatu prípadu.
6. Tento článok sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ sa vo vnútroštátnom práve nestanovuje inak.

Článok 16a (nový)

Dôkaz o rovnakej práci alebo práci rovnakej hodnoty

1. Pri posudzovaní toho, či pracovníčky a pracovníci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, sa posúdenie toho, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii, neobmedzuje na situácie, v ktorých pracovníčky a pracovníci pracujú pre toho istého zamestnávateľa, ale rozširuje sa na jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania. Jednotný zdroj existuje vtedy, keď stanovuje všetky prvky odmeňovania, ktoré sú relevantné pre porovnanie pracovníkov.
2. Posúdenie toho, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii, sa takisto neobmedzuje len na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako dotknutý pracovník.
3. V situácii, keď nie je možné určiť žiadnu skutočnú porovnávaciu osobu, sa na preukázanie údajnej diskriminácie v odmeňovaní umožňuje použiť akýkoľvek iný dôkaz vrátane štatistík alebo porovnania toho, ako by sa s pracovníkom zaobchádzalo v porovnateľnej situácii.

Článok 17

Prístup k dôkazom

1. Členské štáty zabezpečia, aby v konaniach týkajúcich sa nároku na **rovnakú odmenu [...]** mohli vnútroštátne súdy alebo príslušné orgány žalovanému v **súlade s vnútroštátnym právom a praxou** nariadiť, aby zverejnil všetky relevantné dôkazy, ktoré má pod kontrolou.
2. Členské štáty zabezpečia, aby vnútroštátne súdy **alebo príslušné orgány** mali právomoc nariadiť sprístupnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak to v prípade nároku týkajúceho sa **rovnakej odmeny** považujú za relevantné. Zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali pri nariadení sprístupnenia takýchto informácií k dispozícii účinné opatrenia na ochranu takýchto informácií v **súlade s vnútroštátnymi procesnými pravidlami**.
3. [...]

Článok 18

Premlčacie lehoty

1. Členské štáty **zabezpečia, aby sa uplatňovali** pravidlá pre premlčacie lehoty vzťahujúce sa na uplatnenie nárokov týkajúcich sa rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Týmito pravidlami sa určí, kedy premlčacia lehota začína plynúť, aké má trvanie a za akých okolností sa preruší alebo pozastaví, **pričom sa zohľadní, že premlčacie lehoty nezačínajú plynúť skôr, ako sa navrhovateľ dozvie o dotknutom porušení, alebo ako možno odôvodnene predpokladať, že o ňom vie. Členské štáty môžu rozhodnúť, že premlčacia lehota nezačne plynúť pred ukončením pracovnej zmluvy. Uvedené lehoty sa stanovujú najmenej na tri roky.**
2. [...]
3. [...]
4. Členské štáty zabezpečia, aby sa premlčacia lehota pozastavila alebo v závislosti od vnútroštátneho práva prerušila, hneď ako navrhovateľ začne konať a uplatní na **súde** nárok alebo na nárok upriami pozornosť zamestnávateľa, **priamo alebo prostredníctvom** zástupcov pracovníkov, **kontrolný orgán** alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie.
5. (nový) **V tomto článku sa stanovujú jednotné pravidlá týkajúce sa premlčacích lehôt a nerieši sa v ňom otázka pravidiel pre zánik nárokov.**

Článok 19

Náklady spojené s konaním a súdne trovy

[...] Členské štáty zabezpečia, aby v prípadoch, keď žalobca [...] v konaní o nároku týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní vyhrá, **súd podľa vnútroštátneho práva využil možnosť posúdiť, či mal neúspešný navrhovateľ opodstatnené dôvody na uplatnenie nároku na súde, a nariadiť, aby neúspešný navrhovateľ nemusel znášať náklady na súdne konanie.** [...]

Článok 20

Sankcie

1. Členské štáty stanovia pravidlá týkajúce sa **účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií** uplatniteľných v prípade porušenia **práv a povinností týkajúcich sa zásady rovnakej odmeny** [...]. Členské štáty **prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatňovania týchto pravidiel** a bezodkladne informujú Komisiu o uvedených pravidlách a opatreniach, ako aj o všetkých následných zmenách, ktoré sa ich týkajú.
2. Členské štáty zabezpečia, aby [...] **sa sankciami zaručoval skutočný odrádzajúci účinok za porušovanie práv a povinností týkajúcich sa zásady rovnakej odmeny**. Uvedené **sankcie môžu zahŕňať pokuty**.
3. Členské štáty **zabezpečia, aby** sa v prípade opakovaných porušení práv a povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre ženy a mužov [...] **uplatňovali osobitné sankcie**.
4. Členské štáty prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby sa stanovené **sankcie** účinne uplatňovali v praxi.

Článok 21

Otázky rovnosti odmeňovania v prípade verejných zákaziek a koncesíí

1. Primerané opatrenia, ktoré členské štáty prijmú v súlade s článkom 30 ods. 3 smernice 2014/23/EÚ, článkom 18 ods. 2 smernice 2014/24/EÚ a článkom 36 ods. 2 smernice 2014/25/EÚ, zahŕňajú opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty pri plnení verejných zákaziek alebo koncesíí dodržiavali povinnosti týkajúce sa rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

2. Členské štáty zvážia možnosť pre verejných obstarávateľov zaviesť prípadné **sankcie** a podmienky vypovedania zmluvy s cieľom zabezpečiť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pri plnení verejných zákaziek a koncesií. Ak orgány členských štátov konajú v súlade s článkom 38 ods. 7 písm. a) smernice 2014/23/EÚ, článkom 57 ods. 4 písm. a) smernice 2014/24/EÚ alebo článkom 80 ods. 1 smernice 2014/25/EÚ v spojení s článkom 57 ods. 4 písm. a) smernice 2014/24/EÚ, môžu vylúčiť alebo od nich môžu členské štáty požadovať, aby vylúčili akýkoľvek hospodársky subjekt z účasti na postupe verejného obstarávania, ak môžu akýmkoľvek vhodnými prostriedkami preukázať porušenie povinností uvedených v odseku 1, ktoré sa týka buď nesplnenia povinností v oblasti transparentnosti odmeňovania alebo rozdielu v odmeňovaní vyššieho ako 5 percent v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov, ktorý nie je odôvodnený zamestnávateľom objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami. Tým nie sú dotknuté žiadne iné práva alebo povinnosti stanovené v smernici 2014/23/EÚ, smernici 2014/24/EÚ alebo smernici 2014/25/EÚ.

Článok 22

Viktimizácia a ochrana pred menej priaznivým zaobchádzaním

1. S pracovníkmi a ich zástupcami sa nesmie zaobchádzať menej priaznivo z dôvodu, že si uplatnili práva súvisiace s rovnakou odmenou pre mužov a ženy **alebo podporili inú osobu v záležitosti ochrany jej práv.**
2. Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov vrátane zástupcov pracovníkov [...] proti prepúšťaniu alebo inému nepriaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa v reakcii na sťažnosť v rámci podniku alebo na akékoľvek súdne konanie zamerané na presadenie dodržiavania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy.

Článok 23

Vzťah k smernici 2006/54/ES

Kapitola III tejto smernice sa uplatňuje na konania o akýchkoľvek právach alebo povinnostiach súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny [...] stanovenou v článku 4 smernice 2006/54/ES.

KAPITOLA IV

Horizontálne ustanovenia

Článok 24

Úroveň ochrany

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia stanovené v tejto smernici.
2. Vykonávanie tejto smernice nesmie byť za žiadnych okolností dôvodom na zníženie úrovne ochrany v oblastiach, ktoré upravuje táto smernica. **Tým nie je dotknuté právo členských štátov a sociálnych partnerov stanoviť s ohľadom na meniace sa okolnosti iné legislatívne, regulačné, kolektívne alebo zmluvné dojednania ako tie, ktoré sú účinné k [vložiť dátum prijatia tejto smernice], za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici a že sa nezníži existujúca úroveň ochrany.**

Článok 25

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie

1. Bez toho, aby bola dotknutá právomoc **kontrolného orgánu** alebo iných subjektov, ktoré presadzujú práva pracovníkov, vrátane sociálnych partnerov, [...] sú v záležitostiach patriacich do rozsahu pôsobnosti tejto smernice príslušné subjekty pre rovnaké zaobchádzanie zriadené v súlade so smernicou 2006/54/ES.

2. Členské štáty prijímú aktívne opatrenia na **presadzovanie** úzkej spolupráce a koordinácie medzi [...] subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie a [...] **kontrolnými** orgánmi [...], **pokiaľ ide o záležitosti týkajúce sa zásady rovnakej odmeny.**
3. Členské štáty poskytnú subjektom pre rovnaké zaobchádzanie primerané zdroje na účinný výkon funkcií, pokiaľ ide o dodržiavanie práva na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. [...]

Článok 26

Monitorovanie a zvyšovanie informovanosti

1. Členské štáty zabezpečia dôsledné a **koordinované** monitorovanie a **podporu** vykonávania zásady rovnakej odmeny [...] a presadzovania všetkých dostupných prostriedkov nápravy.
2. [...]
3. Členské štáty zabezpečia, aby **sa plnili [...]** tieto úlohy:
 - a) **zvyšovanie** informovanosti verejných a súkromných podnikov a organizácií, sociálnych partnerov, ako aj širokej verejnosti s cieľom podporovať zásadu rovnakej odmeny a právo na transparentnosť odmeňovania;
 - b) **analýza** príčin rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a navrhovanie nástrojov určených na pomoc pri [...] posudzovaní nerovnosti v odmeňovaní;
 - c) **zber** údajov získaných od zamestnávateľov podľa článku 8 a **bezodkladné uverejnenie údajov uvedených v článku 8 ods. 1 písm. a) až f) jednoduchým, prístupným a používateľsky ústretovým spôsobom, ktorý umožňuje porovnanie medzi zamestnávateľmi, sektormi a regiónmi dotknutého členského štátu. Informácie z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii, sú takisto prístupné;**

- d) **zber** správ o spoločnom posúdení odmeňovania podľa článku 9 ods. 3;
 - e) **agregovanie** údajov o počte a druhoch nárokov týkajúcich sa diskriminácie v odmeňovaní, ktoré boli uplatnené na súdoch, a sťažností, ktoré boli predložené príslušným subjektom verejného sektora vrátane subjektov pre rovnaké zaobchádzanie.
4. Členské štáty poskytujú Komisii **každé dva roky v jednom predložení** údaje uvedené v odseku 3 písm. c), d) a e) [...].

Článok 27

Kolektívne vyjednávanie a kolektívna akcia

1. Touto smernicou nie je žiadnym spôsobom dotknuté právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy, ani právo na kolektívne akcie v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou.
2. (nový) **Členské štáty môžu v súlade s vnútroštátnym právom a zaužívanou praxou umožniť sociálnym partnerom, aby zachovávali, uzatvárali a presadzovali kolektívne zmluvy, v ktorých sa stanovujú opatrenia týkajúce sa transparentnosti odmeňovania, ako aj rokovali o uvedených zmluvách, a to za predpokladu, že výsledky sledované touto smernicou sú vždy zabezpečené.**

Článok 28

Štatistika

Členské štáty **každoročne** poskytujú Komisii (Eurostatu) aktuálne **vnútroštátne údaje na výpočet rozdielu** v odmeňovaní žien a mužov [...] **v neupravenej forme** [...]. Túto štatistiku treba rozčleniť podľa **pohlavia**, hospodárskeho sektoru, pracovného času (plný pracovný čas/kratší pracovný čas), hospodárskej kontroly (verejné/súkromné vlastníctvo) a veku, pričom ju treba vypočítavať na ročnom základe.

Prvé ročné údaje o odmeňovaní žien a mužov sa zašlú najskôr 31. januára 2028 za referenčný rok 2026.

Článok 29

Šírenie informácií

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

Článok 30

Vykonávanie

Členské štáty môžu v **súlade s vnútroštátnym právom a/alebo zaužívanou praxou týkajúcou sa úloh sociálnych partnerov** vykonávaním tejto smernice poveriť sociálnych partnerov, za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné kroky na zabezpečenie toho, aby výsledky, o ktorých dosiahnutie sa touto smernicou usiluje, boli vždy zaručené.

Článok 31

Transpozícia

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do [**troch** rokov po nadobudnutí účinnosti]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.
2. V rámci informovania Komisie by členské štáty mali poskytnúť aj zhrnutie výsledkov posúdenia, ktoré vykonali so zreteľom na vplyv transpozičného aktu na **mikropodniky**, malé a stredné podniky, ako aj odkaz na takéto uverejnené posúdenie.
3. Členské štáty uvedú priamo v týchto prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.

Článok 32

Podávanie správ a preskúmanie

1. Členské štáty do [ôsmich rokov od nadobudnutia účinnosti] oznámia Komisii všetky informácie o vykonávaní tejto smernice a o jej vplyve v praxi.
2. Komisia na základe informácií poskytnutých členskými štátmi predloží Európskemu parlamentu a Rade správu o vykonávaní tejto smernice a v náležitých prípadoch navrhne legislatívne zmeny.

Článok 33

Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 34

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

Za Európsky parlament

predseda

Za Radu

predseda