

Bruselj, 2. december 2021
(OR. en)

14317/21

Medinstitucionalna zadeva:
2021/0050(COD)

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

DOPIS

Pošiljatelj:	Odbor stalnih predstavnikov (1. del)
Prejemnik:	Council (EPSCO)
Št. dok. Kom.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje – splošni pristop

I. UVOD

Komisija je 4. marca 2021 predložila predlog „direktive o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje“, ki je odziv na poziv Sveta iz junija 2019 k oblikovanju konkretnih ukrepov za povečanje preglednosti plačil.

Cilj direktive je:

- (i) določiti minimalne zahteve za krepitev uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske;

- (ii) odpraviti diskriminacijo na podlagi spola s povečanjem preglednosti plačilnih sistemov in
- (iii) okrepiti uveljavljanje pravic in obveznosti v zvezi z enakim plačilom.

Nacionalni parlamenti DK, ES, IT, PT in SE so predložili obrazložena mnenja v osmih tednih od predložitve predloga Komisije v skladu s členom 6 Protokola št. 2, priloženega Pogodbama.

Predlagana pravna podlaga je člen 157(3) PDEU, v katerem je določeno, da Evropski parlament in Svet sprejmeta ukrepe po rednem zakonodajnem postopku.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na plenarnem zasedanju 9. junija 2021.

II. RAZPRAVE V ČASU SLOVENSKEGA PREDSEDOVANJA

V Svetu je predlog obravnavala Delovna skupina za socialna vprašanja, ki je predložila šest kompromisnih besedil. Predsedstvo je organiziralo osem celodnevni sej delovne skupine in številna dvostranska posvetovanja, da bi našlo ustrezne rešitve za upoštevanje pomislekov delegacij.

Glavna vprašanja, obravnavana v pripravljalnih telesih Sveta

1. Sorazmernost in poseganje v nacionalne sisteme

Med razpravo o oceni učinka je bila velika pozornost namenjena utemeljitvi in poglobljeni razlagi predloga, da bi se obravnavali pomisleki v zvezi s sorazmernostjo predlaganih rešitev. Številne delegacije so poudarile, da je predlog zelo kompleksen in predpisovalen. Poudarile so potrebo po večji prožnosti pri izvajanju direktive. Več delegacij je izrazilo pomisleke, da bi predlagane obveznosti posegale v njihove modele trga dela in vlogo socialnih partnerjev v zvezi s tem.

Namen rešitev, ki jih predlaga predsedstvo, je poenostaviti sistem spremljanja izvajanja direktive. Zaradi pojasnitve, da predlog ne bi smel posegati v nacionalne modele trga dela, je bilo spremenjenih več določb. Predlog predsedstva upošteva vlogo socialnih partnerjev in avtonomijo socialnega dialoga. Poleg tega je bilo na novo opredeljenih ali dodatno pojasnjenih več ključnih konceptov predloga, da bi se odpravili morebitni dvomi glede razumevanja terminologije in bi se zagotovila enotna uporaba direktive.

2. *Povečanje finančnega in upravnega bremena za delodajalce, zlasti mikro in male delodajalce*

Čeprav je več delegacij podprlo cilj predloga, pa so kljub temu izrazile pomisleke v zvezi s pričakovanim upravnim in finančnim bremenom za delodajalce pri izvajanju obveznosti glede preglednosti plačil. Nekaj delegacij je menilo, da bi bilo treba MSP izvzeti iz nekaterih obveznosti. Izraženi so bili tudi pomisleki v zvezi s podatki, ki bi jih morali delodajalci z vsaj 250 zaposlenimi zagotoviti v okviru poročanja o plačilih. Nekaj delegacij je menilo, da je zahteva po podatkih preobsežna. Po drugi strani pa so se nekatere delegacije zavzele za znižanje praga za obvezno poročanje o plačilih, tako da bi bila vključena tudi srednja podjetja.

Predsedstvo je v kompromisnem predlogu ohranilo prag 250 delavcev in zahtevane podatke za poročanje o plačilih, saj je menilo, da gre za dobro ravnotežje. Vendar pa je uvedlo več izjem za mikro in male delodajalce. V predlogu predsedstva so zlasti pojasnjena merila, ki jih je treba uporabiti pri uporabi koncepta dela enake vrednosti, kar bi moralo olajšati uporabo.

3. *Določbe v zvezi s kombiniranimi oblikami diskriminacije*

Čeprav je v predlogu določeno, da delodajalci zbirajo podatke samo v zvezi z diskriminacijo na podlagi spola delavca, so nekatere delegacije izrazile pomisleke glede določbe, ki se nanaša na upoštevanje kombinacije diskriminacije na podlagi spola in diskriminacije na drugih zaščitениh podlagah. Nekatere delegacije so izpostavile vprašanje nejasnih posledic takšne določbe.

Predlog predsedstva pojasnjuje, da se obseg obveznosti delodajalcev v zvezi z ukrepi za preglednost plačil ne spremeni. Nadalje pojasnjuje, da bi morale biti v kontekstu diskriminacije pri plačilu na podlagi spola mogoče upoštevati tudi diskriminacijo na kombinirani podlagi, kar bi sodiščem ali pristojnim organom omogočilo, da ustrezno upoštevajo takšno diskriminacijo.

4. *Področje uporabe direktive, zlasti v zvezi z osebami, ki se prijavijo na delovno mesto*

Nekatere delegacije so poudarile, da se predlog nanaša na delavce in ne zajema oseb, ki se prijavijo na delovno mesto, zato so skeptične glede določbe, ki zagotavlja preglednost plačil pred zaposlitvijo.

V predlogu predsedstva je pojasnjeno, da se zaradi preglednosti plačil pred zaposlitvijo direktiva uporablja tudi za osebe, ki se prijavijo na delovno mesto.

5. *Pravna sredstva ter uveljavljanje pravic in obveznosti v zvezi z načelom enakega plačila*

Številne delegacije so izrazile pomisleke glede predlaganih določb o pravnih sredstvih in mehanizmih izvrševanja za pravice in obveznosti, povezane z načelom enakega plačila. Delegacije so menile, da so določbe preveč podrobne in posegajo v nacionalne pravosodne sisteme. Zlasti so bili izraženi pomembni pomisleki v zvezi s prenosom dokaznega bremena, dokazom o enakem delu ali delu enake vrednosti ter uporabo enega samega vira in hipotetičnega primerljivega položaja, zastaralnimi roki, pravnimi in sodnimi stroški ter sankcijami.

Predlog predsedstva upošteva večino pomislov delegacij, saj državam članicam omogoča večjo prožnost, hkrati pa ohranja glavne elemente, potrebne za učinkovito uporabo načela enakega plačila. Predlog predsedstva med drugim pojasnjuje uporabo enega samega vira in hipotetičnega primerljivega položaja pri dokazovanju enakega dela ali dela enake vrednosti.

Ob upoštevanju zgoraj navedenih vprašanj kompromisno besedilo predsedstva upošteva različne modele trga dela in vlogo socialnih partnerjev. Vključuje izjeme in odstopanja za mikro in male delodajalce, da bi se čim bolj zmanjšal finančni in upravni učinek posameznih določb. Poleg tega državam članicam omogoča večjo prožnost pri izvrševanju predloga.

Glavni elementi, ki so bili uvedeni v primerjavi s predlogom Komisije, so navedeni v nadaljevanju:

- kar zadeva področje uporabe direktive, je predsedstvo uvedlo spremembe, da bi se osebe, ki se prijavijo na delovno mesto, vključile v področje uporabe ukrepov za preglednost plačil pred zaposlitvijo;
- da bi izboljšali enotno uporabo in razumevanje ključnih konceptov, je predsedstvo v členu 2 predlagalo, da se dodajo opredelitve pojmov „načelo enakega plačila“, „nadzorni organ“, „predstavniki delavcev“, „mikro delodajalci“ in „mali delodajalci“;
- v zvezi s kombinirano diskriminacijo je v kompromisnem besedilu predsedstva pojasnjeno, da ta direktiva ustrezno upošteva vse primere prikrajšanosti, ki izhajajo iz presečne diskriminacije, vendar delodajalcem ne nalaga dodatnih obveznosti, da zbirajo podatke v zvezi z zaščitenimi podlagami, ki niso povezane s spolom;

- kar zadeva merila, ki bi jih bilo treba upoštevati pri ocenjevanju nalog, ki se izvajajo v organizaciji, da bi uporabili koncept dela enake vrednosti, je predsedstvo na podlagi obstoječih smernic Evropske unije predlagalo sklop štirih meril (znanja in spretnosti, napor, odgovornost in delovni pogoji);
- da bi zmanjšali upravno breme za mikro in male delodajalce, je predsedstvo v kompromisnem besedilu uvedlo možnost izjem za mikro in male delodajalce v zvezi z nekaterimi obveznostmi, povezanimi s preglednostjo plačil;
- kar zadeva pomisleke v zvezi s socialnim dialogom in vlogo socialnih partnerjev, je predsedstvo predlagalo spremembe več določb, ki omogočajo prožnost na podlagi nacionalnega prava ali prakse in upoštevajo različne modele trga dela;
- kar zadeva določbe o pravnih sredstvih in izvrševanju načela enakega plačila, so v kompromisnem predlogu predsedstva ustrezno upoštevani pomisleki delegacij v zvezi z različnimi nacionalnimi pravosodnimi sistemi. Uvedenih je bilo več sprememb, da bi se državam članicam omogočila večja prožnost v zvezi s pravili o prenosu dokaznega bremena, zastaralnih rokov, pravnih in sodnih stroškov ter sankcijah;
- da bi ublažili pomisleke več delegacij glede uporabe „hipotetičnega primerljivega položaja“ v delovnih sporih, je predsedstvo pojasnilo koncept in primere, v katerih bi bilo treba uporabiti ta instrument. Namen kompromisnega predloga predsedstva je tudi, da se ocena, ali so delavci v primerljivem položaju, ne bi omejila na primere, v katerih delavci in delavke delajo za istega delodajalca; ta možnost je razširjena na skupni vir, ki določa plačilne pogoje;
- kar zadeva spremljanje izvajanja načela enakega plačila, je predsedstvo spremenilo prvotni predlog, da bi državam članicam zagotovilo zadostno prožnost.

V prilogi so spremembe v primerjavi s predlogom Komisije (iz dokumenta ST 6750/21) označene s **krepkim tiskom**, črtano besedilo pa z [...].

Na seji Coreperja 1. decembra 2021 je velika večina delegacij podprla delo predsedstva in se strinjala, da je kompromisno besedilo trdna podlaga za prihodnja pogajanja z Evropskim parlamentom. Nekaj delegacij je obžalovalo, da se o besedilu ni podrobneje razpravljalo na tehnični ravni. Čeprav nekatere delegacije še niso mogle umakniti splošnih preučitvenih pridržkov, se je velika večina delegacij strinjala, da je besedilo dovolj zrelo, da se ga posreduje Svetu EPSCO, da bi lahko dosegli dogovor o splošnem pristopu.

Preostali pridrži

Splošni preučitveni pridrži: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Parlamentarni preučitveni pridrži: EE.

III. SKLEPNA UGOTOVITEV

Svet (EPSCO) naj doseže dogovor o splošnem pristopu glede besedila iz priloge k temu dopisu in pooblasti predsedstvo, da začne pogajanja o tej zadevi s predstavniki Evropskega parlamenta.

Predlog

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

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

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

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora¹,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) S členom 2 in členom 3(3) Pogodbe o Evropski uniji je pravica do enakosti žensk in moških določena kot ena bistvenih vrednot in nalog Unije.
- (2) Člena 8 in 10 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) določata, da si Unija prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost moških in žensk, ter da si v vseh svojih dejavnostih prizadeva za boj proti diskriminaciji zaradi spola.

¹ UL C , str.

- (3) Člen 157(1) PDEU določa, da mora vsaka država članica zagotoviti uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti (**v nadaljevanju: načelo enakega plačila**) za moške in ženske.
- (4) Člen 23 Listine o temeljnih pravicah Evropske unije določa, da se mora enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.
- (5) Enaka obravnava in enake možnosti žensk in moških ter pravica do enakega plačila za delo enake vrednosti so med načeli evropskega stebra socialnih pravic², ki so ga skupaj razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija.
- (6) Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta³ določa, da je treba za enako delo ali delo enake vrednosti odpraviti neposredno in posredno diskriminacijo zaradi spola glede vseh vidikov in pogojev plačila. Kadar se za določanje plačila uporablja sistem razvrstitve delovnih mest, bi ta sistem moral temeljiti na istih merilih za moške in ženske ter biti oblikovan tako, da izključuje vsakršno diskriminacijo zaradi spola.

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

³ Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.7.2006, str. 23).

- (7) V oceni iz leta 2020⁴ je bilo ugotovljeno, da izvajanje načela enakega plačila ovirajo slaba preglednost plačilnih sistemov, premajhna pravna varnost glede koncepta „delo enake vrednosti“ in postopkovne ovire, s katerimi se srečujejo žrtve diskriminacije. Delavci nimajo dovolj informacij za uspešen zahtevek za enako plačilo, zlasti informacij o ravneh plačil za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. V poročilu je bilo ugotovljeno, da bi večja preglednost omogočila razkritje spolne pristranskosti in diskriminacije v plačilnih strukturah podjetja ali organizacije. Hkrati bi delavcem, delodajalcem in socialnim partnerjem omogočila, da ustrezno ukrepajo za izvrševanje pravice do enakega plačila.
- (8) Po temeljiti oceni obstoječega okvira o enakem plačilu za enako delo ali delo enake vrednosti⁵ ter obsežnem in vključujočem procesu posvetovanja⁶ so bili v strategiji za enakost spolov za obdobje 2020–2025⁷ napovedani zavezujoči ukrepi za preglednost plačil.
- (9) Plačilno vrzel med spoloma povzročajo različni dejavniki, nekatere od teh pa je mogoče pripisati neposredni in posredni diskriminaciji. Zaradi splošnega pomanjkanja preglednosti pri ravneh plačil v organizacijah lahko pristranskost in diskriminacija pri plačilu zaradi spola še naprej ostaneta neugotovljeni oziroma tudi v primeru suma težko dokazljivi. Zato so potrebni zavezujoči ukrepi, da se izboljša preglednost, da se organizacije spodbudijo k pregledu plačilnih struktur in zagotovitvi enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za ženske in moške ter da se žrtvam diskriminacije omogoči uveljavljanje pravice do enakega plačila. To je treba dopolniti z določbami, ki pojasnjujejo obstoječe pravne koncepte (kot sta „plačilo“ in „delo enake vrednosti“), ter ukrepi za izboljšanje mehanizmov za izvrševanje in dostop do sodnega varstva.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Glej tudi poročilo Evropskemu parlamentu in Svetu o izvajanju Direktive 2006/54/ES za leto 2013, COM (2013) 861 final.

⁵ Ocena ustrezne določbe Direktive 2006/54/ES o uresničevanju načela o enakem plačilu za enako delo ali delo enake vrednosti iz Pogodbe, SWD(2020) 50; Poročilo o izvajanju akcijskega načrta EU za obdobje 2017–2019 za spoprijemanje z razliko v plačah med spoloma, COM(2020) 101.

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

⁷ Sporočilo Komisije „Unija enakosti: Strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 z dne 5. marca 2020, COM(2020) 152 final.

- (10) Uporabo načela enakega plačila za moške in ženske bi bilo treba okrepiti z odpravo neposredne in posredne diskriminacije pri plačilu. To delodajalcem ne preprečuje, da delavce, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, plačajo različno, če imajo za to objektivna in spolno nevtralna merila, kot sta uspešnost in usposobljenost.
- (11) To direktivo bi bilo treba uporabljati za vse delavce, vključno z delavci s krajšim delovnim časom, delavci, zaposlenimi za določen čas, ali osebami, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje z agencijo za zagotavljanje začasnega dela, **pa tudi delavci na vodstvenih položajih**, ki imajo pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno s pravom, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Sodišče). [...] Če izpolnjujejo **zadevna** merila, bi **lahko** na področje uporabe te direktive spadali tudi delavci v gospodinjstvu, delavci na zahtevo, priložnostni delavci, delavci na podlagi vrednotnice, platformni delavci, pripravniki in vajenci. Obstoje delovnega razmerja bi moral temeljiti na ugotovitvi dejstev, ki se nanašajo na dejansko opravljanje dela, in ne na tem, kako stranke opisujejo razmerje.

11a(novo) Pomemben element odprave diskriminacije pri plačilu je preglednost plačil pred zaposlitvijo, zato bi se morala ta direktiva uporabljati tudi za osebe, ki se prijavijo na delovno mesto.

- (12) Da bi se odstranile ovire, s katerimi se žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola srečujejo pri uveljavljanju pravice do enakega plačila, in da bi se delodajalcem zagotovile smernice za zagotavljanje spoštovanja te pravice, bi bilo treba osnovne koncepte v zvezi z enakim plačilom, kot sta „plačilo“ in „delo enake vrednosti“, pojasniti v skladu s sodno prakso Sodišča. To bi moralo olajšati uporabo teh konceptov, zlasti za **mikro**, mala in srednja podjetja.

(13) Načelo enakega plačila [...] bi bilo treba spoštovati pri mezdi ali plači ter vseh drugih prejemkih v denarju ali v naravi, ki jih delavec neposredno ali posredno prejme iz naslova zaposlitve od svojega delodajalca. V skladu s sodno prakso Sodišča⁸ bi moral koncept „plačilo“ zajemati ne le plačo, ampak tudi **dopolnilne ali spremenljive dele plačila. Pri dopolnilnih ali spremenljivih delih bi bilo treba upoštevati vse ugodnosti poleg običajne osnovne ali minimalne plače, ki jih delavec prejme neposredno ali posredno v denarju ali v naravi. To so med drugim** dodatki, povračila za nadure, ugodnosti za prevoz [...], dodatki za stanovanje, povračila za udeležbo na usposabljanju, plačila v primeru odpustitve, nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni, zakonsko določena nadomestila in poklicne pokojnine. Vključeni bi morali biti vsi elementi plačila, ki so obvezni na podlagi zakona, [...]kolektivne pogodbe **in/ali veljavne prakse v vsaki državi članici.**

(13-a) (novo) Za zagotovitev enotne predstavitve informacij, zahtevane na podlagi te direktive, bi morale biti ravni plačil izražene kot bruto letno plačilo in ustrezna bruto urna postavka. Izračun tega lahko temelji na dejanskem plačilu, opredeljenem za delavca, ne glede na to, ali je določeno letno, mesečno, na uro ali drugače.

⁸ Na primer Zadeva C-58/81, Komisija evropskih skupnosti/Veliko vojvodstvo Luksemburg, ECLI:EU:C:1982:215; Zadeva C-171/88 Rinner-Kulhn/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; Zadeva C-147/02 Alabaster/Woolwhich plc and Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; Zadeva C-342/93 - Gillespie in drugi ECLI:EU:C:1996:46; Zadeva C-278/93 Freers and Speckmann/Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; Zadeva C-12/81, Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; Zadeva C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; Zadeva C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

(13a) (novo) Države članice ne bi smele biti obvezane, da za namene te direktive vzpostavijo nove organe. Naloge, ki izhajajo iz Direktive, se lahko prenesejo na ustanovljene organe, vključno s socialnimi partnerji, v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso.

(13b) (novo) Da bi zaščitili delavce in odpravili strah pred viktimizacijo pri uporabi načela enakega plačila, bi morali imeti delavci možnost, da jih zastopa predstavnik. To so lahko sindikati ali drugi predstavniki delavcev. Če predstavnikov delavcev ni, bi moralo biti delavcem omogočeno, da jih zastopa predstavnik po lastni izbiri. Države članice bi morale imeti možnost, da upoštevajo nacionalne okoliščine in različne vloge v zvezi z zastopanjem delavcev.

- (14) Člen 10 Pogodbe o delovanju Evropske unije določa, da bi si Unija pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti **morala** prizadevati za boj proti diskriminaciji na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Člen 4 Direktive 2006/54/ES določa, da se odpravi neposredna ali posredna diskriminacija zaradi spola, posebej glede plačila. Diskriminacija pri plačilu zaradi spola, pri kateri je ključen element spol žrtve, se lahko v praksi kaže v različnih oblikah. Vključuje lahko presek različnih vrst diskriminacije ali neenakosti, kadar delavec pripada eni ali več skupinam, ki so zaščitene tako pred diskriminacijo zaradi spola kot pred diskriminacijo zaradi rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti (pred katerimi ščitita Direktiva 2000/43/ES ali Direktiva 2000/78/ES). **Med skupinami, ki bi se lahko soočile s takšnimi kombiniranimi oblikami diskriminacije, so na primer ženske migrantskega porekla, Romkinje, ženske z invalidnostjo, mlade ali starejše ženske.** Ta direktiva bi torej morala pojasniti, da **bi moralo biti mogoče**, da se v okviru diskriminacije pri plačilu zaradi spola **upošteva taka kombinacija**, da se odpravijo morebitni dvomi glede tega v okviru obstoječega pravnega okvira **in se** sodiščem ali drugim pristojnim organom **omogoči, da ustrezno upoštevajo vse okoliščine** prikrajšanosti, ki izhajajo iz presečne diskriminacije, zlasti za vsebinske in postopkovne namene, vključno s priznavanjem obstoja diskriminacije, da se odloči o ustrezni primerljivi situaciji, da se oceni sorazmernost ter po potrebi določi raven odškodnine ali naloženih **sankcij**. **To pojasnilo ne bi smelo spremeniti obsega obveznosti delodajalcev v zvezi z ukrepi za preglednost plačil na podlagi te direktive. Zlasti se od delodajalcev ne bi smelo zahtevati, da bi zbirali podatke, ki se nanašajo na druge zaščitene podlage, ki niso povezane s spolom.**

(15) Da bi se spoštovala pravica do enakega plačila za ženske in moške, morajo delodajalci uporabljati mehanizme za določanje plačila **ali plačilne strukture**, s katerimi zagotavljajo, da pri plačilih, ki jih za enako delo ali delo enake vrednosti prejemajo moški in ženske, ni razlik, ki niso utemeljene z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki. Taki **mehanizmi za določanje plačil ali plačilne strukture** bi morali omogočiti primerjavo vrednosti različnih delovnih mest znotraj iste organizacijske strukture **in lahko temeljijo na obstoječih smernicah⁹, kazalnikih in spolno nevtralnih modelih v Evropski uniji**. V skladu s sodno prakso Sodišča bi bilo treba vrednost dela oceniti in primerjati na podlagi objektivnih meril, kot so zahteve glede izobrazbe, strokovnosti in usposabljanja, znanja in spretnosti, napornost in odgovornost, vloženo delo ter narava delovnih nalog¹⁰. **Za lažjo uporabo koncepta dela enake vrednosti, zlasti za mikro, mala in srednja podjetja, bi bilo treba uporabiti objektivna merila, ki bi morala vključevati štiri dejavnike: znanja in spretnosti, napornost, odgovornost in delovne pogoje. Ti dejavniki so bili v navedenih smernicah opredeljeni kot bistveni in zadostni za oceno nalog, ki se izvajajo v organizaciji, ne glede na gospodarski sektor, v katerega spada podjetje. Ker vsi dejavniki niso enako pomembni za posamezen položaj, bi moral delodajalec pretehtati vsakega od teh štirih dejavnikov glede na relevantnost teh meril za zadevno delovno mesto ali položaj. Po potrebi se lahko upoštevajo tudi dodatna merila.**

15a (novo) Nacionalni modeli za določanje plač se razlikujejo in lahko temeljijo na kolektivnih pogodbah in/ali elementih, ki jih določi delodajalec. Namen te direktive ni vplivati na različne nacionalne modele določanja plač.

⁹ [DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Na primer Zadeva C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; Zadeva C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; Zadeva C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; Zadeva C427/11, Margaret Kenny and Others/Minister for Justice, Equality and Law Reform and Others [2013] ECLI:EU:C:2013:122, točka 28.

- (16) Opredelitev upoštevnega primerljivega položaja je pomemben parameter pri ugotavljanju, ali se delo lahko šteje za enakovredno. Delavcem omogoča, da dokažejo, da so bili obravnavani manj ugodno kot oseba drugega spola, ki v primerljivem položaju opravlja enako delo ali delo enake vrednosti. **Na podlagi razvoja, ki je posledica opredelitve neposredne in posredne diskriminacije v Direktivi 2006/54/ES**, bi bilo treba, kadar ni resničnega primerljivega položaja, dovoliti uporabo hipotetičnega primerljivega položaja, ki bi delavcu omogočil, da dokaže, da ni bil obravnavan na enak način, kot bi bil obravnavan hipotetični delavec drugega spola v primerljivem položaju. S tem bi bila odpravljena velika ovira za potencialne žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola, [...] kadar je težko najti primer osebe nasprotnega spola v primerljivem položaju, zaradi česar je skoraj nemogoče vložiti zahtevek za enako plačilo. Poleg tega se delavcem ne bi smela preprečiti uporaba drugih dejstev, na podlagi katerih se lahko predpostavi zatrjevana diskriminacija, na primer uporaba statističnih podatkov ali drugih razpoložljivih informacij. To bi omogočilo, da bi se v sektorjih in poklicih, ki pri katerih je prisotna segregacija zaradi spola, učinkoviteje obravnavale razlike v plačilih zaradi spola.
- (17) Sodišče je pojasnilo¹¹, da pri ugotavljanju, ali so delavci v primerljivem položaju, primerjava ni nujno omejena na položaje, ko moški in ženske delajo za istega delodajalca. Delavci so lahko v primerljivem položaju tudi, če ne delajo za istega delodajalca, kadar se pogoji glede plačila lahko pripišejo skupnemu viru, ki določa te pogoje, **in kadar so ti pogoji povsem enakopravni in primerljivi**. To se lahko zgodi, kadar vse zadevne pogoje glede plačila ureja zakonska določba ali [...] pogodba, povezana s plačili, ki se uporablja za več podjetij, ali kadar so taki pogoji določeni centralno za več kot eno organizacijo ali podjetje v holdinški družbi ali konglomeratu. Poleg tega je Sodišče pojasnilo, da primerjava ni omejena na delavce, ki so zaposleni hkrati s tožečo stranko¹². **Poleg tega bi bilo treba pri izvajanju dejanske ocene priznati, da je razliko v plačilu mogoče pojasniti z dejavniki, ki niso povezani s spolom.**

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

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

- (18) Države članice bi morale **zagotoviti, da so na voljo** posebna orodja in metodologije, ki bi podpirali in usmerjali **delodajalce** pri oceni, kaj je delo enake vrednosti. To bi moralo olajšati uporabo tega koncepta, zlasti za **mikro**, mala in srednja podjetja. **Države članice se lahko ob upoštevanju nacionalnega prava, kolektivnih pogodb in/ali prakse odločijo, da bodo razvoj posebnih orodij in metodologij zaupale socialnim partnerjem ali jih razvile v sodelovanju ali po posvetovanju z njimi.**
- (19) Sistemi vrednotenja in razvrstitve delovnih mest lahko, če se ne uporabljajo na spolno nevtralen način in zlasti če odražajo tradicionalne stereotipe o spolih, povzročijo diskriminacijo pri plačilu zaradi spola. V takem primeru prispevajo k plačilni vrzeli med spoloma in jo utrjujejo, saj delovna mesta, na katerih prevladujejo moški, vrednotijo drugače kot delovna mesta, na katerih prevladujejo ženske, čeprav gre za delovna mesta, na katerih se opravlja delo enake vrednosti. Nasprotno pa spolno nevtralni sistemi vrednotenja in razvrstitve delovnih mest učinkovito vzpostavljajo pregleden sistem plačil in so bistveni za preprečevanje neposredne in posredne diskriminacije zaradi spola. Zaznavajo posredno diskriminacijo pri plačilu, ki je povezana s podvrednotenjem delovnih mest, na katerih so običajno zaposlene ženske. To dosegajo z merjenjem in primerjavo delovnih mest, katerih vsebina je drugačna vendar enake vrednosti, ter tako podpirajo načelo dela enake vrednosti.

- (20) Pomanjkanje informacij o predvidenem razponu plačila za delovno mesto povzroča asimetričnost informacij, ki omejuje pogajalsko moč prijavljenih na delovno mesto. Zagotavljanje preglednosti bi moralo potencialnim delavcem omogočiti informirano odločitev o pričakovanem plačilu, ne da bi to na kakršen koli način omejevalo pogajalsko moč delodajalca ali delavca za pogajanje o plači zunaj navedenega razpona. S tem bi se tudi zagotovila izrecna in spolno nepristranska osnova za določanje plačil ter preprečilo podvrednotenje plačil v primerjavi z znanji in spretnostmi ter izkušnjami. Ta ukrep za preglednost naj bi obravnaval tudi presečno diskriminacijo, kadar nepregledno določanje plačil omogoča diskriminatorne prakse iz različnih vzrokov za diskriminacijo. [...] **Osebe, ki se prijavijo na delovno mesto, bi morale prejeti informacije o začetnem plačilu ali razponu ravni plačila pred razgovorom ali pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, tako da se lahko pogajajo na pregleden način in sprejmejo informirano odločitev o plačilu. Informacije bi lahko zagotovil delodajalec ali pa bi bile zagotovljene po drugi poti, na primer prek socialnih partnerjev.**
- (21) Da bi se preprečilo utrjevanje plačilne vrzeli med spoloma, ki so ji posamezni delavci dolgotrajno podvrženi, delodajalci ne bi smeli imeti možnosti, da prijavljeno osebo vprašajo, kakšno plačilo je prejela v prejšnjem delovnem razmerju, ali **da si proaktivno prizadevajo dobiti take informacije.**
- (22) Ukrepi za preglednost plačil bi morali zaščititi pravico delavcev do enakega plačila, hkrati pa čim bolj omejiti stroške in breme za delodajalce, pri čemer je treba posebno pozornost nameniti mikro in malim podjetjem. Kadar je ustrezno, bi morali biti ukrepi prilagojeni velikosti delodajalcev glede na število zaposlenih. **Število delavcev, zaposlenih pri delodajalcih, ki se uporabi kot merilo, ali mora delodajalec poročati o plačilih, kot je navedeno v tej direktivi, je lahko tako, kot je opredeljeno v Priporočilu Komisije o mikro, malih in srednjih podjetjih¹³.**

¹³ Priporočilo Komisije z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednjih podjetij C(2003) 1422.

- (23) Delodajalec bi moral delavcem omogočiti dostop do [...] meril, ki se uporabljajo za določanje ravni plačil in **plačnega napredovanja**. [...] **Plačno napredovanje se nanaša na proces, v katerem delavec napreduje v višjo plačilno raven. Merila, povezana z plačnim napredovanjem, lahko na primer vključujejo individualno uspešnost, razvoj znanj in spretnosti ter/ali delovno dobo. Države članice bi morale pri izvajanju te obveznosti posebno pozornost nameniti preprečevanju pretiranega upravnega bremena za mikro in mala podjetja. Kot blažilni ukrep lahko države članice predvidijo tudi vnaprej pripravljene predloge, da malim in mikro podjetjem pomagajo pri izpolnjevanju te obveznosti. Države članice lahko mikro in male delodajalce izvzamejo iz obveznosti v zvezi s plačnim napredovanjem, na primer tako, da jim omogočijo, da dajo merila za plačno napredovanje na voljo na zahtevo delavcev.**
- (24) Delavci bi morali imeti pravico, da na zahtevo pridobijo informacije o svojih plačilih in ravneh plačil, razčlenjene po spolu, za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. **V podjetjih, v katerih imajo predstavnike delavcev, se lahko te informacije po možnosti zagotovijo prek njih.** Delodajalci **bi morali** delavce o tej pravici obvestiti vsako leto. Delodajalci lahko tudi na lastno pobudo zagotovijo take informacije, ne da bi bilo delavcem treba informacije zahtevati.
- (25) Delodajalci z najmanj 250 delavci bi morali redno poročati o plačilu na primeren in pregleden način, na primer z vključevanjem informacij v svoje poslovno poročilo. Podjetja, za katera veljajo zahteve iz Direktive 2013/34/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹⁴, se lahko odločijo, da o plačilu poročajo sočasno sporočanjem o drugih vprašanjih v zvezi z delavci v svojem poslovnem poročilu. **Da bi v čim večji meri povečali preglednost plačil za delavce, lahko države članice določijo, da morajo o plačilih poročati tudi delodajalci z manj kot 250 delavci.**

¹⁴ Direktiva 2013/34/EU, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2014/95/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2014 o spremembi Direktive 2013/34/EU glede razkritja nefinančnih informacij in informacij o raznolikosti nekaterih velikih podjetij in skupin (UL L 330, 15.11.2014, str. 1).

- (26) Poročanje o plačilih bi moralo delodajalcem omogočiti, da ocenijo in spremljajo svoje plačne strukture in politike, kar bi jim omogočilo skladnost z načelom enakega plačila. Hkrati bi bila razčlenitev podatkov po spolu pristojnim javnim organom, predstavnikom delavcev in drugim deležnikom v pomoč pri spremljanju plačilne vrzeli med spoloma po sektorjih (horizontalna segregacija) in položajih (vertikalna segregacija). Delodajalci bi morda želeli objavljenim podatkom dodati razlago morebitnih razlik ali vrzeli med plačili moških in žensk. Kadar razlik v povprečnih plačilih za enako delo ali delo enake vrednosti med ženskami in moškimi ni mogoče utemeljiti z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki, bi moral delodajalec sprejeti ukrepe za odpravo neenakosti.
- (27) Da bi se zmanjšalo breme za delodajalce, bi se države članice lahko odločile, da bi potrebne podatke zbirale in povezovale prek svojih nacionalnih uprav na način, ki bi omogočal izračun plačilne vrzeli med moškimi in ženskami, zaposlenimi pri posameznem delodajalcu. Za tako zbiranje podatkov bi lahko bilo potrebno medsebojno povezovanje podatkov iz več javnih uprav (kot so davčni inšpektorati in uradi za socialno varnost), mogoče pa bi bilo, če bi bili na voljo upravni podatki, ki povezujejo podatke o delodajalcih (podjetje / organizacijska raven) s podatki o delavcih (individualna raven), vključno z denarnimi in stvarnimi prejemki. Države članice bi se lahko odločile, da te informacije zbirajo ne le za delodajalce, za katere velja obveznost poročanja v skladu s to direktivo, pač pa tudi za **mikro**, mala in srednja podjetja. Objava zahtevanih informacij s strani držav članic bi morala nadomestiti obveznost poročanja o plačilih za delodajalce, ki jih zajemajo upravni podatki, če je pričakovani rezultat obveznosti poročanja dosežen.
- (28) Da bi bile informacije o plačilni vrzeli med ženskami in moškimi na organizacijski ravni splošno dostopne, bi morale države članice [...] **zbirati** podatke o plačilni vrzeli, ki jih prejmejo od delodajalcev, ne da bi se slednji dodatno obremenili. [...] Te podatke **bi bilo treba** objaviti, pri tem pa omogočiti primerjavo podatkov posameznih delodajalcev, sektorjev in regij zadevnih držav članic.

- (29) Skupna ocena plačil bi morala v organizacijah z najmanj 250 delavci, pri katerih se ugotovijo neenakosti v plačilu, sprožiti pregled in revizijo plačilnih struktur. **Skupno oceno plačil bi bilo treba izvesti, če se delodajalci in predstavniki delavcev ne strinjajo, da je mogoče razliko v povprečni ravni plačila med ženskami in moškimi, ki je vsaj 5-odstotna, utemeljiti z objektivnimi in spolno nevtralnimi merili ali če delodajalec take utemeljitve ne zagotovi.** Skupno oceno plačil bi morali delodajalci opraviti v sodelovanju s predstavniki delavcev; če predstavnikov delavcev ni, bi jih [...] **delavci** morali v ta namen imenovati. Skupna ocena plačil bi morala privedi do odprave diskriminacije pri plačilu zaradi spola.
- (30) Kakršno koli obdelovanje ali objava informacij iz te direktive bi morala biti skladna z Uredbo (EU) št. 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta¹⁵. Dodati bi bilo treba posebne zaščitne ukrepe, da bi se preprečilo neposredno ali posredno razkritje informacij o sodelavcu, ki ga je mogoče prepoznati. Po drugi strani se delavcem ne bi smelo preprečiti, da svoje plačilo prostovoljno razkrijejo z namenom uveljavitve načela enakega plačila [...].
- (31) Pomembno je, da socialni partnerji v kolektivnih pogajanjih izpostavijo in posebej poudarijo vprašanja enakega plačila. Spoštovati bi bilo treba raznolikost socialnega dialoga v državah članicah in sistemov kolektivnih pogajanj po Uniji ter avtonomijo in pogodbeno svobodo socialnih partnerjev ter njihovo vlogo kot predstavnikov delavcev in delodajalcev. Zato bi morale države članice v skladu s svojimi nacionalnimi sistemi in praksami sprejeti ustrezne ukrepe [...], ki bi spodbujali socialne partnerje, da posvetijo ustrezno pozornost vprašanjem enakega plačila, **kar lahko** vključuje razprave na ustrezni ravni kolektivnih pogajanj in razvoj spolno nevtralnih sistemov vrednotenja in razvrstitve delovnih mest.

¹⁵ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

- (32) Delavcem bi morali biti na voljo ustrezni postopki, ki bi jim omogočali uveljavljanje pravice do sodnega varstva. Nacionalna zakonodaja, ki določa, da je poravnava ali posredovanje organa za enakost obvezna oziroma povezana s spodbudami ali **sankcijami**, strankam ne bi smela onemogočiti uveljavljanja pravice do dostopa do sodišča.
- (33) Vključevanje organov za enakost poleg drugih deležnikov je bistveno za učinkovito uporabo načela enakega plačila. Organi za enakost bi zato morali imeti ustrezna pristojnosti in pooblastila, ki bi povsem zajemala diskriminacijo pri plačilu zaradi spola, vključno s pravicami in obveznostmi v zvezi s preglednostjo plačil ali drugimi pravicami in obveznostmi iz te direktive. Za premagovanje postopkovnih in stroškovnih ovir, s katerimi se delavci, ki menijo, da so diskriminirani, srečujejo pri uveljavljanju pravice do enakega plačila, bi morali imeti organi za enakost, organizacije, telesa in predstavniki delavcev ali drugi pravni subjekti, ki imajo interes za zagotavljanje enakosti moških in žensk, možnost, da zastopajo posameznike. Morali bi imeti možnost, da se odločijo pomagati delavcem v njihovem imenu ali v njihovo podporo, kar bi delavcem, ki so žrtve diskriminacije, omogočilo učinkovito uveljavljanje pravic in zahtevanje izvrševanja načela enakega plačila.
- (34) Organi za enakost in predstavniki delavcev bi morali imeti tudi možnost, da zastopajo enega ali več delavcev, ki menijo, da so žrtve diskriminacije zaradi spola zaradi kršitve načela enakega plačila [...]. Vlaganje zahtevkov v imenu več delavcev ali v njihovo podporo je eden od načinov za spodbujanje postopkov, ki sicer ne bi bili vloženi zaradi postopkovnih in finančnih ovir ali strahu pred viktimizacijo, ter postopkov v primerih, ko se delavci soočajo z več vrstami diskriminacije, ki jih je težko ločiti. Kolektivne tožbe imajo potencial za razkrivanje sistemske diskriminacije in pritegnitev pozornosti celotne družbe k vprašanju enakega plačila in enakosti spolov. Možnost kolektivnih pravnih sredstev bi delodajalce spodbudila, da bi proaktivno spoštovali ukrepe za preglednost plačil, saj bi ustvarila medsebojni pritisk med delodajalci ter okrepila njihovo ozaveščenost in pripravljenost za preventivno ukrepanje. **Države članice se lahko odločijo, da za predstavnike, ki sodelujejo v sodnih postopkih, določijo merila glede kvalifikacij, da se zagotovi kakovost zastopanja.**

- (35) Države članice bi morale organom za enakost dodeliti zadostne vire za učinkovito in ustrezno opravljanje njihovih nalog v zvezi z diskriminacijo pri plačilih zaradi spola. Kadar se naloge dodelijo več kot enemu organu, bi morale države članice poskrbeti za njihovo ustrezno usklajenost. **Države članice bi morale razmisliti o tem, da bi sredstva, ki se pridobijo z globami, dodelile organom za enakost za namene učinkovitega izvajanja njihovih nalog v zvezi z izvrševanjem načela enakega plačila, med drugim za vlaganje zahtevkov v zvezi z diskriminacijo pri plačilu ali pomoč in podporo žrtvam pri vlaganju takih zahtevkov.**
- (36) Odškodnina bi morala v celoti kriti izgubo in škodo, ki jo je oseba utrpela zaradi diskriminacije pri plačilu zaradi spola¹⁶. Vključevati bi morala polno povračilo zapadlih plačil in z njimi povezanih dodatkov ali plačil v naravi ter odškodnino za zamujene priložnosti (**kot je dostop do določenih ugodnosti glede na raven plačila**) in moralno škodo (**kot je moralno trpljenje zaradi podcenjevanja opravljenega dela**). Za tako odškodnino ne bi smela biti dovoljena vnaprej določena zgornja meja.
- (37) Poleg odškodnine bi morala biti na voljo še druga pravna sredstva. Sodišča **ali pristojni organi** bi na primer morali imeti možnost, da od delodajalca zahtevajo, da sprejme strukturne ali organizacijske ukrepe za izpolnitev obveznosti v zvezi z enakim plačilom. Taki ukrepi lahko na primer vključujejo obvezen pregled mehanizma določanja plačil na podlagi spolno nevtralnega vrednotenja in razvrstitve; pripravo akcijskega načrta za odpravo odkritih razlik in zmanjšanje morebitnih neutemeljenih razlik v plačilu; zagotavljanje informacij in ozaveščanje delavcev o njihovi pravici do enakega plačila; uvedbo obveznega usposabljanja o enakem plačilu ter spolno nevtralnem vrednotenju in razvrstitvi delovnih mest za osebje, ki skrbi za človeške vire.

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

- (38) V skladu s sodno prakso Sodišča¹⁷ so bile z Direktivo 2006/54/ES vzpostavljene določbe, ki zagotavljajo, da se v primeru diskriminacije *prima facie* dokazno breme prenese na toženo stranko. [...] Kljub temu izoblikovanje domneve žrtvam in sodiščem včasih predstavlja težavo. V zadevi C-109/88 (zadeva Danfoss) je Sodišče presodilo, da bi bilo treba v primeru, ko je plačilni sistem povsem nepregleden, dokazno breme [...] prenesti na toženo stranko, ne glede na to, ali delavec dokazuje primer diskriminacije *prima facie*. **To bi moralo zlasti veljati, kadar delodajalec iz očitne malomarnosti ni izpolnil obveznosti glede preglednosti plačil iz te direktive, na primer delavcem ni zagotovil informacij, ki so jih zahtevali, ali ni poročal o plačilni vrzeli med spoloma, kadar je to relevantno.**
- (39) [...]
- (40) V skladu s sodno prakso Sodišča bi morala biti nacionalna pravila o rokih za zagotovitev spoštovanja pravic iz te direktive oblikovana tako, da uveljavljanje teh pravic zaradi njih ne bi bilo praktično nemogoče ali pretirano težavno. Zastaralni roki predstavljajo posebno oviro za žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola. V ta namen bi bilo treba določiti skupne minimalne standarde. Ti standardi bi morali določati, kdaj začne teči zastaralni rok, njegovo trajanje in okoliščine, v katerih se zadrži ali prekine. **Države članice bi morale upoštevati, da lahko zastaralni roki začnejo teči šele, ko kršitev načela enakega plačila ali kršitev pravic ali obveznosti iz te direktive preneha in je tožeča stranka seznanjena ali se lahko razumno pričakuje, da je seznanjena s kršitvijo, ali šele po prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Države članice bi morale [...] določiti, da je zastaralni rok za vložitev zahtevkov najmanj tri leta. Države članice lahko določijo tudi daljši maksimalni zastaralni rok, v katerem bo morala tožeča stranka ukrepati.**

¹⁷ Zadeva C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Stroški pravnega postopka resno odvrčajo žrtve diskriminacije pri plačilu zaradi spola od uveljavljanja pravice do enakega plačila, kar povzroča nezadostna varstvo in uveljavljanje pravice do enakega plačila. Da bi preprečili to resno postopkovno oviranje dostopa do sodnega varstva, **bi morale države članice sodiščem omogočiti, da ocenijo, ali je imela neuspešna tožeča stranka utemeljene razloge za vložitev zahtevka na sodišču, in odredijo, da neuspešni tožeči stranki ni treba poravnati stroškov. To bi moralo veljati zlasti v primeru, da tožena stranka ni izpolnila obveznosti glede preglednosti plačil iz te direktive.**
- (42) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne **sankcije** za kršitve nacionalnih določb, sprejetih v skladu s to direktivo, ali nacionalnih določb, ki so že v veljavi na dan začetka veljavnosti te direktive in ki so povezane s pravico do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. Take **sankcije** lahko vključujejo globe, katerih [...] raven bi morala biti določena ob ustreznem upoštevanju teže in trajanja kršitve, morebitne namerne diskriminacije ali hude malomarnosti **s strani delodajalca** ter kakršnih koli drugih oteževalnih ali olajševalnih okoliščin, ki bi se lahko uporabljale za okoliščine primera, kadar se diskriminacija pri plačilu zaradi spola prepleta z drugimi vrstami diskriminacije. [...]
- (43) Države članice bi morale **zagotoviti**, da v primeru ponavljajočih se kršitev pravic ali obveznosti, povezanih z enakim plačilom za moške in ženske za enako delo ali delo enake vrednosti, **veljajo** posebne **sankcije**, ki bi morale odražati teža dejanja in nadalje odvrčati od takih kršitev. Take **sankcije** bi lahko bile na primer različne vrste finančnih odvračilnih dejavnikov, kot so preklic javnih sredstev ali časovno omejena izključitev iz vsakršne nadaljnje dodelitve finančnih spodbud ali iz vseh postopkov za oddajo javnega naročila.

- (44) Obveznosti delodajalcev, ki izhajajo iz te direktive, so del obveznosti, ki se uporabljajo na področjih okoljskega, socialnega in delovnega prava, pri katerih morajo države članice zagotoviti skladnost z Direktivo 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹⁸, Direktivo 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹⁹ ter Direktivo 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta²⁰ glede sodelovanja v postopkih za oddajo javnega naročila. Države članice bi morale za izpolnjevanje teh obveznosti, kar zadeva pravico do enakega plačila, zlasti zagotoviti, da gospodarski subjekti pri izvajanju javnega naročila ali koncesije uporabljajo mehanizme določanja plačil, ki v nobeni kategoriji delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, ne povzročajo takih plačilnih vrzeli med ženskami in moškimi, ki jih ni mogoče utemeljiti s spolno nevtralnimi dejavniki. Poleg tega bi morale države članice preučiti možnost, da javni naročnik po potrebi uvede **sankcije** in pogoje za odpoved pogodbe, da se zagotovi upoštevanje načela enakega plačila pri izvajanju javnih naročil in koncesij. Države članice lahko pri odločanju o uporabi razlogov za izključitev ali odločitvi, da naročila ne oddajo ponudniku, ki predloži ekonomsko najugodnejšo ponudbo, upoštevajo tudi dejstvo, da ponudnik ali njegovi podizvajalci ne spoštujejo načela enakega plačila.

¹⁸ Direktiva 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o podeljevanju koncesijskih pogodb (UL L 94, 28.3.2014, str. 1).

¹⁹ Direktiva 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju in razveljavitvi Direktive 2004/18/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 65).

²⁰ Direktiva 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetske in prometnem sektorju ter sektorju poštne storitve ter o razveljavitvi Direktive 2004/17/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 243).

- (45) Učinkovito izvrševanje pravice do enakega plačila zahteva ustrezno sodno in upravno varstvo pred kakršnim koli neugodnim obravnavanjem v odziv na poskus delavcev, da uveljavijo pravice v zvezi z enakim plačilom za moške in ženske, na pritožbo delodajalcu ali na kakršen koli pravni ali upravni postopek, namenjen izvršitvi skladnosti s pravico do enakega plačila. **V skladu s sodno prakso²¹ bi bilo treba kategorijo delavcev, ki so upravičeni do varstva, razumeti široko, tako da vključuje vse delavce, ki so lahko predmet ukrepov viktimizacije, ki jih delodajalec sprejme v odziv na pritožbo, vloženo zaradi diskriminacije. Varstvo ni omejeno samo na tiste delavce, ki so vložili pritožbe, ali na njihove predstavnike niti na tiste, ki izpolnjujejo nekatere formalne zahteve, ki pogojujejo priznanje določenega statusa, kot je status priče.**
- (46) Da bi se izboljšalo izvrševanje načela enakega plačila, bi ta direktiva morala okrepiti obstoječa orodja in postopke izvrševanja v zvezi s pravicami in obveznostmi iz te direktive ter določbami o enakem plačilu iz Direktive 2006/54/ES.
- (47) Ta direktiva določa minimalne zahteve in spoštuje pravico držav članic, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše določbe. Pravice, pridobljene na podlagi obstoječega pravnega okvira, bi se morale uporabljati še naprej, razen če se s to direktivo uvedejo ugodnejše določbe. Prenos te direktive se ne sme izkoristiti za krčenje obstoječih pravic, določenih v obstoječem pravu Unije ali nacionalnem pravu na tem področju, in ni upravičen razlog za krčenje pravic delavcev v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti za ženske in moške.

²¹ **Zadeva C-404/18 – Hakebbracht in drugi, ECLI:EU:C:2019:523.**

- (48) Da bi države članice zagotovile ustrezno spremljanje izvajanja pravice do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, bi morale [...] **zagotoviti, da se naloge** v zvezi z izvajanjem ukrepov za preglednost plačil iz te direktive **opravljajo**, ter zbirati določene podatke za spremljanje neenakosti v plačilih in učinka ukrepov za preglednost plačil **Kadar naloge, povezane s spremljanjem izvajanja te direktive, opravljajo različni organi, bi morale države članice zagotoviti, da so ustrezno usklajene.**
- (49) Zbiranje po **spolu** razčlenjenih statističnih podatkov o plačah in pošiljanje natančnih in popolnih statističnih podatkov Komisiji (Eurostatu) sta bistvenega pomena za analiziranje in spremljanje plačilne vrzeli med spoloma na ravni Unije. Uredba Sveta [...] 530/1999²² določa, da morajo države članice vsaka štiri leta zbrati strukturno statistiko plačil na mikroravni, kar zagotavlja harmonizirane podatke za izračun plačilne vrzeli med spoloma. Visokokakovostni letni statistični podatki bi lahko povečali preglednost ter izboljšali spremljanje plačilne neenakosti med spoloma ter ozaveščenost o njej. Razpoložljivost in primerljivost takih podatkov sta ključnega pomena za oceno razvoja na nacionalni ravni in na ravni Unije. **Ustrezne statistične podatke, posredovane Eurostatu, bi bilo treba zbirati za statistične namene v smislu Uredbe 223/2009²³ Evropskega parlamenta in Sveta.**
- (50) Namen te direktive je doseči boljše in učinkovitejše izvajanje načela enakega plačila [...] prek vzpostavitve skupnih minimalnih zahtev, ki bi se morale uporabljati za vsa podjetja in organizacije v Evropski uniji. Ker tega cilja države članice ne morejo zadovoljivo doseči in bi ga bilo treba zato doseči na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti, kakor je določeno v navedenem členu, ta direktiva, ki je omejena na določitev minimalnih standardov, ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenega cilja.

²² Uredba Sveta (ES) št. 530/1999 z dne 9. marca 1999 o strukturni statistiki plačil in stroškov dela (*UL L 63, 12.3.1999, str. 6*).

²³ **Uredba (ES) št. 223/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2009 o evropski statistiki.**

- (51) Vloga socialnih partnerjev je ključnega pomena pri oblikovanju načina izvajanja ukrepov za preglednost plačil v državah članicah, zlasti tistih s širokim obsegom kolektivnih pogajanj. Države članice bi zato morale imeti možnost, da socialnim partnerjem poverijo izvajanje te direktive pod pogojem, da sprejmejo potrebne ukrepe za stalno zagotavljanje rezultatov, ki jih zahteva ta direktiva. **Poleg tega bi morale imeti države članice možnost, da socialnim partnerjem dovolijo, da ohranijo kolektivne pogodbe, ki določajo različne ureditve glede preglednosti plačil, oziroma da se o takih pogodbah pogajajo, jih sklenejo in izvršujejo, pod pogojem, da so rezultati, ki naj bi jih dosegli s to direktivo, vedno zagotovljeni.**
- (52) Države članice bi se morale pri izvajanju te direktive izogibati uvajanju upravnih, finančnih in pravnih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj **mikro**, malih in srednjih podjetij. Države članice so zato pozvane, naj ocenijo učinek svojega akta za prenos na mala in srednja podjetja, da bi zagotovile, da taka podjetja niso nesorazmerno prizadeta, pri čemer naj posebno pozornost namenijo mikropodjetjem, in sicer z namenom zmanjšanja upravnega bremena, rezultate takih ocen pa objavijo.
- (53) V skladu s členom 42(1) Uredbe (EU) št. 2018/1725²⁴ je bilo opravljeno posvetovanje z Evropskim nadzornikom za varstvo podatkov, ki je mnenje²⁵ podal **27. aprila 2021** –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

²⁴ Uredba (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2018 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah, organih, uradih in agencijah Unije in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Uredbe (ES) št. 45/2001 in Sklepa št. 1247/2002/ES (UL L 295, 21.11.2018, str. 39).

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

POGLAVJE I

Splošne določbe

Člen 1

Predmet urejanja

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

Člen 2

Področje uporabe

1. Ta direktiva se uporablja za delodajalce v javnem in zasebnem sektorju.
2. Ta direktiva se uporablja za vse delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor je opredeljeno s pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča.
3. (novo) **Področje uporabe te direktive za namene člena 5 zajema tudi osebe, ki se prijavijo na delovno mesto.**

Člen 3

Opredelitev pojmov

1. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:
(-a) novo „načelo enakega plačila“ pomeni načelo enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske;

- (a) „plačilo“ pomeni običajno osnovno ali minimalno mezdo ali plačo ter vse druge prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve neposredno ali posredno (v nadaljnjem besedilu: dopolnilni ali spremenljivi deli) od svojega delodajalca;
- (b) „raven plačila“ pomeni bruto letno plačilo in ustrezno bruto urno postavko;
- (c) „plačilna vrzel“ pomeni razliko v povprečnih ravneh plačil med ženskami in moškimi, zaposlenimi pri delodajalcu, izraženo kot odstotni delež povprečne ravni plačil moških;
- (d) „mediana ravni plačila“ pomeni plačilo delavca, po kateri bi polovica delavcev zaslužila več, polovica pa manj, kot zasluži ta delavec;
- (e) „vrzel med medianama plačil“ pomeni razliko med mediano ravni plačila žensk in mediano ravni plačila moških, izraženo kot odstotni delež mediane ravni plačila moških;
- (f) „kvartilni plačilni razred“ pomeni vsako od štirih enako velikih skupin, v katere so razdeljeni delavci glede na raven plačila, in sicer od najnižje do najvišje;
- (g) „kategorija delavcev“ pomeni delavce, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti in ki jih njihov delodajalec razvrsti **ali so razvrščeni na drug način** na podlagi **objektivnih, spolno nevtrálnih** meril, [...] **kot je določeno v zvezi z zadevnim delodajalcem v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso;**
- (h) „neposredna diskriminacija“ pomeni položaj, v katerem se oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se v primerljivem položaju obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola;

- (i) „posredna diskriminacija“ pomeni položaj, v katerem bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju ter so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna;
- (j) „organ za enakost“ pomeni organ ali organe, imenovane v skladu s členom 20 Direktive 2006/54/ES za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje enakega obravnavanja vseh oseb brez diskriminacije zaradi spola;
- (k) „[...] **nadzorni organ**“ pomeni [...] organ ali organe, ki so **v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso odgovorni [...] za nadzorno in/ali inšpekcijsko funkcijo [...] v zvezi z vprašanji enakega plačila. Če je ustrezno, lahko ti funkciji opravljajo socialni partnerji;**
- (l) (novo) „predstavniki delavcev“ pomeni predstavnike delavcev v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso;**
- (m) (novo) „mikro delodajalec“ pomeni delodajalca, ki zaposluje manj kot 10 oseb;**
- (n) (novo) „mali delodajalec“ pomeni delodajalca, ki zaposluje vsaj 10 in manj kot 50 oseb.**

2. Za namene te direktive diskriminacija vključuje:
- (a) nadlegovanje in spolno nadlegovanje v smislu člena 2(2) Direktive 2006/54/ES kot tudi vsako manj ugodno obravnavanje osebe zaradi zavrnitve ali dopuščanja takega vedenja, kadar je tako nadlegovanje ali obravnavanje povezano z uveljavljanjem pravic na podlagi te direktive ali izhaja iz uveljavljanja teh pravic;
 - (b) navodilo, naj se osebe diskriminirajo zaradi spola;
 - (c) kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu Direktive Sveta 92/85/EGS²⁶.
 - (d) (novo) kakršno koli manj ugodno obravnavo delavca na podlagi spola [...] v smislu Direktive Sveta (EU) 2019/1158²⁷;**
 - (e) (novo)[...] diskriminacijo zaradi kombinacije spola in drugega razloga ali razlogov za diskriminacijo, pred katerimi varuje Direktiva 2000/43/ES ali Direktiva 2000/78/ES.**
3. **Odstavek 2(e) delodajalcem ne nalaga dodatnih obveznosti, da bi zbirali podatke iz te direktive, ki se nanašajo na druge zaščitene diskriminacijske podlage, ki niso povezane s spolom.**

²⁶ Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL L 348, 28.11.1992, str. 1).

²⁷ **Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (UL L 188, 12.7.2019, str. 79–93).**

Člen 4

Enako delo in delo enake vrednosti

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da delodajalci [...] **uporabljajo mehanizem za določanje** plačil **ali** plačilne strukture, s katerimi zagotavljajo, da so ženske in moški za enako delo ali delo enake vrednosti plačani enako.
 2. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da **so na voljo analitična** orodja ali metodologije, ki **podpirajo in usmerjajo delodajalce pri ocenjevanju in primerjavi** vrednosti dela v skladu z merili iz tega člena. Ta orodja ali metodologije lahko vključujejo spolno nevtralne sisteme vrednotenja in razvrstitve delovnih mest. **Oblika takih orodij ali metodologij se lahko določi v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso.**
 3. [...] **Mehanizem za določanje plačil ali plačilne strukture omogočajo, da se na podlagi objektivnih, spolno nevtralnih meril, ki ne smejo neposredno ali posredno temeljiti na spolu delavcev, oceni, ali so delavci v primerljivem položaju, kar zadeva vrednost dela. Ta objektivna merila vključujejo znanje in spretnosti, napor, odgovornost in delovne pogoje ter, če je ustrezno, morebitne druge dejavnike, [...] relevantne za določeno delovno mesto ali položaj [...]. Ta merila se prav tako uporabljajo objektivno in spolno nevtralno.**
- 3a (novo) Države članice lahko ob upoštevanju nacionalnega prava, kolektivnih pogodb in/ali prakse sprejetje ukrepov iz odstavkov 1 do 3 poverijo socialnim partnerjem oziroma potrebne ukrepe sprejmejo v sodelovanju z njimi, pod pogojem, da so obveznosti iz tega člena vedno ustrezno izpolnjene.**
4. [...]
 5. Kadar se za določanje plačila uporablja sistem vrednotenja in razvrstitve delovnih mest, ta sistem temelji na istih **objektivnih, spolno nevtralnih** merilih [...] ter je oblikovan tako, da izključuje vsakršno **neposredno ali posredno** diskriminacijo zaradi spola.

POGLAVJE II

Preglednost plačil

Člen 5

Preglednost plačil pred zaposlitvijo

1. Oseba, prijavljena na delovno mesto, ima pravico, da od morebitnega bodočega delodajalca prejme informacije o začetnem [...] plačilu ali njegovem razponu, ki temelji na objektivnih in spolno nevtralnih merilih, za zadevno delovno mesto. Te informacije se zagotovijo **dovolj zgodaj**, v objavljenem obvestilu o prostem delovnem mestu **pred razgovorom za zaposlitev ali, v vsakem primeru, pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi**.
2. Delodajalec prijavljene osebe ne sme [...] vprašati o plačilu, ki ga je prejela v predhodnih delovnih razmerjih.

Člen 6

Politika preglednosti določanja plačil in plačnega napredovanja

1. Delodajalec svojim delavcem omogoči enostaven dostop do meril, ki se uporabljajo za določanje njihovih **plačil, ravni plačil in, če je ustrezno, plačnega napredovanja**. Ta merila so **objektivna in spolno nevtralna**.
2. (novo) **Države članice lahko mikro in male delodajalce izvzamejo iz obveznosti v zvezi s plačnim napredovanjem iz odstavka 1.**

Pravica do obveščnosti

1. Delavci imajo v skladu z odstavkoma **1a in 3** pravico, da **pisno zahtevajo in** prejmejo informacije o svoji osebni ravni plačila in o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu in kategorijah delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot oni sami.
- 1a. (novo) Delavci imajo možnost, da informacije iz odstavka 1 zahtevajo in prejmejo prek svojih predstavnikov, v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso. Organ za enakost lahko na zahtevo delavca prav tako zahteva in prejme informacije iz odstavka 1 v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso.**
2. Delodajalci vsako leto obvestijo vse delavce o njihovi pravici, da prejmejo informacije iz odstavka 1.
- 2a. (novo) Z odstopanjem od odstavka 2 mikro in mali delodajalci vsaki dve leti obvestijo vse delavce o njihovi pravici do prejemanja informacij iz odstavka 1.**
3. Delodajalci zagotovijo informacije iz odstavka 1 v razumnem roku po zahtevi delavca. Informacije se delavcem invalidom na njihovo zahtevo zagotovijo v oblikah, ki so jim dostopne.
4. [...]
5. Delavcem se ne sme preprečiti, da svoje plačilo razkrijejo z namenom uveljavitve načela enakega plačila [...].
6. Delodajalci lahko zahtevajo, da delavec [...], ki je prejel informacije, **razen informacij o njegovem plačilu ali ravni plačila** v skladu s tem členom, teh informacij ne uporabi za noben drug namen kot za zaščito lastne pravice do enakega plačila[...].

Člen 8

Poročanje o plačilni vrzeli med ženskami in moškimi

1. Delodajalci z najmanj 250 delavci v skladu z odstavkoma 2 [...] in 5 **vsako leto** zagotovijo naslednje informacije o svoji organizaciji:
 - (a) plačilna vrzel med vsemi ženskami in moškimi;
 - (b) plačilna vrzel med vsemi ženskami in moškimi v dopolnilnih ali spremenljivih delih;
 - (c) vrzel med medianama plačil med vsemi ženskami in moškimi;
 - (d) vrzel med medianama plačil med vsemi ženskami in moškimi v dopolnilnih ali spremenljivih delih;
 - (e) delež žensk in moških, ki prejemajo dopolnilne ali spremenljive dele;
 - (f) razmerje med ženskami in moškimi v vsakem kvartilnem plačilnem razredu;
 - (g) plačilna vrzel med ženskami in moškimi po kategorijah delavcev, razčlenjena po običajni osnovni plači in dopolnilnih ali spremenljivih delih.

1a (novo) Merilo, ki se uporabi za določitev, ali mora delodajalec poročati o plačilih in opraviti skupno oceno plačil, je število zaposlenih.

2. Točnost informacij potrdi uprava delodajalca.

3. **Informacije iz odstavka 1, točke (a) do (g), se sporočijo organu, pristojnemu za zbiranje in objavo takih podatkov v skladu s členom 26, odstavek 3, točka (c). Delodajalec lahko objavi informacije iz odstavka 1, točke (a) do (f), na svoji spletni strani ali javnosti kako drugače omogoči vpogled vanje.**
4. Države članice se lahko odločijo, da same zberejo informacije iz točk (a) do (f) odstavka 1 na podlagi upravnih podatkov, kot so podatki, ki jih delodajalci posredujejo davčnim organom ali organom za socialno varnost. Te informacije se javno objavijo v skladu s **členom 26, odstavek 3, točka (c).**
5. Delodajalec zagotovi informacije iz odstavka 1, točka (g), vsem delavcem in njihovim predstavnikom [...]. **Delodajalec informacije** na zahtevo zagotovi **nadzornemu organu** in organu za enakost. Prav tako mora na zahtevo posredovati informacije iz preteklih štirih let, če so na voljo.
6. [...]
7. [...] Delodajalec **odgovori na [...] zahteve delavcev, njihovih predstavnikov in nadzornega organa** za dodatna pojasnila in podrobnosti o katerem koli predloženem podatku, vključno z razlago morebitnih razlik v plačilih med spoloma. **Organ za enakost lahko taka pojasnila zahteva tudi na zahtevo delavca.** Delodajalec **odgovori** v razumnem roku in odgovor utemelji. Kadar razlike v plačilih med spoloma niso utemeljene z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki, delodajalec to stanje odpravi v tesnem sodelovanju s predstavniki delavcev, **nadzornim organom** in/ali organom za enakost.

Člen 9

Skupna ocena plačil

1. Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da delodajalci z vsaj 250 delavci v sodelovanju s predstavniki svojih delavcev izvedejo skupno oceno plačil, kadar sta izpolnjena oba naslednja pogoja:
 - (a) iz poročanja o plačilih, opravljenega v skladu s členom 8, je razviden obstoj najmanj petodstotne razlike med povprečnimi ravni plačil za ženske in moške v kateri koli kategoriji delavcev;
 - (b) delodajalec takih razlik v povprečnih ravneh plačil ni utemeljil z objektivnimi in spolno nevtralnimi **merili**.
2. Skupna ocena plačil se **izvede, da se ugotovijo, odpravijo in preprečijo razlike v plačilih med ženskami in moškimi, ki jih ni mogoče utemeljiti z objektivnimi in spolno nevtralnimi dejavniki, ter** vključuje naslednje:
 - (a) analizo razmerja delavcev med ženskami in moškimi v vsakem kvartilnem plačilnem razredu;
 - (b) [...] informacije o povprečnih ravneh plačil žensk in moških ter dopolnilnih ali spremenljivih delov za vsako kategorijo delavcev;
 - (c) opredelitev morebitnih razlik v **povprečnih** ravneh plačil med ženskami in moškimi v vsaki kategoriji delavcev;
 - (d) razloge za take razlike v **povprečnih** ravneh plačil in morebitne objektivne, spolno nevtralne utemeljitve, kakor so jih skupaj ugotovili predstavniki delavcev in delodajalec;

- (e) ukrepe za obravnavanje takih razlik, če niso utemeljene na podlagi objektivnih in spolno nevtralnih meril;
 - (f) **oceno [...] morebitnih ukrepov iz predhodnih skupnih ocen plačil.**
3. Delodajalci dajo skupne ocene plačil na voljo delavcem in njihovim predstavnikom **ter jih posredujejo [...] organu, pristojnemu za zbiranje skupnih ocen plačil** v skladu s členom 26, odstavek 3, točka (d). **Skupna ocena plačil se na njuno zahtevo da na voljo organu za enakost in nadzornemu organu.**
4. [...] Delodajalec **pri izvajanju ukrepov iz skupne ocene plačil** odpravi **neupravičene razlike v plačilih** v tesnem sodelovanju s predstavniki delavcev, **pri čemer upošteva nacionalno pravo in/ali prakso.** [...] **Nadzorni organ** in/ali organ za enakost **je lahko pozvan k sodelovanju v postopku.** Tak ukrep vključuje vzpostavitev vrednotenja in razvrstitve delovnih mest, ki sta nevtralna glede na spol, da se izključi vsaka neposredna ali posredna diskriminacija pri plačilu zaradi spola.

Člen 10

Varstvo podatkov

1. Kolikor informacije, posredovane v skladu z ukrepi na podlagi členov 7, 8 in 9, vključujejo obdelavo osebnih podatkov, se zanje uporablja Uredba (EU) 2016/679.
2. Osebni podatki, **obdelani [...]** v skladu s členom 7, 8 ali 9, se ne uporabljajo za noben drug namen kot za izvajanje načela enakega plačila [...].

3. Kadar bi razkritje informacij na podlagi členov 7, 8 in 9 neposredno ali posredno povzročilo razkritje plačila sodelavca, ki ga je mogoče identificirati, se lahko države članice odločijo, da se dostop do navedenih informacij omeji na predstavnike delavcev, **nadzorni organ** ali organ za enakost. Predstavniki ali organ za enakost delavcem svetujejo glede morebitnega zahtevka v skladu s to direktivo, ne da bi razkrili dejanske ravni plačil posameznih delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. **Za namene spremljanja v skladu s [...] členom 26 se informacije dajo na voljo [...] brez omejitev.**

Člen 11

Socialni dialog

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

POGLAVJE III

Pravna sredstva in izvrševanje

Člen 12

Pravno varstvo

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

Člen 13

Postopki v imenu delavcev ali v njihovo podporo

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

Člen 14

Pravica do odškodnine

1. Države članice zagotovijo, da ima delavec, ki utрпи škodo zaradi kršitve katere koli pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila [...], pravico za to škodo zahtevati in doseči polno odškodnino ali povračilo, kakor določi država članica.
2. Odškodnina ali povračilo iz odstavka 1 predstavlja resnično in učinkovito odškodnino **ali povračilo, če država članica tako določi**, za utrpelo izgubo in škodo na način, ki je odvrčilen in sorazmeren z utrpelo škodo.
3. Odškodnina **ali povračilo** izenači položaj delavca, ki utрпи škodo, s položajem, v katerem bi bil, če ne bi utrpel diskriminacije zaradi spola ali če mu pravice ali obveznosti, povezane z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, ne bi bile kršene. **Države članice zagotovijo, da nadomestilo ali povračilo** vključuje polno povračilo zapadlih plačil in z njimi povezanih dodatkov ali plačil v naravi, odškodnino za zamujene priložnosti in moralno škodo, **pa tudi [...]** zamudne obresti.
4. Odškodnina ali povračilo ne smeta biti omejena z vnaprej določeno zgornjo mejo.

Člen 15

Druga pravna sredstva

Države članice zagotovijo, da lahko **v primeru kršitve pravic ali obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila [...]**, sodišča ali drugi pristojni organi **v skladu z nacionalnimi pravili** na zahtevo tožeče stranke in na stroške tožene stranke **izdajo**:

- (a) [...] odredbo [...] **o prenehanju** kršitve;
- (b) [...] odredbo [...] o sprejetju [...] ukrepov za izvrševanje [...] pravic ali obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila [...].

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

Člen 16

Prenos dokaznega bremena

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

Člen 16a (novo)

Dokaz o enakem delu ali delu enake vrednosti

1. Pri ocenjevanju, ali ženske in moški opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, ocena, ali so delavci v primerljivem položaju, ni omejena na primere, v katerih delavci in delavke delajo za istega delodajalca, temveč se razširi na skupni vir, ki določa pogoje glede plačila. Skupni vir obstaja, če so v njem določeni vsi elementi plačila, relevantni za primerjavo delavcev.
2. Ocena, ali so delavci v primerljivem položaju, tudi ni omejena na delavce, ki so zaposleni v istem času kot zadevni delavec.
3. Kadar ni mogoče najti resničnega primerljivega položaja, se dovoli uporaba katerih koli drugih dokazov glede domnevne diskriminacije pri plačilu, vključno s statističnimi podatki ali primerjavo, kako bi bil delavec obravnavan v primerljivem položaju.

Člen 17

Dostop do dokazov

1. Države članice zagotovijo, da lahko nacionalna sodišča ali pristojni organi v postopkih v zvezi z zahtevkom za **enako plačilo** [...] od tožene stranke zahtevajo, da razkrije morebitne zadevne dokaze, s katerimi razpolaga, **v skladu z nacionalnim pravom in prakso**.
2. Države članice zagotovijo, da so nacionalna sodišča **ali pristojni organi** pristojni za odreditev razkritja dokazov, ki vsebujejo zaupne informacije, kadar menijo, da je to pomembno za zahtevek **za enako plačilo**. Zagotovijo tudi, da imajo nacionalna sodišča pri odreditvi razkritja takih informacij na voljo učinkovite ukrepe za varstvo takšnih informacij **v skladu z nacionalnimi postopkovnimi pravili**.
3. [...]

Člen 18

Zastaralni roki

1. Države članice **zagotovijo, da se pravila uporabljajo** za zastaralne roke za vložitev zahtevkov glede enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. Ta pravila določijo, kdaj začne teči zastaralni rok, njegovo trajanje in okoliščine, v katerih se zastaralni rok zadrži ali prekine, **pri čemer se upošteva, da zastaralni roki začnejo teči šele, ko tožeča stranka izve za kršitev ali se od nje upravičeno pričakuje, da je za to kršitev izvedela. Države članice se lahko odločijo, da zastaralni rok ne začne teči pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Določi se na najmanj tri leta.**
2. [...]
3. [...]
4. Države članice zagotovijo, da se zastaralni roki zadržijo ali – odvisno od nacionalnega prava – prekinejo, čim tožeča stranka vloži zahtevek **pred sodiščem** ali o njem obvesti delodajalca **neposredno ali prek** predstavnikov delavcev, **nadzornega organa** ali organa za enakost.
5. (novo) Ta člen določa enotna pravila o zastaralnih rokih in ne obravnava vprašanja **pravil o poteku zahtevkov.**

Člen 19

Pravni in sodni stroški

[...] Države članice zagotovijo, da ima sodišče v primerih, ko tožena stranka [...] uspe v pravdi v zvezi z zahtevkom glede diskriminacije pri plačilu, **možnost, da v skladu z nacionalnim pravom oceni, ali je imela neuspešna tožeča stranka utemeljene razloge za vložitev zahtevka pred sodiščem, in odredi, da neuspešni tožeči stranki ni treba kriti svojih stroškov. [...]**

Člen 20

Sankcije

1. Države članice določijo pravila o **učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih sankcijah**, ki se uporabljajo za kršitve **pravic in obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila [...]**. Države članice **sprejmejo vse potrebne ukrepe, da zagotovijo njihovo izvrševanje, in** Komisijo nemudoma obvestijo o navedenih pravilih in ukrepih ter o morebitnih poznejših spremembah, ki vplivajo nanje.
2. Države članice zagotovijo, da [...] **sankcije zagotavljajo resničen odvračilni učinek za kršitve pravic in obveznosti, povezanih z načelom enakega plačila. To lahko vključuje globe.**
3. Države članice **zagotovijo, da** se posebne **sankcije uporabijo** v primeru ponavljajočih se kršitev pravic in obveznosti, povezanih z enakim plačilom za moške in ženske [...].
4. Države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da se določene **sankcije** učinkovito uporabljajo v praksi.

Člen 21

Vprašanja enakega plačila pri javnih naročilih in koncesijah

1. Ustrezni ukrepi, ki jih države članice sprejmejo v skladu s členom 30(3) Direktive 2014/23/EU, členom 18(2) Direktive 2014/24/EU in členom 36(2) Direktive 2014/25/EU, vključujejo ukrepe za zagotovitev, da gospodarski subjekti pri izvajanju javnih naročil ali koncesij izpolnjujejo obveznosti v zvezi z enakim plačilom za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.

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

Člen 22

Viktimizacija in zaščita pred manj ugodnim obravnavanjem

1. Delavci in njihovi predstavniki se ne smejo obravnavati manj ugodno zaradi tega, ker uveljavljajo pravice v zvezi z enakim plačilom za moške in ženske **ali so podprli drugo osebo pri zaščiti njenih pravic**.
2. Države članice v nacionalnih pravnih sistemih uvedejo potrebne ukrepe za zaščito delavcev, tudi predstavnikov delavcev, [...] pred odpuščanjem ali drugim negativnim delodajalčevim obravnavanjem zaradi pritožbe znotraj delovne organizacije ali kakršnega koli pravnega postopka, katerega cilj je uveljavljanje spoštovanja pravic ali obveznosti v zvezi z enakim plačilom za moške in ženske.

Člen 23

Razmerje do Direktive 2006/54/ES

Poglavje III te direktive se uporablja za postopke, ki zadevajo katero koli pravico ali obveznost v zvezi z načelom enakega plačila [...] iz člena 4 Direktive 2006/54/ES.

POGLAVJE IV

Horizontalne določbe

Člen 24

Raven varstva

1. Države članice lahko uvedejo ali ohranijo določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb te direktive.
2. Izvajanje te direktive nikakor ni podlaga za znižanje ravni varstva na področjih, zajetih s to direktivo. **To ne posega v pravico držav članic in socialnih partnerjev, da glede na spremenjene okoliščine določijo druge zakonodajne, regulativne, kolektivne ali pogodbene ureditve, kot so tiste, veljavne [vstaviti datum sprejetja te direktive], če so izpolnjene minimalne zahteve iz te direktive in se obstoječa raven varstva ne zmanjša.**

Člen 25

Organi za enakost

1. Brez poseganja v pristojnosti **nadzornega organa** ali drugih organov, ki uveljavljajo pravice delavcev, vključno s socialnimi partnerji, so za zadeve, ki spadajo na področje uporabe te direktive, pristojni [...] organi za enakost, vzpostavljeni v skladu z Direktivo 2006/54/ES.

2. Države članice sprejmejo aktivne ukrepe za **spodbujanje** tesnega sodelovanja in usklajevanja med [...] organi za enakost in [...] **nadzornimi organi [...] v zvezi z zadevami, povezanimi z načelom enakega plačila.**
3. Države članice organom za enakost zagotovijo ustrezna sredstva za učinkovito opravljanje njihovih nalog v zvezi s spoštovanjem pravice do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. [...]

Člen 26

Spremljanje in ozaveščanje

1. Države članice zagotovijo dosledno **in usklajeno** spremljanje **in podporo** izvajanja načela enakega plačila [...] ter izvrševanja vseh razpoložljivih pravnih sredstev.
2. [...]
3. Države članice zagotovijo, da **se izvajajo naslednje** naloge [...]:
 - (a) **ozaveščanje** javnih in zasebnih podjetij ter organizacij, socialnih partnerjev in splošne javnosti za spodbujanje načela enakega plačila in preglednosti plačil;
 - (b) **analiza** vzrokov za plačilno vrzel med spoloma in priprava orodij za lažjo [...] oceno neenakosti v plačilih;
 - (c) **zbiranje** podatkov, ki jih posredujejo delodajalci v skladu s členom 8, **in takojšnja objava podatkov iz člena 8, odstavek 1, točke (a) do (f), na enostaven, dostopen in uporabniku prijazen način, ki omogoča primerjavo med delodajalci, sektorji in regijami zadevne države članice. Prav tako morajo biti dostopne informacije iz preteklih štirih let, če so na voljo;**

- (d) **zbiranje** skupnih ocen o plačilih v skladu s členom 9(3);
- (e) **agregiranje** podatkov o številu in vrstah zahtevkov v zvezi z diskriminacijo pri plačilu, ki jih obravnavajo sodišča, ter pritožb, ki jih obravnavajo pristojni javni organi, vključno z organi za enakost.

4. Države članice **vsaki dve leti v eni sami predložitvi** Komisiji posredujejo podatke iz odstavka 3, točke (c), (d) in (e) [...].

Člen 27

Kolektivna pogajanja in kolektivne tožbe

1. Ta direktiva na noben način ne vpliva na pravico do pogajanja o kolektivnih pogodbah ter sklepanja in uveljavljanja kolektivnih pogodb ter na pravico do kolektivne tožbe v skladu z nacionalnim pravom ali prakso.
2. (novo) V skladu z nacionalnim pravom in prakso lahko države članice socialnim partnerjem dovolijo, da ohranijo kolektivne pogodbe, ki vzpostavljajo ureditve glede preglednosti plačil, oziroma da se o takih pogodbah pogajajo, jih sklenejo in izvršujejo, pod pogojem, da so rezultati, ki naj bi jih dosegli s to direktivo, vedno zagotovljeni.

Člen 28

Statistični podatki

Države članice Komisiji (Eurostatu) **vsako leto** predložijo posodobljene **nacionalne podatke za izračun** plačilne vrzeli med spoloma [...] v **neobdelani obliki** [...]. Ti statistični podatki so razčlenjeni po **spolu**, gospodarskem sektorju, delovnem času (polni/skrajšani delovni čas), ekonomskem nadzoru (javno/zasebno lastništvo) in starosti ter se izračunavajo vsako leto.

Prvi letni podatki o plačah glede na spol se pošljejo najpozneje 31. januarja 2028 za referenčno leto 2026.

Člen 29

Razširjanje informacij

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

Člen 30

Izvajanje

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

Člen 31

Prenos

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

Člen 32

Poročanje in pregled

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

Člen 33

Začetek veljavnosti

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

Člen 34

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

Za Evropski parlament

Za Svet

Predsednik

Predsednik