



EVROPSKÁ UNIE

EVROPSKÝ PARLAMENT

RADA

Brusel 11. dubna 2023
(OR. en)

2021/0050 (COD)

PE-CONS 81/22

SOC 702
ANTIDISCRIM 124
GENDER 206
CODEC 2100

PRÁVNÍ PŘEDPISY A JINÉ AKTY

Předmět: SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2023/...

ze dne ...,

**kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny
mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím
transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování**

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 157 odst. 3 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru¹,

v souladu s řádným legislativním postupem²,

¹ Úř. věst. C 341, 24.8.2021, s. 84.

² Postoj Evropského parlamentu ze dne 30. března 2023 [(Úř. věst. ...)/(dosud nezveřejněný v Úředním věstníku)] a rozhodnutí Rady ze dne

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Článek 11 Úmluvy OSN ze dne 18. prosince 1979 o odstranění všech forem diskriminace žen, kterou ratifikovaly všechny členské státy, stanoví, že smluvní strany z řad států mají přijmout veškerá vhodná opatření k zajištění mimo jiné práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce.
- (2) V článku 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii je zakotveno právo na rovnost žen a mužů jako jedna ze základních hodnot Unie.
- (3) Články 8 a 10 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) ukládají Unii povinnost, aby ve všech svých politikách a činnostech usilovala o odstranění nerovností, podporovala rovné zacházení pro muže a ženy a zaměřovala se na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví.
- (4) V čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování EU je stanoveno, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. V čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování EU je stanoveno, že má Unie přijmout opatření, která zajistí uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci (dále jen „zásada stejné odměny“).

- (5) Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) rozhodl, že působnost zásady rovného zacházení s muži a ženami nelze omezit na diskriminaci založenou na skutečnosti, že je určitá osoba jednoho či druhého pohlaví¹. Vzhledem k účelu a povaze práv, která se snaží chránit, se uvedená zásada vztahuje rovněž na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví.
- (6) V některých členských státech je v současné době možné, aby se osoby právně zaregistrovaly jako osoby s třetím, často neutrálním genderem. Příslušná vnitrostátní pravidla, která takové uznávání provádějí, nejsou, pokud jde o záležitosti zaměstnání a odměňování, touto směrnicí dotčena.
- (7) Článek 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) zakazuje jakoukoli diskriminaci mimo jiné na základě pohlaví. Článek 23 Listiny stanoví, že rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.
- (8) Článek 23 Všeobecné deklarace lidských práv mimo jiné stanoví, že každý má bez jakéhokoli rozlišování právo na stejnou odměnu za stejnou práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a příznivé pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu zajišťující existenci hodnou lidské důstojnosti.

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. dubna 1994 ve věci P v. S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170, rozsudek Soudního dvora ze dne 7. ledna 2004 ve věci K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7, rozsudek Soudního dvora ze dne 27. dubna 2006 ve věci Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256, rozsudek Soudního dvora ze dne 26. června 2018 ve věci M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (9) Evropský pilíř sociálních práv, společně vyhlášený Evropským parlamentem, Radou a Komisí, zahrnuje mezi své zásady rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže a právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty.
- (10) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES¹ stanoví, že v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se má odstranit přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, má být založen na stejných genderově neutrálních kritériích a sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23).

- (11) V hodnocení příslušných ustanovení směrnice 2006/54/ES z roku 2020 bylo zjištěno, že uplatňování zásady stejné odměny brání nedostatečně transparentní systémy odměňování, nedostatečná právní jistota ohledně pojmu práce stejné hodnoty a procesní překážky, kterým oběti diskriminace čelí. Pracovníci nemají k dispozici informace, které potřebují, aby se mohli úspěšně obrátit na soud z důvodu porušení zásady stejné odměny, a zejména informace o úrovních odměňování u kategorií pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. V hodnocení bylo zjištěno, že vyšší transparentnost by umožnila odhalit genderovou předpojatost a diskriminaci v systémech odměňování podniku či organizace. Rovněž by pracovníkům, zaměstnavatelům a sociálním partnerům umožnila podniknout odpovídající kroky k zajištění práva na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (dále jen „právo na stejnou odměnu“).
- (12) Po důkladném vyhodnocení stávajícího rámce v oblasti stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a po rozsáhlém a inkluzivním konzultačním procesu bylo ve sdělení Komise ze dne 5. března 2020 s názvem „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025“ oznámeno, že Komise navrhne závazná opatření týkající se transparentnosti odměňování.

- (13) Hospodářské a sociální důsledky pandemie COVID-19 měly nepřiměřeně negativní dopad na ženy a genderovou rovnost; ke ztrátám pracovních míst docházelo často v odvětvích s nízkými příjmy, v nichž převažují ženy. Pandemie COVID-19 poukázala na přetrvávající strukturální podhodnocení práce, kterou vykonávají převážně ženy, a prokázala vysokou socioekonomickou hodnotu práce žen ve službách v první linii, jako jsou zdravotní péče, úklid, péče o děti, sociální péče a rezidenční péče o starší osoby a další závislé dospělé osoby, která ostře kontrastuje s malou viditelností a nedostatečným uznáním takové práce.
- (14) Dopady pandemie COVID-19 proto dále prohloubí genderové nerovnosti a rozdíly v odměňování žen a mužů, nebude-li reakce v rámci procesu oživení genderově citlivá. Vzhledem k důsledkům pandemie je řešení otázky stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ještě naléhavější. Obzvláště důležité je důraznější provádění zásady stejné odměny prostřednictvím dalších opatření, aby se zajistilo, že pokrok, kterého bylo při řešení rozdílů v odměňování dosaženo, nebude ohrožen.

- (15) Rozdíl v odměňování žen a mužů v Unii přetrvává a v roce 2020 činil 13 %; za posledních deset let se snížil jen nepatrně, přičemž mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly. Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou způsobeny různými faktory, jako jsou genderové stereotypy, udržování tzv. „skleněného stropu“ nebo tzv. „lepivé podlahy“, od níž je neskutečné se „odlepit“, horizontální segregace, včetně nadměrného zastoupení žen ve špatně placených pracovních místech v sektoru služeb, a nerovné sdílení pečovatelských povinností. Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou navíc částečně způsobeny přímou i nepřímou diskriminací v odměňování na základě pohlaví. Všechny tyto prvky představují strukturální překážky, které znamenají náročné výzvy pro dosažení kvalitních pracovních míst a stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a mají dlouhodobé důsledky, jako jsou rozdíly ve výši důchodů a feminizace chudoby.
- (16) Obecně nedostatečná transparentnost ohledně úrovně odměňování v organizacích udržuje stav, kdy diskriminace v odměňování na základě pohlaví a předpojatost nemusí být zjištěny, nebo existuje-li na ně podezření, takže je obtížné je prokázat. Proto jsou zapotřebí závazná opatření, aby se zlepšila transparentnost odměňování, organizace byly pobídnuty k přezkumu svých systémů odměňování za účelem zajištění stejné odměny pro ženy a muže vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a oběti diskriminace mohly uplatnit své právo na stejnou odměnu. Tato závazná opatření je třeba doplnit ustanoveními, která objasní stávající právní pojmy, jako jsou pojmy odměny a práce stejné hodnoty, a opatřeními, která zlepšují mechanismy prosazování a přístup ke spravedlnosti.

- (17) Uplatňování zásady stejné odměny by mělo být posíleno odstraněním přímé i nepřímé diskriminace v odměňování. Nevylučuje to, aby zaměstnavatelé vypláceli pracovníkům vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty odlišnou odměnu na základě objektivních, genderově neutrálních a nestranných kritérií, jako jsou výkon a schopnosti.
- (18) Tato směrnice by se měla vztahovat na všechny pracovníky, včetně pracovníků na částečný úvazek, pracovníků v pracovněprávním vztahu na dobu určitou a osob s pracovní smlouvou nebo osob v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, jakož i pracovníků ve vedoucích funkcích, kteří mají pracovní smlouvu nebo pracovněprávní vztah ve smyslu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v jednotlivých členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora¹. Pokud splňují relevantní kritéria, spadají do oblasti působnosti této směrnice pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zvanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, pracovníci v chráněném zaměstnání, stážisté a učni. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. července 1986 ve věci Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; rozsudek Soudního dvora ze dne 14. října 2010 ve věci Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; rozsudek Soudního dvora ze dne 4. prosince 2014 ve věci FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; rozsudek Soudního dvora ze dne 9. července 2015 ve věci Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; rozsudek Soudního dvora ze dne 17. listopadu 2016 ve věci Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; rozsudek Soudního dvora ze dne 16. července 2020 ve věci Governo della Repubblica italiana (postavení italských smírčích soudců), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (19) Důležitým prvkem pro odstranění diskriminace v odměňování je transparentnost odměňování před nástupem do zaměstnání. Tato směrnice by se proto měla vztahovat i na uchazeče o zaměstnání.
- (20) Aby byly odstraněny překážky, kterým čelí oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví při uplatňování svého práva na stejnou odměnu, a aby měli zaměstnavatelé při zajišťování dodržování tohoto práva vodítko, měly by být v souladu s judikaturou Soudního dvora vyjasněny základní pojmy týkající se stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, jako jsou „odměna“ a „práce stejné hodnoty“. To by mělo uplatňování uvedených pojmů usnadnit, zejména v případě mikropodniků a malých a středních podniků.

- (21) Měla by být dodržována zásada stejné odměny, pokud jde o mzdu, plat nebo jakoukoli jinou odměnu, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo jako věcné plnění vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. V souladu s judikaturou Soudního dvora¹ by pojem odměny měl zahrnovat nejen mzdu či plat, ale také doplňkové nebo proměnlivé složky odměny. V rámci doplňkových nebo proměnlivých složek by měly být zohledněny veškeré výhody nad rámec obvyklé základní či minimální mzdy či platu, které pracovník pobírá přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění. Tyto doplňkové nebo proměnlivé složky by mohly mimo jiné zahrnovat bonusy, odměny za přesčasy, cestovné, příspěvky na bydlení a stravování, náhrady za účast na školení, platby v případě propuštění, zákonné nemocenské, zákonem požadované náhrady a zaměstnanecké penzijní pojištění. Pojem „odměna“ by měl zahrnovat všechny prvky odměny stanovené právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.

¹ Například rozsudek Soudního dvora ze dne 9. února 1982 ve věci Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44, rozsudek Soudního dvora ze dne 9. června 1982 ve věci Komise Evropských společenství v. Lucemburské velkovévodství, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215, rozsudek Soudního dvora ze dne 13. července 1989 ve věci Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328, rozsudek Soudního dvora ze dne 27. června 1990 ve věci Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265, rozsudek Soudního dvora ze dne 4. června 1992 ve věci Böttel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246, rozsudek Soudního dvora ze dne 13. února 1996 ve věci Gillespie a další, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46, rozsudek Soudního dvora ze dne 7. března 1996 ve věci Freers a Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83, rozsudek Soudního dvora ze dne 30. března 2004 ve věci Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

- (22) Aby byla zajištěna jednotná prezentace informací požadovaných touto směrnicí, měla by být úroveň odměňování vyjádřena jako hrubá roční odměna a odpovídající hrubá hodinová odměna. Mělo by být možné, aby byl výpočet úrovně odměňování založen na skutečné odměně určené ve vztahu k danému pracovníkovi, bez ohledu na to, zda je stanovena ročně, měsíčně, hodinově nebo jinak.
- (23) Členské státy by neměly mít povinnost zřídit pro účely této směrnice nové subjekty. Splnili-li členské státy povinnosti stanovené touto směrnicí, mělo by jim být umožněno svěřit úkoly, které z ní vyplývají, zavedeným subjektům včetně sociálních partnerů, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
- (24) V zájmu ochrany pracovníků a zohlednění jejich obav z viktimizace při uplatňování zásady stejné odměny by měli mít pracovníci možnost nechat se zastupovat zástupcem. Mohlo by se jednat o odbory nebo jiné zástupce zaměstnanců. V případě neexistence zástupců zaměstnanců by pracovníci měli mít možnost nechat se zastupovat zástupcem podle vlastního výběru. Členské státy by měly mít možnost zohlednit vnitrostátní okolnosti a různé úlohy týkající se zastupování zaměstnanců.

- (25) Článek 10 Smlouvy o fungování EU stanoví, že se Unie má při vymezování a provádění svých politik a činností zaměřit na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Článek 4 směrnice 2006/54/ES stanoví, že nemá docházet k přímé ani nepřímé diskriminaci na základě pohlaví ve vztahu k odměňování.
- Diskriminace v odměňování na základě pohlaví, kde zásadní roli hraje pohlaví oběti, může mít v praxi mnoho různých podob. Může docházet k protínání různých os diskriminace nebo nerovnosti, kdy je pracovník členem jedné nebo více skupin, které jsou chráněny proti diskriminaci na základě pohlaví na straně jedné a rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, čemuž odpovídá ochrana podle směrnic Rady 2000/43/ES¹ nebo 2000/78/ES², na straně druhé. Mezi skupiny, které mohou čelit diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, patří ženy se zdravotním postižením, ženy různého rasového a etnického původu, včetně romských žen, a mladé nebo starší ženy. Tato směrnice by tedy měla vyjasnit, že v souvislosti s diskriminací v odměňování na základě pohlaví by mělo být možné tuto kombinaci zohlednit, a odstranit tak veškeré pochybnosti, které mohou v tomto ohledu podle stávajícího právního rámce existovat, a umožnit vnitrostátním soudům, orgánům pro rovné zacházení a jiným příslušným orgánům náležitě zohlednit každou situaci, ve které došlo ke znevýhodnění na základě diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, zejména pro hmotněprávní a procesní účely, mimo jiné za účelem uznání existence diskriminace, rozhodnutí o vhodné referenční osobě, posouzení proporcionality a v příslušných případech za účelem stanovení úrovně přiznané náhrady nebo uložených sankcí.

¹ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. L 180, 19.7.2000, s. 22).

² Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16).

Pro pochopení a řešení rozdílů v odměňování žen a mužů je důležitý meziodvětvový přístup. Toto vyjasnění by nemělo měnit rozsah povinností zaměstnavatelů, pokud jde o opatření v oblasti transparentnosti odměňování podle této směrnice. Zaměstnavatelé by zejména neměli mít povinnost shromažďovat údaje týkající diskriminace na základě jiných důvodů, v souvislosti s nimiž je poskytována ochrana, než je pohlaví.

- (26) Aby bylo respektováno právo na stejnou odměnu, musí mít zaměstnavatelé zavedeny systémy odměňování, které zajistí, aby mezi pracovníky vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty neexistovaly rozdíly v odměňování žen a mužů, které nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními kritérii. Tyto systémy odměňování by měly umožňovat srovnání hodnoty různých pracovních míst v rámci stejné organizační struktury. Mělo by být možné založit tyto systémy odměňování na stávajících pokynech Unie týkajících se genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce nebo na ukazatelích či genderově neutrálních modelech. V souladu s judikaturou Soudního dvora by hodnota práce měla být posuzována a srovnávána na základě objektivních kritérií, včetně odborné kvalifikace, požadavků na vzdělání a odbornou přípravu, dovedností, úsilí, odpovědnosti a pracovních podmínek, bez ohledu na rozdíly v pracovním režimu. S cílem usnadnit uplatňování pojmu práce stejné hodnoty, zejména u mikropodniků a malých a středních podniků, by měla používaná objektivní kritéria zahrnovat čtyři faktory: dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky. Uvedené faktory byly ve stávajících pokynech Unie označeny za zásadní a dostatečné pro hodnocení úkolů vykonávaných v organizaci bez ohledu na hospodářské odvětví, do něhož organizace patří.

Vzhledem k tomu, že všechny faktory nejsou pro konkrétní pozici stejně relevantní, měl by zaměstnavatel zvážit každý z uvedených čtyř faktorů v závislosti na významu uvedených kritérií pro konkrétní pracovní místo nebo pozici. Mělo by být rovněž možné zohlednit dodatečná kritéria, jsou-li relevantní a odůvodněná. V případě potřeby by Komise měla mít možnost stávající pokyny Unie po konzultaci s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) aktualizovat.

- (27) Vnitrostátní systémy stanovování mezd se liší a mohou být založeny na kolektivních smlouvách nebo prvcích, o nichž rozhoduje zaměstnavatel. Touto směrnici nejsou nijak dotčeny tyto odlišné vnitrostátní systémy stanovování mezd.
- (28) Určení platné referenční osoby je důležitým parametrem při zjišťování, zda lze určitou práci považovat za práci stejné hodnoty. Pracovníkovi umožňuje prokázat, že s ním bylo zacházeno méně příznivě než s referenční osobou jiného pohlaví vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Na základě vývoje, který přinesla definice přímé a nepřímé diskriminace ve směrnici 2006/54/ES, by v situacích, kdy neexistuje žádná skutečná referenční osoba, mělo být možné použít hypotetickou referenční osobu, což pracovníkovi umožní prokázat, že s ním nebylo zacházeno stejným způsobem, jakým by se zacházelo s hypotetickou referenční osobou jiného pohlaví. Tím by se odstranila důležitá překážka pro potenciální oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví, zejména na vysoce genderově segregovaných trzích práce, kde požadavek na nalezení referenční osoby opačného pohlaví téměř znemožňuje uplatnění nároku na stejnou odměnu.

Pracovníkům by navíc nemělo být bráněno ve využívání dalších skutečností, na jejichž základě lze předpokládat údajnou diskriminaci, jako jsou statistiky nebo jiné dostupné informace. To by umožnilo efektivněji řešit nerovnosti v odměňování na základě pohlaví v genderově segregovaných odvětvích a povoláních, zejména v odvětvích, v nichž dominují ženy, například v odvětví pečovatelských služeb.

- (29) Soudní dvůr objasnil, že za účelem posouzení, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se srovnání nutně neomezuje na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele¹. Pracovníci se mohou nacházet ve srovnatelné situaci, i když nepracují pro stejného zaměstnavatele, kdykoli lze podmínky odměňování připsat jedinému zdroji, který uvedené podmínky stanoví, a jsou-li uvedené podmínky rovné a srovnatelné. To může platit tehdy, když jsou příslušné podmínky odměňování upraveny zákonnými ustanoveními nebo smlouvami týkajícími se odměňování použitelnými na několik zaměstnavatelů nebo když jsou tyto podmínky stanoveny centrálně pro více než jednu organizaci nebo podnik v rámci holdingové společnosti nebo konglomerátu. Soudní dvůr dále objasnil, že srovnání se neomezuje pouze na pracovníky zaměstnané současně se žalobcem². Kromě toho je při provádění vlastního posouzení třeba uznat, že rozdíl v odměňování lze vysvětlit faktory nesouvisejícími s pohlavím.

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. září 2002 ve věci Lawrence a další, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

² Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. března 1980 ve věci Macarthys Ltd., C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Členské státy by měly zajistit, aby byla k dispozici školení a konkrétní nástroje a metodiky, které zaměstnavatelům poskytnou podporu a vodítka pro posuzování toho, co představuje práci stejné hodnoty. To by mělo uplatňování uvedeného pojmu usnadnit, zejména v případě mikropodniků a malých a středních podniků. S přihlédnutím k vnitrostátním právním předpisům, kolektivním smlouvám nebo zvyklostem by členské státy měly mít možnost rozhodnout, že vypracování konkrétních nástrojů a metodik svěří sociálním partnerům nebo je vypracují ve spolupráci se sociálními partnery nebo po konzultaci s nimi.
- (31) Pokud nejsou systémy klasifikace a hodnocení práce použity genderově neutrálním způsobem, zejména pokud vycházejí z tradičních genderových stereotypů, mohou vést k diskriminaci v odměňování na základě pohlaví. V takových případech přispívají k rozdílu v odměňování a zachovávají ho tím, že jsou pracovní místa, v nichž dominují muži, a pracovní místa, v nichž dominují ženy, hodnocena rozdílně v situacích, kdy je hodnota vykonané práce stejná. Pokud se však využívají systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální, jsou efektivní při vytváření transparentního systému odměňování a mají velký význam pro vyloučení přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Tyto systémy zjišťují nepřímou diskriminaci v odměňování v souvislosti s podhodnocováním pracovních míst, která obvykle zastávají ženy. Dosahují toho prostřednictvím měření a srovnávání pracovních míst, jejichž obsah je odlišný, ale má stejnou hodnotu, a podporují tak zásadu stejné odměny.

- (32) Nedostatek informací ohledně předpokládaného rozpětí odměny na pozici vytváří informační asymetrii, která omezuje vyjednávací sílu uchazečů o zaměstnání. Zajištění transparentnosti by mělo potenciálním pracovníkům umožnit informované rozhodnutí o očekávaném platu, aniž by jakýmkoli způsobem omezovalo vyjednávací sílu zaměstnavatele nebo pracovníka vyjednat plat i mimo uvedené rozpětí. Transparentnost by rovněž zajistila jednoznačný základ pro stanovování odměn, který je neutrální z hlediska pohlaví, a narušila by podhodnocování odměn ve srovnání s dovednostmi a zkušenostmi. Transparentnost by rovněž řešila diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, v rámci níž netransparentní stanovování odměn umožňuje diskriminační praktiky na základě několika důvodů diskriminace. Uchazeči o zaměstnání by měli obdržet informace o počáteční odměně nebo jejím rozsahu před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem před uzavřením pracovní smlouvy, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě, a to takovým způsobem, aby bylo zajištěno informované a transparentní vyjednávání o odměňování. Uvedené informace by měly být poskytovány zaměstnavatelem nebo jiným způsobem, například sociálními partnery.
- (33) Aby se narušilo přetrvávání rozdílů v odměňování žen a mužů, které mají v průběhu času dopad na jednotlivé pracovníky, měli by zaměstnavatelé zajistit, aby oznámení o volných pracovních místech a názvy pracovních míst byly genderově neutrální a aby byly postupy nábory vedeny nediskriminačně, aby nedošlo k oslabení práva na stejnou odměnu. Zaměstnavatelé by neměli mít možnost se dotazovat nebo aktivně se snažit získat informace o současné odměně nebo předchozí historii odměňování uchazeče o zaměstnání.

- (34) Opatření týkající se transparentnosti odměňování by měla chránit právo pracovníků na stejnou odměnu a zároveň co nejvíce omezovat náklady a administrativní zátěž pro zaměstnavatele, přičemž zvláštní pozornost by měla být věnována mikropodnikům a malým a středním podnikům. Opatření by případně měla být přizpůsobena velikosti zaměstnavatele s přihlédnutím k počtu zaměstnanců. Počet pracovníků zaměstnaných u zaměstnavatele, který se má použít jako kritérium k určení toho, zda se na zaměstnavatele vztahuje povinnost podávat zprávy o odměňování podle této směrnice, je stanoven s ohledem na doporučení Komise 2003/361/ES o mikropodnicích a malých a středních podnicích¹.
- (35) Zaměstnavatelé by pracovníkům měli zpřístupnit kritéria, která jsou používána k určení úrovně odměňování a postupu v odměňování. Postupem v odměňování se rozumí způsob, jakým se pracovník posouvá na vyšší úroveň odměňování. Kritéria týkající se postupu v odměňování mohou zahrnovat mimo jiné individuální výkonnost, rozvoj dovedností a délku výkonu funkce. Při provádění této povinnosti by členské státy měly věnovat zvláštní pozornost tomu, aby zamezily nadměrné administrativní zátěži pro mikropodniky a malé podniky. Členské státy by rovněž měly mít možnost jako zmírňující opatření poskytnout hotové vzory, jejichž prostřednictvím mikropodniky a malé podniky podpoří při plnění této povinnosti. Členské státy by měly mít možnost osvobodit zaměstnavatele z řad mikropodniků a malých podniků od povinnosti týkající se postupu v odměňování, například tím, že jim umožní zpřístupnit kritéria pro postup v odměňování na žádost pracovníků.

¹ Doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků a malých a středních podniků (Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36).

- (36) Všichni pracovníci by měli mít právo získat na požádání informace o své individuální úrovni odměny i o průměrné úrovni odměňování, v členění podle pohlaví, pro kategorii pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako dotazující se pracovník. Měli by mít rovněž možnost obdržet informace prostřednictvím zástupců zaměstnanců nebo prostřednictvím orgánu pro rovné zacházení. Zaměstnavatelé by měli pracovníky o tomto právu, jakož i o krocích, které je třeba učinit za účelem výkonu tohoto práva, každoročně informovat. Zaměstnavatelé se také mohou z vlastního podnětu rozhodnout, že takové informace poskytnou, aniž by o ně pracovníci museli žádat.
- (37) Tato směrnice by měla zajistit, aby osoby se zdravotním postižením měly odpovídající přístup k informacím poskytovaným na základě této směrnice uchazečům o zaměstnání a pracovníkům. Tyto informace by měly být uvedeným osobám poskytovány s ohledem na jejich konkrétní zdravotní postižení, a to v takovém formátu a s vhodnou formou pomoci a podpory, aby bylo zajištěno, že k daným informacím získají přístup a porozumí jim. To může zahrnovat poskytování informací srozumitelným způsobem, který mohou uvedené osoby vnímat, fontem přiměřené velikosti za použití dostatečného kontrastu, nebo v jiném formátu vhodném pro druh jejich zdravotního postižení. Je-li to na místě, použije se směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102¹.

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102 ze dne 26. října 2016 o přístupnosti internetových stránek a mobilních aplikací subjektů veřejného sektoru (Úř. věst. L 327, 2.12.2016, s. 1).

- (38) Zaměstnavatelé se 100 a více pracovníky by měli pravidelně podávat zprávy o odměňování, jak stanoví tato směrnice. Monitorovací orgány členských států by měly uvedené informace vhodným a transparentním způsobem zveřejňovat. Zaměstnavatelé mohou uvedené zprávy zveřejnit na svých internetových stránkách nebo je zveřejnit jiným způsobem, například zahrnutím daných informací do své zprávy vedení podniku případně do zprávy vedení podniku vypracované podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU¹. Zaměstnavatelé, na něž se vztahují požadavky uvedené směrnice, se mohou rozhodnout, že ve své zprávě vedení podniku spolu s informacemi o dalších záležitostech týkajících se pracovníků uvedou informace o odměňování. Aby se maximalizoval rozsah transparentnosti u odměňování pracovníků, mohou členské státy četnost podávání zpráv zvýšit nebo stanovit povinnost pravidelného podávání zpráv o odměňování pro zaměstnavatele s méně než 100 pracovníky.

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU ze dne 26. června 2013 o ročních účetních závěrkách, konsolidovaných účetních závěrkách a souvisejících zprávách některých forem podniků, o změně směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/43/ES a o zrušení směrnic Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS (Úř. věst. L 182, 29.6.2013, s. 19).

- (39) Podávání zpráv o odměňování by mělo zaměstnavatelům umožnit hodnotit a sledovat své systémy a politiky v oblasti odměňování, což jim pomůže s aktivním zajišťováním souladu se zásadou stejné odměny. Podávání zpráv a společná posouzení odměňování přispívají ke zvýšení povědomí o genderové předpojatosti v systémech odměňování a o diskriminaci v odměňování a přispívají k jejich účinnému a systémovému řešení, a jsou tedy prospěšné všem pracovníkům zaměstnaným u téhož zaměstnavatele. Zároveň by měly údaje rozdělené podle pohlaví pomáhat příslušným orgánům veřejné správy, zástupcům zaměstnanců a dalším zúčastněným stranám sledovat rozdíly v odměňování žen a mužů napříč odvětvími (horizontální segregace) a funkcemi (vertikální segregace). Zaměstnavatelé mohou doplnit zveřejněné údaje vysvětlením případných rozdílů v odměňování žen a mužů. Pokud rozdíly v průměrné odměně za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi pracovníky z řad mužů a žen nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními kritérii, měl by zaměstnavatel přijmout opatření k odstranění nerovností.

- (40) Aby se snížila zátěž pro zaměstnavatele, mohou členské státy shromažďovat a propojovat nezbytné údaje prostřednictvím své vnitrostátní veřejné správy, což umožní výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů na jednoho zaměstnavatele. Takové shromažďování údajů může vyžadovat propojení údajů od několika orgánů veřejné správy, jako například od daňových inspektorátů a úřadů sociálního zabezpečení, a bylo by možné jej provádět, pokud by byly k dispozici správní informace, které spárují údaje od zaměstnavatelů (a úrovni společnosti či organizace s údaji na úrovni pracovníků na individuální úrovni, včetně výhod pro pracovníky v hotovosti a v podobě věcného plnění). Členské státy by mohly shromažďovat uvedené informace nejen pro zaměstnavatele, na které se vztahuje povinnost podávat zprávy o odměňování podle této směrnice, ale také pro zaměstnavatele, na něž se uvedená povinnost nevztahuje a kteří podávají zprávy dobrovolně. Zveřejnění požadovaných informací členskými státy by mělo nahradit povinnost podávání zpráv o odměňování u těch zaměstnavatelů, na které se vztahují správní údaje, za předpokladu, že bude dosaženo výsledku, který byl v rámci této povinnosti zamýšlen.
- (41) Aby byly informace o rozdílech v odměňování žen a mužů na úrovni organizace široce dostupné, měly by členské státy pověřit orgán pro monitorování určený podle této směrnice, aby shromažďoval údaje o rozdílech v odměňování získané od zaměstnavatelů, aniž by to pro tyto zaměstnavatele představovalo další zátěž. Monitorovací orgán by měl uvedené údaje zveřejnit, včetně zveřejnění na snadno přístupných internetových stránkách, aby bylo možné porovnávat údaje o jednotlivých zaměstnavatelích, odvětvích a regionech dotčeného členského státu.

- (42) Za účelem propagace osvědčených postupů týkajících se práv a povinností stanovených touto směrnicí mohou členské státy vyjádřit uznání těm zaměstnavatelům, na něž se povinnosti o podávání zpráv stanovené touto směrnicí nevztahují a kteří o svém odměňování podávají zprávy dobrovolně, například prostřednictvím ocenění transparentnosti odměňování.
- (43) Společné posouzení odměňování by mělo být impulzem k přezkumu a revizi systémů odměňování v organizacích se 100 a více pracovníky, které vykazují nerovnosti v odměňování. Společné posouzení odměňování by mělo být provedeno, pokud zaměstnavatelé a dotčení zástupci zaměstnanců nesouhlasí s tím, že rozdíl v průměrné úrovni odměňování žen a mužů, který v dané kategorii pracovníků činí alespoň 5 %, lze odůvodnit na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií, pokud zaměstnavatel takové odůvodnění neposkytne nebo pokud zaměstnavatel tento rozdíl v odměňování nenapravit do šesti měsíců ode dne předložení zprávy o odměňování. Společné posouzení odměňování by měli provádět zaměstnavatelé ve spolupráci se zástupci zaměstnanců. Nejsou-li zástupci zaměstnanců určeni, měli by je zaměstnanci pro tento účel určit. Společné posouzení odměňování by mělo v přiměřené lhůtě vést k odstranění diskriminace v odměňování na základě pohlaví, a to přijetím nápravných opatření.

- (44) Jakékoli zpracování nebo zveřejnění informací podle této směrnice by mělo být v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679¹. Aby se zabránilo přímému či nepřímému zpřístupnění informací o pracovníkovi, který by byl identifikovatelný, měla by být doplněna zvláštní ochranná opatření. Pracovníkům by nemělo být bráněno v tom, aby dobrovolně sdělovali informace o své odměně za účelem prosazování zásady stejné odměny .
- (45) Je důležité, aby sociální partneři při kolektivním vyjednávání diskutovali o otázkách stejné odměny a věnovali jim zvláštní pozornost. Měly by být respektovány různé prvky vnitrostátního sociálního dialogu a systémů kolektivního vyjednávání v celé Unii a autonomie a smluvní svoboda sociálních partnerů, jakož i jejich postavení jako zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Členské státy by proto měly v souladu se svým vnitrostátním systémem a postupy přijmout vhodná opatření s cílem podnítit sociální partnery k tomu, aby otázkám stejné odměny věnovali náležitou pozornost, což může zahrnovat diskuse na odpovídající úrovni kolektivního vyjednávání, motivační opatření směřující k odstranění nedůvodných omezení výkonu práva na kolektivní vyjednávání v souvislosti s dotčenými záležitostmi a rozvoj genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce.

¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).

- (46) Všichni pracovníci by měli mít k dispozici nezbytné postupy, které usnadní výkon jejich práva na přístup ke spravedlnosti. Vnitrostátní právní předpisy, které stanoví použití smírčího řízení nebo ukládají povinnost zásahu orgánu pro rovné zacházení nebo v souvislosti s tímto zásahem stanoví pobídky či sankce, by neměly stranám bránit ve výkonu jejich práva na přístup k soudu.
- (47) Zapojení orgánů pro rovné zacházení, vedle dalších zúčastněných stran, napomáhá při účinném uplatňování zásady stejné odměny. Pravomoci a pověření vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení by proto měly být dostatečné, aby plně pokrývaly diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, včetně transparentnosti odměňování a jakýchkoli jiných práv a povinností stanovených touto směrnicí. Aby se odstranily procesní překážky a překážky spojené s náklady, kterým pracovníci, kteří se snaží uplatnit své právo na stejnou odměnu, čelí, měli by mít orgány pro rovné zacházení, jakož i sdružení, organizace, a zástupci zaměstnanců nebo jiné právnické osoby zainteresované na zajišťování rovnosti mužů a žen možnost zastupovat jednotlivce. Měli by mít možnost pomáhat pracovníkům tím, že jednájí jejich jménem, nebo jim poskytují podporu, což by pracovníkům, kteří byli diskriminováni, umožnilo účinně podat žalobu týkající se údajného porušení jejich práv a zásady stejné odměny.

- (48) Podání žaloby jménem několika pracovníků nebo na jejich podporu je způsobem, jak usnadnit řízení, která by jinak nebyla zahájena z důvodu procesních a finančních překážek nebo obav z viktimizace. Rovněž je užitečné v případech, kdy pracovníci čelí diskriminaci na základě několika důvodů, které mohou být obtížně oddělitelné. Kolektivní žaloby mají potenciál odhalit systémovou diskriminaci a zviditelnit právo na stejnou odměnu a rovnost žen a mužů ve společnosti jako celku. Možnost kolektivní žaloby by mohla motivovat k proaktivnímu dodržování opatření týkajících se transparentnosti odměňování, a současně by vedla k vytváření vzájemného tlaku, zvyšování povědomí zaměstnavatelů a jejich ochoty jednat preventivně a mohla by řešit systémovou povahu diskriminace v odměňování. Členské státy se mohou rozhodnout, že pro zástupce zaměstnanců v soudních řízeních o žalobách týkajících se zásady stejné odměny stanoví kvalifikační kritéria, aby bylo zajištěno, že tito zástupci mají dostačující kvalifikaci.
- (49) Členské státy by měly orgánům pro rovné zacházení zajistit přidělení dostatečných zdrojů za účelem účinného a odpovídajícího plnění jejich úkolů souvisejících s diskriminací v odměňování na základě pohlaví. Pokud jsou úkoly rozděleny mezi více subjektů, měly by členské státy zajistit jejich náležitou koordinaci. To zahrnuje například přidělení částek získaných z pokut orgánům pro rovné zacházení za účelem účinného výkonu jejich funkcí v oblasti prosazování práva na stejnou odměnu, včetně podávání žalob týkajících se diskriminace v odměňování nebo poskytování pomoci a podpory obětem při podávání těchto žalob.

- (50) Náhrada by měla plně pokrývat ztráty a škody vzniklé v důsledku diskriminace v odměňování na základě pohlaví v souladu s judikaturou Soudního dvora¹. Měla by zahrnovat plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících prémie nebo věcného plnění, jakož i náhradu za ušlé příležitosti, jako je přístup k určitým výhodám v závislosti na úrovni odměňování, a za nemajetkovou újmu, jako je stres v důsledku podhodnocení vykonané práce. Náhrada může případně zohlednit škody způsobené diskriminací v odměňování na základě pohlaví, která se protíná s diskriminací na základě jiných důvodů, v souvislosti s nimiž je poskytována ochrana. Členské státy by pro tuto náhradu neměly předem stanovit horní hranici.
- (51) Kromě náhrad by měla být poskytnuta i další nápravná opatření. Příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy by například měly mít možnost požadovat, aby zaměstnavatel přijal strukturální nebo organizační opatření, aby splnil své povinnosti týkající se stejné odměny. Tato opatření mohou zahrnovat například povinnost přezkoumat mechanismus stanovování odměn na základě hodnocení a klasifikace, které jsou genderově neutrální, vypracovat akční plán k odstranění zjištěných nesrovnalostí a ke snížení neodůvodněných rozdílů v odměňování, poskytovat informace a zvyšovat povědomí pracovníků o jejich právu na stejnou odměnu, jakož i zavést povinné školení zaměstnanců v oblasti lidských zdrojů týkající se stejné odměny a hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální.

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. prosince 2015 ve věci Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, bod 45.

(52) V souladu s judikaturou Soudního dvora¹ zavedla směrnice 2006/54/ES ustanovení k zajištění toho, aby v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo důkazní břemeno na žalovaného. Pro oběti a soudy však není vždy snadné vědět, jak tuto domněnku vůbec stanovit. Ve věci C-109/88 Soudní dvůr rozhodl, že pokud je systém odměňování zcela netransparentní, mělo by důkazní břemeno přejít na žalovaného bez ohledu na to, zda pracovník prokáže, že se jedná o případ, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci v odměňování. Důkazní břemeno by proto mělo být přeneseno na žalovaného, pokud zaměstnavatel neplní povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené touto směrnicí, například tím, že odmítne poskytnout informace požadované pracovníky nebo případně nepodá zprávu o rozdílech v odměňování žen a mužů, s výjimkou případů, kdy zaměstnavatel prokáže, že takové porušení bylo zjevně neúmyslné a málo závažné.

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. října 1989 ve věci Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (53) V souladu s judikaturou Soudního dvora by vnitrostátní pravidla týkající se promlčecích lhůt pro podání žaloby v souvislosti s údajným porušením práv stanovených touto směrnicí měla být taková, aby výkon těchto práv prakticky neznemožňovala nebo nadměrně neztěžovala. Promlčecí lhůty vytvářejí pro oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví konkrétní překážky. Pro tento účel by měly být stanoveny společné minimální standardy. Tyto standardy by měly určit, kdy promlčecí doba začíná běžet, její trvání a okolnosti, za nichž je pozastavena nebo přerušena, a měly by stanovit, že promlčecí lhůta pro podání žaloby činí alespoň tři roky. Promlčecí lhůty by neměly začít běžet dříve, než si je žalobce vědom protiprávního jednání nebo kdy lze rozumně očekávat, že se o něm dozví. Členské státy by měly mít možnost rozhodnout, že promlčecí lhůta nezačíná běžet během doby, kdy protiprávní jednání trvá, nebo před ukončením pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu.
- (54) Náklady na soudní spory oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví vážně odrazují od podávání žalob týkajících se údajného porušení jejich práva na stejnou odměnu, což vede k nedostatečné ochraně pracovníků a nedostatečnému prosazování práva na stejnou odměnu. S cílem odstranit tuto závažnou procesní překážku spravedlnosti by měly členské státy zajistit, aby vnitrostátní soudy mohly posoudit, zda měl neúspěšný žalobce pro podání žaloby přiměřené důvody, a pokud ano, zda neexistují důvody k osvobození žalobce od úhrady nákladů řízení. Mělo by tomu tak být zejména v případech, kdy úspěšný žalovaný nesplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené touto směrnicí.

- (55) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo vnitrostátních předpisů, které jsou již účinné ke dni vstupu této směrnice v platnost a které se týkají práva na stejnou odměnu. Tyto sankce by měly zahrnovat pokuty, které by mohly být založeny na hrubém ročním obratu nebo na celkovém objemu mezd daného zaměstnavatele. Měly by být zohledněny jakékoli další přitěžující nebo polehčující okolnosti, které se mohou uplatnit za okolností daného případu, například pokud je diskriminace v odměňování na základě pohlaví kombinována s diskriminací na základě jiných důvodů, v souvislosti s nimiž je poskytována ochrana. Je na členských státech, aby určily ta porušení práv a povinností týkajících se stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za něž jsou nejvhodnější sankcí pokuty.
- (56) Členské státy by měly stanovit zvláštní sankce za opakovaná porušení jakýchkoli práv nebo povinností týkajících se stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, aby odrážely závažnost protiprávního jednání a aby odradily od dalších takových protiprávních jednání. Takové sankce by mohly zahrnovat různé druhy finančních demotivačních faktorů, jako jsou například zrušení veřejných výhod nebo vyloučení (na určitou dobu) z dalšího přidělování finančních pobídek nebo z jakéhokoli zadávacího řízení.

(57) Povinnosti zaměstnavatelů vyplývající z této směrnice jsou součástí povinností stanovených v oblastech environmentálního, sociálního a pracovního práva, jejichž dodržování musí členské státy zajistit v souladu se směrnicemi Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU¹, 2014/24/EU² a 2014/25/EU³, pokud jde o účast na zadávacích řízeních veřejných zakázek. Za účelem splnění uvedených povinností, pokud jde o právo na stejnou odměnu, ze strany zaměstnavatele by členské státy měly především zajistit, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí měly mechanismy stanovování odměn, které nevedou k rozdílům v odměňování žen a mužů, jež nelze u žádné kategorie pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty odůvodnit genderově neutrálními kritérii. Členské státy by měly navíc zvážit zavedení povinností, aby veřejní zadavatelé případně zavedli sankce a podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Veřejní zadavatelé by rovněž měli mít možnost zohlednit nedodržení zásady stejné odměny ze strany uchazeče nebo některého z jeho subdodavatelů při zvažování uplatnění důvodů pro vyloučení nebo při přijímání rozhodnutí neudělit zakázku uchazeči, který podává ekonomicky nejvýhodnější nabídku.

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1).

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65).

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243).

- (58) Účinné uplatňování práva na stejnou odměnu vyžaduje odpovídající správní a soudní ochranu před jakýmkoli nepříznivým zacházením v reakci na pokus pracovníků toto právo uplatnit, na jakoukoli stížnost podanou zaměstnavateli nebo na jakékoli správní nebo soudní řízení, jejichž cílem je vymáhat dodržování tohoto práva. Podle judikatury Soudního dvora¹ by kategorie zaměstnanců, kteří mají nárok na ochranu, měla být vykládána široce a měla by zahrnovat všechny zaměstnance, vůči nimž mohou být namířena odvetná opatření přijatá zaměstnavatelem v reakci na stížnost na diskriminaci na základě pohlaví. Ochrana se neomezuje pouze na zaměstnance, kteří podali stížnost, či jejich zástupce nebo na osoby, které splňují určité formální požadavky upravující uznání určitého postavení, jako například postavení svědka.
- (59) Za účelem zlepšení prosazování zásady stejné odměny by tato směrnice měla posílit stávající nástroje a postupy prosazování, pokud jde o práva a povinnosti stanovené touto směrnicí a ustanovení o stejné odměně stanovená ve směrnici 2006/54/ES.

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. června 2019, Hakeľbracht a další, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

- (60) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, čímž uznává právo členských států zavést a ponechat v platnosti ustanovení, která jsou příznivější pro pracovníky. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, pokud tato směrnice nezavádí ustanovení, která jsou příznivější pro pracovníky. Provádění této směrnice nelze využít k omezení existujících práv stanovených ve stávajících unijních nebo vnitrostátních právních předpisech v této oblasti ani je nelze považovat za platný důvod pro omezení práv pracovníků v souvislosti se zásadou stejné odměny .
- (61) Aby bylo zajištěno řádné monitorování provádění práva na stejnou odměnu, měly by členské státy zřídit nebo určit zvláštní orgán pro monitorování. Uvedený orgán, který by mohl být součástí již existujícího orgánu sledujícího podobné cíle, by měl mít zvláštní úkoly týkající se provádění opatření v oblasti transparentnosti odměňování stanovených touto směrnicí a měl by shromažďovat určité údaje za účelem monitorování nerovností v odměňování a dopadu opatření v oblasti transparentnosti odměňování. Členské státy by měly mít možnost určit více než jeden orgán, pokud budou funkce monitorování a analýzy stanovené touto směrnicí zajištěny ústředním orgánem.

(62) Za účelem analýzy a monitorování změn týkajících se rozdílů v odměňování žen a mužů na úrovni Unie je nezbytné sestavovat mzdové statistiky rozdělené podle pohlaví a poskytovat Komisi (Eurostatu) přesné a úplné statistické údaje. Nařízení Rady (ES) č. 530/1999¹ vyžaduje, aby členské státy každé čtyři roky na mikroúrovni sestavovaly strukturální statistiky výdělků, jež poskytují harmonizované údaje pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů. Každoroční vysoce kvalitní statistiky by mohly zvýšit transparentnost a zlepšit monitorování a povědomí o nerovnosti v odměňování žen a mužů. Dostupnost a srovnatelnost těchto údajů má zásadní význam při posuzování vývoje jak na vnitrostátní úrovni, tak v rámci celé Unie. Příslušné statistiky předávané Komisi (Eurostatu) by měly být shromažďovány pro statistické účely ve smyslu nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 223/2009².

¹ Nařízení Rady (ES) č. 530/1999 ze dne 9. března 1999 o strukturální statistice výdělků a nákladů práce (Úř. věst. L 63, 12.3.1999, s. 6).

² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) 223/2009 ze dne 11. března 2009 o evropské statistice a zrušení nařízení (ES, Euratom) č. 1101/2008 o předávání údajů, na které se vztahuje statistická důvěrnost, Statistickému úřadu Evropských společenství, nařízení Rady (ES) 322/97 o statistice Společenství a rozhodnutí Rady 89/382/EHS, Euratom, kterým se zřizuje Výbor pro statistické programy Evropských společenství (Úř. věst. L 87, 31.3.2009, s. 164).

- (63) Jelikož cílů této směrnice, totiž lépe a efektivněji uplatňovat zásadu stejné odměny zavedením společných minimálních požadavků, jež by se měly uplatňovat na všechny podniky a organizace v celé Unii, nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich, z důvodu rozsahu a účinků, může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice, která se omezuje na stanovení minimálních pravidel, rámec toho, co je nezbytné k dosažení těchto cílů.
- (64) Úloha sociálních partnerů má klíčový význam při navrhování způsobu, jakým jsou opatření týkající se transparentnosti odměňování prováděna v členských státech, zejména v těch s vysokým rozšířením kolektivního vyjednávání. Členské státy by proto měly mít možnost pověřit provedením celé této směrnice nebo její části sociální partnery za předpokladu, že přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručeny.

- (65) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých nebo středních podniků. Členské státy by proto měly posoudit dopady svých prováděcích předpisů na mikropodniky, malé a střední podniky, aby se zajistilo, že tyto podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky, za účelem zmírnění administrativní zátěže, a aby výsledky tohoto posouzení zveřejnily.
- (66) Evropský inspektor ochrany údajů byl konzultován v souladu s článkem 42 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725¹ a vydal stanovisko dne 27. dubna 2021,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 ze dne 23. října 2018 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení nařízení (ES) č. 45/2001 a rozhodnutí č. 1247/2002/ES (Úř. věst. L 295, 21.11.2018, s. 39).

KAPITOLA I

Obecná ustanovení

Článek 1

Předmět

Tato směrnice stanoví minimální požadavky pro posílení uplatňování zásady stejné odměny pro muže i ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (dále jen „zásada stejné odměny“), která je zakotvena v článku 157 Smlouvy o fungování EU, a zákazu diskriminace stanoveného v článku 4 směrnice 2006/54/ES, zejména prostřednictvím transparentnosti odměňování a posílených mechanismů prosazování.

Článek 2

Oblast působnosti

1. Tato směrnice se vztahuje na zaměstnavatele ve veřejném i soukromém sektoru.
2. Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

3. Pro účely článku 5 se tato směrnice vztahuje na uchazeče o zaměstnání.

Článek 3

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:

- a) „odměnou“ obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění (doplňkové nebo proměnné složky) vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním;
- b) „úrovni odměňování“ hrubá roční odměna a odpovídající hrubá hodinová odměna;
- c) „rozdílem v odměňování žen a mužů“ rozdíl v průměrných úrovních odměňování žen a mužů pracujících u daného zaměstnavatele, vyjádřený jako procento průměrné úrovně odměňování mužů;
- d) „mediánem úrovně odměňování“ se rozumí úroveň odměňování, při níž polovina pracovníků u daného zaměstnavatele vydělává více a polovina z nich vydělává méně;

- e) „mediánem rozdílu v odměňování žen a mužů“ rozdíl mezi mediánem úrovně odměňování žen a mediánem úrovně odměňování mužů pracujících u daného zaměstnavatele vyjádřený jako procento mediánu úrovně odměňování mužů;
- f) „pásmem kvartilu odměňování“ každá ze čtyř stejných skupin pracovníků, do nichž jsou rozděleni podle úrovně odměňování, a to od nejnižší po nejvyšší;
- g) „prací stejné hodnoty“ práce, která je určena jako rovnocenná v souladu s nediskriminačními a objektivními genderově neutrálními kritérii uvedenými v čl. 4 odst. 4;
- h) „kategorií pracovníků“ pracovníci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty seskupení nesvévolným způsobem na základě nediskriminačních a objektivních genderově neutrálních kritérií uvedených v čl. 4 odst. 4 zaměstnavatelem pracovníků a případně ve spolupráci se zástupci zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
- i) „přímou diskriminací“ situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;

- j) „nepřímou diskriminací“ situace, kdy by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny na základě legitimního cíle a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;
- k) „inspektorátem práce“ jeden nebo více vnitrostátních orgánů odpovědných v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi za funkce kontroly a inspekce na pracovním trhu, pokud tyto funkce nemohou být vykonávány rovněž v souladu s vnitrostátními právními předpisy sociálními partnery;
- l) „orgánem pro rovné zacházení“ jeden nebo více subjektů podle článku 20 směrnice 2006/54/ES;
- m) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Pro účely této směrnice diskriminace zahrnuje:

- a) obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2006/54/ES, jakož i jakékoli méně příznivé zacházení vycházející z odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu, pokud se takové obtěžování nebo zacházení týká práv stanovených v této směrnici nebo je důsledkem uplatňování těchto práv;

- b) jakékoli navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví;
 - c) jakékoli méně příznivé zacházení v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice Rady 92/85/EHS¹;
 - d) jakékoli méně příznivé zacházení na základě pohlaví ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158², a to i pokud jde o otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou nebo pečovatelskou dovolenou;
 - e) diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, kterou se rozumí diskriminace na základě pohlaví v kombinaci s diskriminací na základě jakýchkoli jiných důvodů, v souvislosti s nimiž je poskytována ochrana podle směrnice 2000/43/ES nebo 2000/78/ES.
3. Ustanovení odst. 2 písm. e) neukládá zaměstnavatelům další povinnosti shromažďovat údaje uvedené v této směrnici týkající se diskriminace na základě jiných důvodů, v souvislosti s nimiž je poskytována ochrana, než je pohlaví.

¹ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1).

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79).

Článek 4

Stejná práce a práce stejné hodnoty

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zabezpečit, aby zaměstnavatelé měli systémy odměňování zajišťující stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
2. Členské státy přijmou po konzultaci s orgány pro rovné zacházení nezbytná opatření s cílem zajistit, aby byly k dispozici a snadno přístupné analytické nástroje nebo metodiky, které zaměstnavatelům poskytnou podporu a vodítka pro posuzování a srovnávání hodnoty práce podle kritérií stanovených v tomto článku. Tyto nástroje nebo metodiky umožní zaměstnavatelům nebo sociálním partnerům snadno zavést a používat genderově neutrální systémy hodnocení a klasifikace práce, které vylučují jakoukoli diskriminaci v odměňování na základě pohlaví.
3. Ve vhodných případech může Komise po konzultaci s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) aktualizovat pokyny platné pro celou Unii týkající se genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce.

4. Systémy odměňování musí umožňovat posouzení toho, zda se pracovníci nacházejí ve srovnatelné situaci, pokud jde o hodnotu práce, na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií dohodnutých se zástupci zaměstnanců, pokud jsou tito zástupci k dispozici. Tato kritéria nesmí být založena přímo ani nepřímo na pohlaví pracovníků. Zahrnují dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky a případně jakékoli další faktory, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici. Kritéria se uplatňují objektivně genderově neutrálním způsobem, s vyloučením jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Zejména nesmí podceňovat příslušné „měkké“ dovednosti.

KAPITOLA II

Transparentnost odměňování

Článek 5

Transparentnost odměňování před zaměstnáním

1. Uchazeči o zaměstnání mají právo obdržet od potenciálního zaměstnavatele informace:
- a) o počátečním platu určeném pro danou pozici nebo jeho rozpětí na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií a

- b) případně o příslušných ustanoveních kolektivní smlouvy, která zaměstnavatel uplatňuje v souvislosti s danou pozicí.

Tyto informace se poskytují takovým způsobem, aby bylo zajištěno informované a transparentní jednání o odměně, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě, a to před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem.

2. Zaměstnavatel se uchazečů nesmí dotazovat na jejich historii odměňování v souvislosti s jejich stávajícími nebo předchozími pracovními vztahy.
3. Zaměstnavatelé zajistí, aby oznámení o volných pracovních místech a názvy pracovních míst byly genderově neutrální a aby byly postupy náboru vedeny nediskriminačně, aby nedošlo k oslabení práva na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (dále jen „právo na stejnou odměnu“).

Článek 6

Transparentnost stanovování odměn a politiky postupu v odměňování

1. Zaměstnavatelé svým pracovníkům zajistí snadný přístup ke kritériím, která se používají ke stanovení odměn pracovníků, úrovní odměňování a postupu v odměňování pracovníků. Tato kritéria musí být objektivní a genderově neutrální.

2. Členské státy mohou zaměstnavatele s méně než 50 pracovníky osvobodit od povinnosti týkající se postupu v odměňování podle odstavce 1.

Článek 7

Právo na informace

1. Pracovníci mají v souladu s odstavci 2 a 4 právo požadovat a obdržet písemné informace o své individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako oni .
2. Pracovníci mají v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi možnost požádat o informace uvedené v odstavci 1 a obdržet je prostřednictvím svých zástupců zaměstnanců. Mají mít rovněž možnost požádat o informace a obdržet je prostřednictvím orgánu pro rovné zacházení.

Jsou-li obdržené informace nepřesné nebo neúplné, pracovníci mají právo osobně nebo prostřednictvím svých zástupců zaměstnanců požádat o dodatečná přiměřená vysvětlení a podrobnosti týkající se veškerých poskytnutých údajů a obdržet odůvodněnou odpověď.

3. Zaměstnavatelé každoročně všechny pracovníky informují o jejich právu dostávat informace uvedené v odstavci 1 a o krocích, které má pracovník k uplatnění tohoto práva podniknout.
4. Zaměstnavatelé poskytnou informace uvedené v odstavci 1 v přiměřené lhůtě, avšak v každém případě do dvou měsíců ode dne podání žádosti.
5. Pracovníkům nesmí být bráněno v tom, aby sdělovali informace o své odměně pro účely prosazování zásady stejné odměny. Členské státy zejména přijmou opatření zakazující smluvní podmínky, které pracovníkům znemožňují sdělovat informace o jejich odměně.
6. Zaměstnavatelé mohou po pracovnících, kteří získali informace podle tohoto článku, požadovat, aby tyto informace s výjimkou informací týkajících se jejich vlastní odměny nebo úrovně odměňování nepoužívali k žádnému jinému účelu než k výkonu svého práva na stejnou odměnu .

Článek 8
Přístupnost informací

Zaměstnavatelé poskytují veškeré informace sdílené s pracovníky nebo uchazeči o zaměstnání podle článků 5, 6 a 7 ve formátu, který je přístupný osobám se zdravotním postižením a zohledňuje jejich zvláštní potřeby.

Článek 9
Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé poskytli následující informace týkající se jejich organizace v souladu s tímto článkem.
 - a) rozdíl v odměňování žen a mužů ;
 - b) rozdíl v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
 - c) medián rozdílu v odměňování žen a mužů ;
 - d) medián rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;

- e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
 - f) podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování;
 - g) rozdíl v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek.
2. Zaměstnavatelé s 250 nebo více pracovníky poskytnou do ... [čtyři roky ode dne vstupu této směrnice v platnost] a poté každoročně informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.
 3. Zaměstnavatelé se 150 až 249 pracovníky poskytnou do ... [čtyři roky ode dne vstupu této směrnice v platnost] a poté každé tři roky informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.
 4. Zaměstnavatelé se 100 až 149 pracovníky poskytnou do ... [osm let ode dne vstupu této směrnice v platnost] a poté každé tři roky informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.
 5. Členské státy nebrání zaměstnavatelům s méně než 100 pracovníky v tom, aby informace uvedené v odstavci 1 poskytovali dobrovolně. Členské státy mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy požadovat od zaměstnavatelů s méně než 100 pracovníky, aby poskytli informace o odměňování.

6. Přesnost informací potvrdí vedení zaměstnavatele po konzultaci se zástupci zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců mají přístup k metodikám používaným zaměstnavatelem.
7. Informace uvedené v odst. 1 písm. a) až g) tohoto článku se sdělují orgánu odpovědnému za shromažďování a zveřejňování těchto údajů podle čl. 29 odst. 3 písm. c). Zaměstnavatel může zveřejňovat informace uvedené v odst. 1 písm. a) až f) tohoto článku na svých internetových stránkách nebo jiným způsobem.
8. Členské státy mohou shromáždit informace stanovené v odst. 1 písm. a) až f) tohoto článku samy na základě správních údajů, jako jsou údaje poskytované zaměstnavateli daňovým orgánům nebo orgánům sociálního zabezpečení. Tyto informace se zveřejňují v souladu s čl. 29 odst. 3 písm. c).
9. Zaměstnavatelé poskytují informace uvedené v odst. 1 písm. g) všem svým pracovníkům a zástupcům zaměstnanců svých pracovníků. Zaměstnavatelé poskytnou informace na požádání inspektorátu práce a orgánu pro rovné zacházení. Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, se rovněž poskytnou na požádání.

10. Pracovníci, zástupci zaměstnanců, inspektoráty práce a orgány pro rovné zacházení mají právo požádat zaměstnavatele o dodatečné vysvětlení a podrobnosti týkající se veškerých poskytnutých údajů, včetně vysvětlení jakýchkoli rozdílů v odměňování žen a mužů. Zaměstnavatelé na takové žádosti odpoví v přiměřené lhůtě prostřednictvím odůvodněné odpovědi. Nejsou-li rozdíly v odměňování žen a mužů odůvodněny objektivními, genderově neutrálními kritérii, zaměstnavatelé v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce nebo orgánem pro rovné zacházení situaci v přiměřené lhůtě napraví.

Článek 10

Společné posouzení odměňování

1. Členské státy přijmou vhodná opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé, kteří mají povinnost podávat zprávy o odměňování podle článku 9, ve spolupráci se zástupci zaměstnanců svých pracovníků provedli společné posouzení odměňování, pokud jsou splněny všechny tyto podmínky:
- a) zprávy o odměňování vykazují rozdíl v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži ve výši nejméně 5 % u jakékoli kategorie pracovníků;
 - b) zaměstnavatel takový rozdíl v průměrné úrovni odměňování neodůvodnil objektivními a genderově neutrálními kritérii;

c) zaměstnavatel tento neodůvodněný rozdíl v průměrné úrovni odměňování nenapravit do šesti měsíců od data předložení zprávy o odměňování.

2. Společné posouzení odměňování se provádí s cílem identifikovat rozdíly v odměňování žen a mužů, které nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii, tyto rozdíly napravit a předcházet jim, a jeho součástí jsou:

- a) analýza podílu žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
- b) informace o průměrných úrovních odměňování žen a mužů a doplňkových nebo proměnných složkách za každou kategorii pracovníků;
- c) jakékoli rozdíly v průměrných úrovních odměňování žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
- d) příčiny těchto rozdílů v průměrných úrovních odměňování a objektivní genderově neutrální kritéria, pokud existují, která společně stanoví zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel;
- e) podíl žen a mužů, u nichž po návratu z mateřské nebo otcovské dovolené, rodičovské dovolené nebo pečovatelské dovolené došlo k jakémukoli zvýšení platu, pokud k takovému zvýšení došlo v dané kategorii pracovníků během období, kdy byla dovolená čerpána;

- f) opatření k řešení rozdílů v odměňování, pokud nejsou odůvodněny na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií;
 - g) hodnocení účinnosti opatření vyplývajících z předchozích společných posouzení odměňování.
3. Zaměstnavatelé společně posouzení odměňování zpřístupní pracovníkům a zástupcům zaměstnanců a informují orgán pro monitorování podle čl. 29 odst. 3 písm. d).
Na požádání ho poskytnou inspektorátu práce a orgánu pro rovné zacházení.
4. Při provádění opatření vyplývajících ze společného posouzení odměňování je zaměstnavatel povinen odstranit neodůvodněné rozdíly v odměňování v přiměřené lhůtě a v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Inspektorát práce nebo orgán pro rovné zacházení mohou být požádány, aby se tohoto procesu účastnily. Provádění opatření zahrnuje analýzu stávajících genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce nebo zavedení těchto systémů s cílem zajistit, aby byla vyloučena jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace v odměňování na základě pohlaví.

Článek 11

Podpora zaměstnavatelů s méně než 250 pracovníky

Členské státy poskytují podporu ve formě technické pomoci a školení zaměstnavatelům s méně než 250 pracovníky a dotčeným zástupcům zaměstnanců s cílem usnadnit jim plnění povinností stanovených v této směrnici.

Článek 12

Ochrana údajů

1. Pokud některé informace poskytované na základě opatření přijatých podle článků 7, 9 a 10 zahrnují zpracování osobních údajů, poskytují se v souladu s nařízením (EU) 2016/679.
2. Žádné osobní údaje zpracované podle článků 7, 9 nebo 10 této směrnice se nepoužijí k jinému účelu než k uplatňování zásady stejné odměny .

3. Členské státy mohou rozhodnout, že pokud by zveřejnění informací podle článků 7, 9 a 10 vedlo k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného pracovníka, mají přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců, inspektorát práce nebo orgán pro rovné zacházení. Tito zástupci zaměstnanců nebo orgán pro rovné zacházení upozorní pracovníky na možný nárok podle této směrnice, aniž by zveřejnili skutečnou úroveň odměny jednotlivých pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Pro účely monitorování podle článku 29 se informace zpřístupní bez omezení.

Článek 13

Sociální dialog

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, přijmou členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů, případně na jejich žádost prostřednictvím projednání práv a povinností podle této směrnice.

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, přijmou členské státy s přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních postupů vhodná opatření na podporu úlohy sociálních partnerů a na podporu výkonu práva na kolektivní vyjednávání o opatřeních pro boj proti diskriminaci v odměňování a jejímu nepříznivému dopadu na ohodnocení zaměstnání, která vykonávají převážně pracovníci jednoho pohlaví.

KAPITOLA III

Opravné prostředky a prosazování

Článek 14

Ochrana práv

Členské státy zajistí, aby po případném využití smírčího řízení byla všem pracovníkům, kteří se domnívají, že byli poškozeni neuplatněním zásady stejné odměny, dostupná soudní řízení za účelem prosazení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny. Tato řízení musí být snadno dostupná pro pracovníky i pro osoby, které jednají jejich jménem, a to i po ukončení pracovněprávního vztahu, v jehož rámci údajně došlo k diskriminaci.

Článek 15

Řízení jménem nebo na podporu pracovníků

Členské státy zajistí, aby se sdružení, organizace, orgány pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců nebo jiné právní subjekty, které mají v souladu s kritérii stanovenými vnitrostátním právem oprávněný zájem na zajištění rovnosti mezi muži a ženami, mohli účastnit jakéhokoli správního nebo soudního řízení ve věci údajného porušení práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny. Mohou jednat jménem nebo na podporu pracovníků, kteří se stali údajnými oběťmi porušení jakýchkoli práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny, pokud k tomu dají tyto osoby souhlas.

Článek 16

Právo na náhradu

1. Členské státy zajistí, aby měl každý pracovník, kterému byla způsobena škoda v důsledku porušení některých z práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny, právo požadovat a získat za tuto škodu plnou náhradu nebo vyrovnání, jak stanoví dotčený členský stát.
2. Náhrada nebo vyrovnání uvedené v odstavci 1 musí být skutečnou a účinnou náhradou nebo vyrovnáním za způsobené ztráty či škodu, jak stanoví dotčený členský stát, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený.

3. Náhrada nebo vyrovnání má pracovníka, který utrpěl škodu, postavit do situace, v jaké by byl, kdyby nebyl diskriminován na základě pohlaví nebo pokud by nedošlo k porušení žádných práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny. Členské státy zajistí, aby náhrada nebo vyrovnání zahrnovaly plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících prémie nebo věcného plnění, náhradu za ušlé příležitosti, nemajetkovou újmu, jakoukoli škodu způsobenou jinými relevantními faktory, mezi něž může patřit diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, jakož i úroky z prodlení.
4. Taková náhrada nebo vyrovnání nejsou omezeny předem stanovenou horní hranicí.

Článek 17

Další opravné prostředky

1. Členské státy zajistí, aby v případě porušení práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny mohly příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy v souladu s vnitrostátními právními předpisy na žádost žalobce a na náklady žalovaného vydat:
 - a) příkaz k zastavení protiprávního jednání;
 - b) příkaz k přijetí opatření k zajištění uplatňování práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny.

2. Pokud žalovaný nesplní příkaz vydaný podle odstavce 1, členské státy zajistí, aby jejich příslušné orgány nebo soudy mohly případně vydat opakovaný příkaz k zaplacení penále s cílem zajistit jeho splnění.

Článek 18

Přenesení důkazního břemene

1. Členské státy přijmou v souladu se svým vnitrostátním soudním systémem vhodná opatření k zajištění toho, aby v případě, kdy se pracovníci cítí poškozeni nedodržením zásady stejné odměny a předloží příslušnému orgánu nebo vnitrostátnímu soudu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že k přímé či nepřímé diskriminaci ve vztahu k odměňování nedošlo.
2. Členské státy zajistí, aby v rámci správních postupů nebo soudních řízení ve věci údajné přímé nebo nepřímé diskriminace v souvislosti s odměňováním v případě, kdy zaměstnavatel nesplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené v člancích 5, 6, 7, 9 a 10, bylo na zaměstnavateli, aby dokázal, že se diskriminace nedopustil.

První pododstavec tohoto odstavce se nepoužije, pokud zaměstnavatel prokáže, že porušení povinností stanovených v člancích 5, 6, 7, 9 a 10 bylo zjevně neúmyslné a málo závažné.

3. Tato směrnice nebrání členským státům, aby zavedly důkazní pravidla, která jsou pro pracovníka, který zahájí správní řízení nebo soudní řízení ve věci údajného porušení jakýchkoli práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny za práci, příznivější.
4. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na postupy a řízení, v nichž zjišťování skutkových okolností přísluší příslušnému orgánu nebo vnitrostátnímu soudu.
5. Tento článek se nevztahuje na trestní řízení, nestanoví-li vnitrostátní právo jinak.

Článek 19

Důkaz o stejné práci nebo práci stejné hodnoty

1. Při posuzování toho, zda ženy a muži vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, se posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, neomezuje na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele, ale je rozšířeno na jediný zdroj, který stanoví podmínky odměňování. Jediný zdroj existuje, pokud stanovuje složky odměny, které jsou relevantní pro srovnání pracovníků.
2. Posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se neomezuje na pracovníky zaměstnané současně s dotyčným pracovníkem.

3. Pokud nelze zjistit žádnou skutečnou referenční osobu, je možné použít k prokázání údajné diskriminace v odměňování jakékoli jiné důkazy, včetně statistik nebo srovnání toho, jak by se s pracovníkem zacházelo ve srovnatelné situaci.

Článek 20

Přístup k důkazům

1. Členské státy zajistí, aby v řízeních týkajících se nároku na stejnou odměnu mohly příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi žalovanému nařídit, aby zpřístupnil veškeré relevantní důkazy, které má k dispozici.
2. Členské státy zajistí, aby příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy měly pravomoc nařídit zpřístupnění důkazů obsahujících důvěrné informace, považují-li je ve věci uplatnění nároku na stejnou odměnu za relevantní. Členské státy zajistí, aby při nařizování zpřístupnění těchto informací měly příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy v souladu s vnitrostátními procesními pravidly k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací.
3. Tento článek nebrání členským státům přijmout nebo ponechat v platnosti pravidla, která jsou pro žalobce příznivější.

Článek 21
Promlčecí lhůta

1. Členské státy zajistí, aby vnitrostátní pravidla použitelná na promlčecí lhůtu pro podání žaloby týkající se práva na stejnou odměnu stanovila okamžik, kdy tato lhůta začíná běžet, její délku a okolnosti, za nichž může být její běh pozastaven nebo přerušen. Promlčecí lhůta nezačne běžet dříve, než si je žalobce daného porušení vědom nebo než u něj lze důvodně předpokládat, že o něm ví. Členské státy mohou rozhodnout, že promlčecí lhůta nezačne běžet, pokud dané porušení trvá, nebo před ukončením pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu. Uvedená promlčecí lhůta nesmí být kratší než tři roky.
2. Členské státy zajistí, aby byl běh promlčecí lhůty pozastaven nebo v závislosti na vnitrostátních právních předpisech přerušen, jakmile žalobce podá zaměstnavateli stížnost nebo zahájí řízení před soudem, a to přímo nebo prostřednictvím zástupců zaměstnanců, inspektorátu práce nebo orgánu pro rovné zacházení.
3. Tento článek se nevztahuje na pravidla týkající se zániku nároků.

Článek 22
Náklady řízení

Členské státy zajistí, aby v případě úspěchu žalovaného v řízení týkajícím se žaloby v souvislosti s diskriminací v odměňování mohly vnitrostátní soudy v souladu s vnitrostátními právními předpisy posoudit, zda měl neúspěšný žalobce přiměřené důvody pro podání žaloby, a pokud ano, zda neexistují důvody k osvobození žalobce od úhrady nákladů řízení.

Článek 23
Sankce

1. Členské státy stanoví účinné, přiměřené a odrazující sankce za porušení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění provádění takto stanovených sankcí a neprodleně oznámí Komisi uvedené sankce a opatření a veškeré následné změny, které se jich týkají.
2. Členské státy zajistí, aby sankce uvedené v odstavci 1 zaručovaly skutečný odrazující účinek, pokud jde o porušování práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny. Tyto sankce zahrnují pokuty stanovené podle vnitrostátních právních předpisů.

3. Sankce uvedené v odstavci 1 zohlední veškeré relevantní přitěžující nebo polehčující okolnosti vztahující se na okolnosti porušení, které mohou zahrnovat diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám.
4. Členské státy zajistí, aby se v případě opakovaného porušení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny uplatňovaly zvláštní sankce .
5. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění účinného uplatňování sankcí stanovených podle tohoto článku v praxi.

Článek 24

Stejná odměna v rámci veřejných zakázek a koncesí

1. Vhodná opatření, která členské státy přijmou v souladu s čl. 30 odst. 3 směrnice 2014/23/EU, čl. 18 odst. 2 směrnice 2014/24/EU a čl. 36 odst. 2 směrnice 2014/25/EU, zahrnují opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly své povinnosti související se zásadou stejné odměny .

2. Členské státy zváží, zda budou od veřejných zadavatelů vyžadovat, aby případně zavedli sankce a stanovili podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Pokud orgány členských států jednají v souladu s čl. 38 odst. 7 písm. a) směrnice 2014/23/EU, čl. 57 odst. 4 písm. a) směrnice 2014/24/EU nebo čl. 80 odst. 1 směrnice 2014/25/EU ve spojení s čl. 57 odst. 4 písm. a) směrnice 2014/24/EU, mohou veřejní zadavatelé jakýkoli hospodářský subjekt vyloučit z účasti na zadávacím řízení nebo po nich mohou členské státy vyžadovat, aby tak učinily, mohou-li jakýmkoli vhodným způsobem prokázat porušení povinností uvedených v odstavci 1 tohoto článku, a to buď v souvislosti s nesplněním povinností týkajících se transparentnosti odměňování, nebo s rozdíly v odměňování přesahujícími 5 % v jakékoli kategorii pracovníků, které nejsou zaměstnavatelem odůvodněny na základě objektivních genderově neutrálních kritérií. Tím nejsou dotčena jiná práva nebo jiné povinnosti stanovené ve směrnicích 2014/23/EU, 2014/24/EU nebo 2014/25/EU.

Článek 25

Pronásledování a ochrana před méně příznivým zacházením

1. S pracovníky a zástupci zaměstnanců nesmí být zacházeno méně příznivě z důvodu, že uplatnili svá práva týkající se stejné odměny mužů a žen nebo podpořili jinou osobu ve věci ochrany jejích práv.

2. Členské státy přijmou ve svých vnitrostátních právních systémech nezbytná opatření na ochranu pracovníků, včetně pracovníků, kteří jsou zástupci zaměstnanců , před propuštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost v rámci organizace zaměstnavatele nebo na jakýkoli správní postup nebo soudní řízení pro účely prosazování jakýchkoli práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny .

Článek 26

Vztah ke směrnici 2006/54/ES

Kapitola III této směrnice se použije na řízení týkající se jakýchkoli práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny stanovenou v článku 4 směrnice 2006/54/ES.

KAPITOLA IV

Horizontální ustanovení

Článek 27

Úroveň ochrany

1. Členské státy mohou zavést či ponechat v platnosti ustanovení, která jsou pro pracovníky příznivější než ustanovení této směrnice.

2. Provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany v oblastech, na které se tato směrnice vztahuje.

Článek 28

Orgány pro rovné zacházení

1. Aniž jsou dotčeny pravomoci inspektorátů práce nebo jiných subjektů prosazujících práva pracovníků, včetně sociálních partnerů, jsou ve věcech spadajících do oblasti působnosti této směrnice příslušné orgány pro rovné zacházení.
2. Členské státy přijmou v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi aktivní opatření k zajištění úzké spolupráce a koordinace mezi inspektoráty práce, orgány pro rovné zacházení a případně sociálními partnery, pokud jde o zásadu stejné odměny.
3. Členské státy poskytnou orgánům pro rovné zacházení přiměřené zdroje nezbytné pro účinný výkon jejich funkcí s ohledem na dodržování práva na stejnou odměnu .

Článek 29

Monitorování a zvyšování informovanosti

1. Členské státy zajistí jednotné a koordinované monitorování a podporu provádění zásady stejné odměny a uplatňování všech dostupných prostředků nápravy.

2. Každý členský stát určí orgán pro monitorování a podporu provádění vnitrostátních opatření provádějících tuto směrnici (dále jen „orgán pro monitorování“) a přijme nezbytná opatření pro řádné fungování tohoto orgánu. Orgán pro monitorování může být součástí stávajícího orgánu nebo stávajících struktur na vnitrostátní úrovni. Členské státy mohou určit více než jeden orgán pro účely zvyšování informovanosti a shromažďování údajů za předpokladu, že monitorovací a analytické funkce stanovené v odst. 3 písm. b), c) a e) zajišťuje ústřední subjekt.
3. Členské státy zajistí, aby mezi úkoly orgánu pro monitorování patřily:
 - a) zvyšování informovanosti mezi veřejnými a soukromými podniky a organizacemi, sociálními partnery a veřejností s cílem prosazovat zásadu stejné odměny a právo na transparentnost odměňování, mimo jiné řešením diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám v souvislosti se stejnou odměnou za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty;
 - b) analýza příčin rozdílů v odměňování žen a mužů a navržení nástrojů, které pomohou posoudit nerovnosti v odměňování, zejména s využitím analytické práce a nástrojů institutu EIGE;
 - c) shromažďování informací obdržených od zaměstnavatelů podle čl. 9 odst. 7 a okamžité zveřejnění informací uvedených v čl. 9 odst. 1 písm. a) až f) snadno přístupným a uživatelsky přívětivým způsobem, jenž umožňuje srovnání mezi zaměstnavateli, odvětvími a regiony dotčeného členského státu, a zpřístupnění dostupných informací za předchozí čtyři roky;

- d) shromažďování zpráv o společném posouzení odměňování na základě čl. 10 odst. 3;
 - e) agregace údajů o počtu a typech stížností na diskriminaci v odměňování podaných u příslušných orgánů, včetně orgánů pro rovné zacházení, a o žalobách podaných u vnitrostátních soudů.
4. Do ... [5 let ode dne vstupu této směrnice v platnost] a poté každé dva roky poskytnou členské státy Komisi v jediném podání údaje uvedené v odst. 3 písm. c), d) a e) .

Článek 30

Kolektivní vyjednávání a akce

Touto směrnicí není nijak dotčeno právo sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy nebo vést kolektivní akce v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

Článek 31
Statistiky

Členské státy každoročně poskytnou Komisi (Eurostatu) aktuální vnitrostátní údaje pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů v neupravené formě. Tyto statistické údaje jsou rozčleněny podle pohlaví, hospodářského odvětví, pracovní doby (práce na plný/částečný úvazek), hospodářské kontroly (veřejné/soukromé vlastnictví) a věku a vypočítávají se na ročním základě.

Údaje uvedené v prvním pododstavci se začnou předávat ode dne 31. ledna 2028 počínaje referenčním rokem 2026.

Článek 32
Šíření informací

Členské státy přijmou aktivní opatření, kterými zajistí, aby o předpisech přijatých podle této směrnice i o již platných souvisejících předpisech byly dotčené osoby informovány všemi vhodnými prostředky, a to na území celého státu.

Článek 33

Provedení

Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi v oblasti úlohy sociálních partnerů, jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že výsledky vyžadované touto směrnicí budou vždy zaručeny. Úkoly k provedení této směrnice svěřené sociálním partnerům mohou zahrnovat:

- a) vývoj analytických nástrojů nebo metodik uvedených v čl. 4 odst. 2;
- b) finanční sankce rovnocenné pokutám, pokud jsou účinné, přiměřené a odrazující.

Článek 34

Provedení ve vnitrostátním právu

1. Členské státy do ... [tři roky ode dne vstupu této směrnice v platnost] uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Při informování Komise členské státy poskytnou rovněž souhrn výsledků posouzení dopadů jejich prováděcích předpisů na pracovníky a zaměstnavatele s méně než 250 pracovníky, a odkaz na místo, kde je takové posouzení zveřejněno.

2. Předpisy uvedené v odstavci 1 přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

Článek 35

Podávání zpráv a přezkum

1. Do ... [osm let ode dne vstupu této směrnice v platnost] informují členské státy Komisi o provádění této směrnice a jejím dopadu v praxi.

2. Do ... [deset let ode dne vstupu této směrnice v platnost] předloží Komise Evropskému parlamentu a Radě zprávu o provádění této směrnice. Zpráva mimo jiné posoudí prahové hodnoty pro zaměstnavatele stanovené v člancích 9 a 10, jakož i 5% spouštěcí mechanismus pro společné posouzení odměňování podle čl. 10 odst. 1. Bude-li to nezbytné na základě uvedené zprávy, předloží Komise ve vhodných případech legislativní návrh na změny této směrnice.

Článek 36

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 37

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

V ... dne ...

Za Evropský parlament

předsedkyně

Za Radu

předseda nebo předsedkyně