



EUROPSKA UNIJA

EUROPSKI PARLAMENT

VIJEĆE

**Strasbourg, 10. svibnja 2023.
(OR. en)**

**2021/0050 (COD)
LEX 2228**

**PE-CONS 81/1/22
REV 1**

**SOC 702
ANTIDISCRIM 124
GENDER 206
CODEC 2100**

**DIREKTIVA EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA O JAČANJU PRIMJENE NAČELA
JEDNAKIH PLAĆA MUŠKARACA I ŽENA ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE
VRIJEDNOSTI PUTEM TRANSPARENTNOSTI PLAĆA I MEHANIZAMA IZVRŠENJA**

DIREKTIVA (EU) 2023/...
EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

od 10. svibnja 2023.

**o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad
ili rad jednake vrijednosti putem
transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja**

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

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

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora¹,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom²,

¹ SL C 341, 24.8.2021., str. 84.

² Stajalište Europskog parlamenta od 30. ožujka 2023. (još nije objavljeno u Službenom listu) i odluka Vijeća od 24. travnja 2023.

budući da:

- (1) U članku 11. Konvencije Ujedinjenih naroda od 18. prosinca 1979. o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, koju su ratificirale sve države članice, utvrđuje se da države stranke trebaju poduzeti sve odgovarajuće mjere kako bi osigurale, između ostaloga, pravo na jednaku naknadu, uključujući beneficije, i na jednako postupanje za rad jednake vrijednosti, kao i na jednak tretman pri ocjeni kvalitete rada.
- (2) Člankom 2. i člankom 3. stavkom 3. Ugovora o Europskoj uniji ravnopravnost žena i muškaraca utvrđuje se kao jedna od ključnih vrijednosti Unije.
- (3) Člancima 8. i 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) zahtijeva se da Unija u svim svojim politikama i aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti, promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena te borbi protiv diskriminacije na temelju spola.
- (4) Člankom 157. stavkom 1. UFEU-a svaka se država članica obvezuje na osiguravanje primjene načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti. U članku 157. stavku 3. UFEU-a predviđeno je donošenje od strane Unije mjera za osiguranje primjene načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plaće za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti („načelo jednake plaće”).

- (5) Sud Europske unije („Sud”) utvrdio je da se opseg načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama ne može ograničiti na diskriminaciju na temelju činjenice da osoba pripada jednom ili drugom spolu¹. S obzirom na njegovu svrhu i prirodu prava koja se njime štite, to se načelo također primjenjuje i na diskriminaciju koja proizlazi iz prilagodbe roda osobe.
- (6) U nekim državama članicama trenutačno je moguće da se osobe zakonski registriraju kao osobe trećeg, često neutralnog roda. Ova Direktiva ne utječe na relevantne nacionalne propise za provedbu takvog priznavanja kad je riječ o pitanjima zapošljavanja i plaće.
- (7) Člankom 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima („Povelja”) zabranjuje se svaka diskriminacija, između ostaloga, na osnovi spola. Člankom 23. Povelje predviđa se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.
- (8) U članku 23. Opće deklaracije o ljudskim pravima navodi se, između ostaloga, da svatko, bez ikakve diskriminacije, ima pravo na jednaku naknadu za jednak rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravedne i primjerene uvjete rada te na pravednu naknadu koja osigurava život dostojan čovjeka.

¹ Presuda Suda od 30. travnja 1996., P. protiv S., C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; presuda Suda od 7. siječnja 2004., K. B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; presuda Suda od 27. travnja 2006., Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; presuda Suda od 26. lipnja 2018., M. B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (9) U načela europskog stupa socijalnih prava, koji su zajedno proglasili Europski parlament, Vijeće i Komisija, ubrajaju se jednako postupanje i jednake mogućnosti za žene i muškarce te pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.
- (10) Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹ predviđa se uklanjanje izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete naknade za jednak rad odnosno rad kojem je pripisana jednaka vrijednost. Osobito, ako se za određivanje plaće upotrebljava sustav klasifikacije radnih mjesta, on se mora temeljiti na istim rodno neutralnim kriterijima i trebao bi biti sastavljen tako da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.

¹ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006., str. 23.).

- (11) U evaluaciji relevantnih odredbi Direktive 2006/54/EZ iz 2020. utvrđeno je da primjenu načela jednake plaće koče nedostatak transparentnosti u sustavima plaća, nedostatak pravne sigurnosti u pogledu koncepta rada jednake vrijednosti i postupovne prepreke na koje nailaze žrtve diskriminacije. Radnicima nedostaju informacije potrebne za podnošenje uspješne tužbe u pogledu jednakosti plaća, a posebno informacije o platnim razredima za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. U izvješću je utvrđeno da bi se povećanjem transparentnosti omogućilo otkrivanje rodne pristranosti i diskriminacije u platnim strukturama poduzeća ili organizacije. Time bi se radnicima, poslodavcima i socijalnim partnerima omogućilo i da poduzmu odgovarajuće mjere za osiguravanje primjene prava na jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti („pravo na jednaku plaću”).
- (12) Nakon detaljne evaluacije postojećeg okvira o jednakoj plaći za jednak rad ili rad jednake vrijednosti te opširnog i uključivog postupka savjetovanja, u Komunikaciji Komisije od 5. ožujka 2020. naslovljenoj „Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.” najavljeno je da će Komisija predložiti obvezujuće mjere za transparentnost plaća.

- (13) Gospodarske i socijalne posljedice pandemije bolesti COVID-19 nerazmjerno su negativno utjecale na žene i na rodnu ravnopravnost, a gubitak radnih mjesta često je koncentriran u slabo plaćenim sektorima u kojima prevladavaju žene. Pandemija bolesti COVID-19 istaknula je kontinuirano strukturno podcjenjivanje rada koji pretežno obavljaju žene te je dovela do izražaja visoku socioekonomsku vrijednost rada koji žene obavljaju u najizloženijim uslugama, kao što su zdravstvena skrb, čišćenje, skrb za djecu, socijalna skrb i rezidencijalna skrb za starije osobe i druge odrasle uzdržavane osobe, što je u snažnom kontrastu s niskom vidljivošću i razinom priznavanja tog rada.
- (14) Stoga će se, ako odgovor u cilju oporavka ne bude rodno osjetljiv, zbog posljedica pandemije bolesti COVID-19 dodatno povećati rodne neravnopravnosti i razlike u plaći na temelju roda. Zbog tih je posljedica potrebno još hitnije uhvatiti se u koštac s pitanjem jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Jačanje provedbe načela jednake plaće daljnjim mjerama osobito je važno kako bi se osiguralo da se ne ugrozi napredak ostvaren u uklanjanju razlike u plaćama.

- (15) Razlika u plaći na temelju roda u Uniji i dalje je prisutna: u 2020. iznosila je 13 %, uz znatne razlike među državama članicama, a u posljednjih se deset godina tek minimalno smanjila. Razlika u plaći na temelju roda uzrokovana je različitim čimbenicima, kao što su rodni stereotipi, perpetuacija „staklenog stropa” i „ljepljivog poda”, horizontalna segregacija, uključujući prekomjernu zastupljenost žena na slabo plaćenim uslužnim poslovima, i nejednaka raspodjela obveza skrbi. Osim toga, razlika u plaći na temelju roda djelomično je uzrokovana izravnom i neizravnom rodno uvjetovanom diskriminacijom u pogledu plaće. Svi su ti elementi strukturne prepreke koje čine složne izazove u postizanju kvalitetnih radnih mjesta i jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti te koje imaju dugoročne posljedice kao što su razlika u mirovini i feminizacija siromaštva.
- (16) Opći nedostatak transparentnosti u vezi s platnim razredima unutar organizacija doprinosi situaciji u kojoj rodno uvjetovana diskriminacija u pogledu plaće i rodne predrasude mogu ostati neotkrivene ili u kojoj ih je, kada se na njih sumnja, teško dokazati. Stoga su potrebne obvezujuće mjere kako bi se povećala transparentnost plaća, kako bi se organizacije potaknule na preispitivanje platnih struktura radi osiguranja jednake plaće žena i muškaraca koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti te kako bi se žrtvama diskriminacije omogućilo ostvarivanje njihovog prava na jednaku plaću. Takve obvezujuće mjere potrebno je dopuniti odredbama kojima se pojašnjavaju postojeći pravni koncepti, kao što su koncepti plaće i rada jednake vrijednosti, te mjerama kojima se poboljšavaju mehanizmi izvršenja i pristup pravosuđu.

- (17) Primjena načela jednake plaće trebala bi se poboljšati uklanjanjem izravne i neizravne diskriminacije u plaćama. Time se ne sprečava poslodavce da radnicima koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti isplaćuju različite plaće na temelju objektivnih, rodno neutralnih i nepristranih kriterija, kao što su postignuti rezultati i kompetencije.
- (18) Ova Direktiva trebala bi se primjenjivati na sve radnike, uključujući radnike koji rade u nepunom radnom vremenu, radnike zaposlene na ugovor na određeno vrijeme i osobe zaposlene na ugovor o radu ili u radnom odnosu preko agencije za privremeno zapošljavanje, kao i na radnike na rukovodećim položajima, koji imaju ugovor o radu ili radni odnos kako je definirano zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u pojedinoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda¹. Pod uvjetom da ispunjavaju relevantne kriterije, radnici u kućanstvu, radnici na zahtjev, radnici na ugovore o radu s prekidima, radnici koji rade na ugovor koji se sklapa predajom i prihvatom vrijednosnog kupona, radnici koji rade putem platforme, radnici u zaštićenom zaposlenju, pripravnici i naučnici obuhvaćeni su područjem primjene ove Direktive. Utvrđivanje postojanja radnog odnosa trebalo bi se temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos.

¹ Presuda Suda od 3. srpnja 1986., Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; presuda Suda od 14. listopada 2010., Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; presuda Suda od 4. prosinca 2014., FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; presuda Suda od 9. srpnja 2015., Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; Case C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, ECLI:EU:C:2014:2411; presuda Suda od 17. studenoga 2016., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; presuda Suda od 16. srpnja 2020., Governo della Repubblica italiana (Status of Italian magistrates), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (19) Transparentnost plaća prije zapošljavanja važan je element uklanjanja diskriminacije u pogledu plaće. Ova bi se Direktiva stoga trebala primjenjivati i na podnositelje zahtjeva za zapošljavanje.
- (20) Kako bi se uklonile prepreke koje žrtvama rodno uvjetovane diskriminacije u pogledu plaće onemogućuju ostvarivanje prava na jednaku plaću i kako bi se poslodavcima dale smjernice za dosljedno poštovanje tog prava, temeljne koncepte u vezi s jednakom plaćom za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, kao što su plaća i rad jednake vrijednosti, trebalo bi pojasniti u skladu sa sudskom praksom Suda. To bi trebalo olakšati primjenu tih konceptata, posebno mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima.

- (21) Načelo jednake plaće trebalo bi se poštovati u pogledu nadnica, plaća ili bilo kojih drugih naknada, bilo novčanih ili u naravi, koje radnici izravno ili neizravno primaju od poslodavca u okviru zaposlenja. U skladu sa sudskom praksom Suda¹ koncept plaće trebao bi obuhvaćati ne samo plaću, nego i dopunske ili varijabilne komponente plaće. Što se tiče dopunskih ili varijabilnih komponenti, trebalo bi uzeti u obzir sve naknade povrh uobičajene osnovne ili najniže nadnice ili plaće koje radnik prima izravno ili neizravno, bilo novčane ili u naravi. Takve dopunske ili varijabilne komponente mogu biti, među ostalim, bonusi, naknada za prekovremeni rad, putni troškovi, doplatci za stanovanje i hranu, naknada za osposobljavanje, isplate u slučaju otkaza, zakonska naknada za bolovanje, zakonski obavezna naknada i strukovno mirovinsko osiguranje. Koncept plaće trebao bi uključivati sve elemente naknade na temelju zakona, kolektivnih ugovora i/ili prakse u pojedinoj državi članici.

¹ Na primjer, presuda Suda od 9. veljače 1982., Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; presuda Suda od 9. lipnja 1982., Komisija Europskih zajednica protiv Velikog Vojvodstva Luksemburga, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; presuda Suda od 13. srpnja 1989., Rinner-Kulhn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; presuda Suda od 27. lipnja 1990., Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; presuda Suda od 4. lipnja 1992., Bötzel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; presuda Suda od 13. veljače 1996., Gillespie i drugi, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; presuda Suda od 7. ožujka 1996., Freers i Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; presuda Suda od 30. ožujka 2004., Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

- (22) Kako bi se osiguralo ujednačeno predstavljanje informacija propisanih ovom Direktivom, platne razrede trebalo bi izraziti kao godišnju bruto plaću i odgovarajuću bruto satnicu. Izračun tih iznosa trebao bi se moći temeljiti na stvarnoj plaći utvrđenoj za određenog radnika, bez obzira na to je li utvrđena na godišnjoj, mjesečnoj, satnoj ili drugoj osnovi.
- (23) Države članice ne bi trebale biti obvezne uspostaviti nova tijela za potrebe ove Direktive. Zadaće koje iz nje proizlaze trebale bi moći dodijeliti postojećim tijelima, uključujući socijalne partnere, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, pod uvjetom da države članice poštuju obveze utvrđene u ovoj Direktivi.
- (24) Kako bi se zaštitili radnici i otklonio njihov strah od viktimizacije u primjeni načela jednake plaće, radnike bi trebao moći predstavljati predstavnik. To bi mogli biti sindikati ili drugi predstavnici radnika. Ako ne postoje predstavnici radnika, radnike bi trebao moći predstavljati predstavnik po njihovu izboru. Države članice trebale bi imati mogućnost uzeti u obzir svoje nacionalne okolnosti i različite uloge povezane s predstavljanjem radnika.

- (25) Člankom 10. UFEU-a predviđa se da je Unija pri utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti usmjerena na borbu protiv diskriminacije na temelju spola, rase, etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije. U članku 4. Direktive 2006/54/EZ predviđeno je da ne smije postojati izravna ni neizravna diskriminacija na temelju spola u pogledu plaće. Rodno uvjetovana diskriminacija u pogledu plaće u kojoj spol žrtve ima ključnu ulogu može se pojaviti u mnogo različitih oblika. Može uključivati presjek različitih osi diskriminacije ili nejednakosti ako je radnik pripadnik jedne ili više skupina zaštićenih od diskriminacije na temelju spola, s jedne strane, i rase ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije, kako su zaštićene Direktivom 2000/43/EZ¹ ili Direktivom 2000/78/EZ², s druge strane. Žene s invaliditetom, žene različite rase i etničkog podrijetla, uključujući Romkinje, te mlade ili starije žene među skupinama su koje mogu biti suočene s intersekcijskom diskriminacijom. Ovom bi Direktivom stoga trebalo pojasniti da bi takvu kombinaciju trebalo moći uzeti u obzir u kontekstu rodno uvjetovane diskriminacije u pogledu plaće i time otkloniti svaku sumnju koja bi u tom pogledu mogla postojati u postojećem pravnom okviru te omogućiti da nacionalni sudovi, tijela za jednakost i druga nadležna tijela uzmu u obzir svaku nepovoljnu situaciju koja proizlazi iz intersekcijske diskriminacije, posebno u materijalne i postupovne svrhe, među ostalim radi prepoznavanja postojanja diskriminacije, kako bi se odabrao odgovarajući usporedivi zaposlenik, kako bi se ocijenila proporcionalnost te, prema potrebi, odredila visina dodijeljene naknade ili izrečenih sankcija.

¹ Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (SL L 180, 19.7.2000., str. 22.).

² Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000., str. 16.).

Interseksijski pristup važan je za razumijevanje i rješavanje problema razlike u plaći na temelju roda. Tim se pojašnjenjem ne bi trebao promijeniti opseg obveza poslodavaca u pogledu mjera za transparentnost plaća na temelju ove Direktive. Osobito, od poslodavaca se ne bi trebalo zahtijevati da prikupljaju podatke koji se odnose na druge zaštićene osnove koje nisu spol.

- (26) Kako bi se poštovalo pravo na jednaku plaću, poslodavci moraju imati uspostavljene platne strukture kojima se osigurava da ne postoje rodno uvjetovane razlike u plaći radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti koje nisu obrazložene objektivnim, rodno neutralnim kriterijima. Takve platne strukture trebale bi omogućiti usporedbu vrijednosti različitih radnih mjesta unutar iste organizacijske strukture. Takve platne strukture trebalo bi moći temeljiti na postojećim smjernicama Unije povezanim s rodno neutralnim sustavima ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta odnosno na pokazateljima ili rodno neutralnim modelima. U skladu sa sudskom praksom Suda vrijednost rada trebala bi se procjenjivati i uspoređivati na temelju objektivnih kriterija, uključujući obrazovne i stručne zahtjeve te zahtjeve u vezi s osposobljavanjem, vještine, zalaganje, odgovornost i radne uvjete, neovisno o razlikama u obrascima rada. Kako bi se olakšala primjena koncepta rada jednake vrijednosti, osobito za mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća, objektivni kriteriji koje treba primjenjivati trebali bi uključivati četiri čimbenika: vještine, zalaganje, odgovornost i radne uvjete. Ti su čimbenici u postojećim smjernicama Unije utvrđeni kao ključni i dostatni za ocjenjivanje zadaća koje se obavljaju u određenoj organizaciji bez obzira na gospodarski sektor kojem ta organizacija pripada.

Budući da nisu svi čimbenici jednako relevantni za određeno radno mjesto, poslodavac bi trebao odvagnuti svaki od četiri čimbenika ovisno o relevantnosti tih kriterija za određeno radno mjesto ili položaj. Moguće je uzeti u obzir i dodatne kriterije, ako su relevantni i obrazloženi. Komisija bi prema potrebi trebala moći ažurirati postojeće smjernice Unije uz savjetovanje s Europskim institutom za ravnopravnost spolova (EIGE).

- (27) Nacionalni sustavi određivanja plaća razlikuju se i mogu se temeljiti na kolektivnim ugovorima i/ili elementima o kojima odlučuje poslodavac. Ovom se Direktivom ne utječe na različite nacionalne sustave određivanja plaća.
- (28) Određivanje valjanog usporedivog zaposlenika važan je parametar za utvrđivanje toga može li se rad smatrati radom jednake vrijednosti. Njime se radnicima omogućuje da dokažu da se prema njima postupalo na nepovoljniji način nego prema usporedivom zaposleniku različitog spola koji obavlja jednak rad ili rad jednake vrijednosti. U skladu s promjenama uvedenima definiranjem izravne i neizravne diskriminacije u Direktivi 2006/54/EZ, u situacijama u kojima ne postoji stvarni usporedivi zaposlenik, trebalo bi dopustiti primjenu koncepta hipotetskog usporedivog zaposlenika kako bi se radniku omogućilo da dokaže da se prema njemu nije postupalo na jednak način kao što bi se postupalo prema hipotetskom usporedivom zaposleniku drugog spola. Time bi se uklonila važna prepreka za potencijalne žrtve diskriminacije na temelju roda u pogledu plaće, posebno na vrlo rodno segregiranim tržištima rada, na kojima zahtjev pronalaska usporedivog zaposlenika suprotnog spola gotovo potpuno onemogućuje podnošenje tužbe u pogledu jednakosti plaća.

Osim toga, radnike ne bi trebalo sprečavati u korištenju drugim činjenicama na temelju kojih se može pretpostaviti navodna diskriminacija, kao što su statistika ili druge dostupne informacije. To bi omogućilo djelotvornije rješavanje pitanja razlike u plaćama na temelju roda u rodno segregiranim sektorima i zanimanjima, osobito u onima u kojima prevladavaju žene, kao što je sektor skrbi.

- (29) Sud je pojasnio da, kako bi se procijenilo nalaze li se radnici u usporedivoj situaciji, usporedba nije nužno ograničena na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca¹. Radnici mogu biti u usporedivoj situaciji čak i ako ne rade za istog poslodavca kad god se uvjeti plaće mogu pripisati jedinstvenom izvoru koji ih uspostavlja i ako su ti uvjeti jednaki i usporedivi. To može biti slučaj kada su relevantni uvjeti plaće određeni zakonskim odredbama ili sporazumima povezanim s plaćom koji se primjenjuju na više poslodavaca ili kada su takvi uvjeti određeni na središnjoj razini za više organizacija ili poduzeća unutar holding društva ili konglomerata. Nadalje, Sud je pojasnio da usporedba nije ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao i tužitelj². Osim toga, pri provedbi same procjene trebalo bi prepoznati da se razlika u plaći može objasniti čimbenicima koji nisu povezani sa spolom.

¹ Presuda Suda od 17. rujna 2002., Lawrence i drugi, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

² Presuda Suda od 27. ožujka 1980., Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

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

- (32) Nedostatak informacija o predviđenom rasponu plaća za radno mjesto stvara asimetričnost informacija, što ograničava pregovaračku moć podnositelja zahtjeva za zapošljavanje. Osiguravanje transparentnosti trebalo bi potencijalnim radnicima omogućiti da donesu informiranu odluku o očekivanoj plaći bez ikakvog ograničavanja pregovaračke moći poslodavca ili radnika za ugovaranje plaće i izvan navedenog raspona. Transparentnost bi ujedno osigurala izričita, rodno nepristrana osnova za određivanje plaće te bi se otežalo manje vrednovanje plaće u usporedbi s vještinama i iskustvom. Transparentnost bi riješila i problem interseksijske diskriminacije, u kojoj netransparentno određivanje plaće omogućuje diskriminirajuću praksu na više diskriminirajućih osnova. Podnositelji zahtjeva za zapošljavanje trebali bi dobiti informacije o početnoj plaći ili njezinu rasponu na način kojim se osiguravaju informirani i transparentni pregovori o plaći, na primjer u objavljenoj obavijesti o slobodnom radnom mjestu, prije razgovora za posao ili na drugi način prije sklapanja bilo kojeg ugovora o radu. Informacije bi trebao pružiti poslodavac ili bi se one trebale pružiti na drugi način, na primjer putem socijalnih partnera.
- (33) Kako bi se prekinula perpetuacija razlike u plaći na temelju roda koja s vremenom utječe na pojedinačne radnike, poslodavci bi trebali osigurati da oglasi za slobodna radna mjesta i nazivi radnih mjesta budu rodno neutralni te da se postupci zapošljavanja vode na nediskriminirajući način kako se ne bi ugrozilo pravo na jednaku plaću. Poslodavcima ne bi trebalo dopustiti da se raspituju ili proaktivno pokušavaju dobiti informacije o trenutnoj plaći ili prethodnim plaćama podnositelja zahtjeva za zapošljavanje.

- (34) Mjerama za transparentnost plaća trebalo bi zaštititi pravo radnika na jednaku plaću i pritom, u mjeri u kojoj je moguće, ograničiti moguće troškove i administrativna opterećenja za poslodavce, pri čemu posebnu pozornost treba posvetiti mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima. Prema potrebi, mjere bi trebale biti prilagođene veličini poduzeća i trebao bi se uzeti u obzir broj zaposlenika u poduzeću. Broj radnika zaposlenih kod poslodavaca koji treba primijeniti kao kriterij za to ima li poslodavac obvezu izvješćivanja o plaćama iz ove Direktive utvrđuje se uzimajući u obzir Preporuku Komisije 2003/361/EZ o mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima¹.
- (35) Poslodavci bi trebali staviti radnicima na raspolaganje kriterije koje upotrebljavaju za određivanje platnih razreda i povećanje plaća. Povećanje plaća odnosi se na način prelaska radnika u viši platni razred. Kriteriji povezani s povećanjem plaća mogu uključivati, između ostaloga, individualne rezultate, razvoj vještina i radni staž. Pri provedbi te obveze države članice trebale bi obratiti posebnu pozornost na izbjegavanje prekomjernog administrativnog opterećenja za mikropoduzeća i mala poduzeća. Države članice ujedno bi trebale moći osigurati i gotove predloške kao mjeru ublažavanja rizika kako bi pomogle mikropoduzećima i malim poduzećima da ispune tu obvezu. Države članice trebale bi moći izuzeti poslodavce koji su mikropoduzeća ili mala poduzeća od obveze koja se odnosi na povećanje plaća, na primjer dopuštajući im da na zahtjev radnikâ stave na raspolaganje kriterije za povećanje plaća.

¹ Preporuka Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća (SL L 124, 20.5.2003., str. 36.).

- (36) Svi radnici trebali bi imati pravo da na vlastiti zahtjev dobiju informacije o svojem individualnom platnom razredu i prosječnim platnim razredima, raščlanjene po spolu, za kategoriju radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti kao oni. Također bi trebali imati mogućnost primanja informacija putem predstavnika radnika ili tijela za jednakost. Poslodavci bi trebali obavješćivati radnike o tom pravu na godišnjoj osnovi, kao i o koracima koje treba poduzeti kako bi se to pravo ostvarilo. Poslodavci isto tako mogu, na vlastitu inicijativu, odlučiti pružiti te informacije, a da to radnici ne moraju zatražiti.
- (37) Ovom bi se Direktivom trebalo osigurati da osobe s invaliditetom imaju odgovarajući pristup informacijama koje se u skladu s njom pružaju podnositeljima zahtjeva za zapošljavanje i radnicima. Takve informacije trebalo bi pružiti tim osobama, uzimajući u obzir njihov konkretni invaliditet, u formatu i odgovarajućem obliku pomoći i potpore kako bi im se osigurao pristup informacijama i njihovo razumijevanje. To bi moglo uključivati pružanje informacija na razumljiv način koji mogu percipirati, u fontovima odgovarajuće veličine, upotrebom dovoljnog kontrasta ili drugog formata primjerenog vrsti invaliditeta. Kada je to relevantno, primjenjuje se Direktiva (EU) 2016/2102 Europskog parlamenta i Vijeća¹.

¹ Direktiva (EU) 2016/2102 Europskog parlamenta i Vijeća od 26. listopada 2016. o pristupačnosti internetskih stranica i mobilnih aplikacija tijela javnog sektora (SL L 327, 2.12.2016., str. 1.).

- (38) Poslodavci koji zapošljavaju najmanje 100 radnika trebali bi redovito izvješćivati o plaćama, kako je predviđeno ovom Direktivom. Tijela država članica za praćenje trebala bi objavljivati te informacije na prikladan i transparentan način. Poslodavci mogu objaviti ta izvješća na svojim internetskim stranicama ili ih učiniti javno dostupnima na drugi način, na primjer uključivanjem informacija iz svojeg izvješća posloводства prema potrebi u izvješće posloводства sastavljeno na temelju Direktive 2013/34/EU Europskog parlamenta i Vijeća¹. Poslodavci koji podliježu zahtjevima iz te direktive mogu odlučiti izvješćivati o plaći zajedno s drugim pitanjima povezanim s radnicima u svojem izvješću posloводства. Kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri povećala transparentnost plaća radnika, države članice mogu povećati učestalost izvješćivanja ili uvesti obvezu redovitog izvješćivanja o plaćama za poslodavce s manje od 100 radnika.

¹ Direktiva 2013/34/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o godišnjim financijskim izvještajima, konsolidiranim financijskim izvještajima i povezanim izvješćima za određene vrste poduzeća, o izmjeni Direktive 2006/43/EZ Europskog parlamenta i Vijeća i o stavljanju izvan snage direktiva Vijeća 78/660/EEZ i 83/349/EEZ (SL L 182, 29.6.2013., str. 19.).

- (39) Izvješćivanje o plaćama trebalo bi omogućiti poslodavcima da procijene i nadziru svoje platne strukture i politiku te da proaktivno poštuju načelo jednake plaće. Izvješćivanje i zajedničke procjene plaća doprinose većoj osviještenosti o rodnoj pristranosti u strukturama plaća i u diskriminaciji u pogledu plaće te doprinosi djelotvornom i sustavnom rješavanju tih pristranosti i diskriminacije, što je korisno za sve radnike koje zapošljava isti poslodavac. Istodobno, podatci iskazani po spolu trebali bi pomoći nadležnim javnim tijelima, predstavnicima radnika i drugim dionicima u praćenju razlike u plaći na temelju roda u svim sektorima (horizontalna segregacija) i funkcijama (vertikalna segregacija). Poslodavci uz objavljene podatke mogu priložiti obrazloženje potencijalnih razlika u plaćama na temelju roda. Ako razlike u prosječnoj plaći žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti nisu obrazloženi objektivnim, rodno neutralnim kriterijima, poslodavac bi trebao poduzeti mjere za uklanjanje nejednakosti.

- (40) Kako bi se smanjilo opterećenje poslodavaca, države članice mogle bi prikupljati potrebne podatke i povezivati ih preko državnih uprava te tako omogućiti izračun razlike u plaćama muškaraca i žena za svakog poslodavca. Za takvo prikupljanje podataka moglo bi biti potrebno povezati podatke iz više javnih uprava, kao što su porezne uprave i uredi za socijalnu sigurnost, a bilo bi moguće ako bi bili dostupni administrativni podatci u kojima su podatci o poslodavcima, na razini trgovačkog društva/organizacije, povezani s podacima o radnicima, na pojedinačnoj razini, uključujući novčana davanja i davanja u naravi. Države članice mogle bi te informacije prikupljati ne samo za poslodavce koji su obuhvaćeni obvezom izvješćivanja o plaćama na temelju ove Direktive, nego i za poslodavce koji nisu obuhvaćeni tom obvezom, a koji izvješćuju dobrovoljno. Objavljivanje potrebnih informacija koje provode države članice trebalo bi zamijeniti obvezu izvješćivanja o plaćama za one poslodavce koji su obuhvaćeni administrativnim podacima, pod uvjetom da je postignut rezultat koji se namjerava postići obvezom izvješćivanja.
- (41) Da bi informacije o razlici u plaći na temelju roda na razini organizacije bile široko dostupne, države članice trebale bi prikupljanje podataka o razlici u plaćama koje su dostavili poslodavci povjeriti tijelu za praćenje koje je imenovano u skladu s ovom Direktivom, bez dodatnog opterećivanja poslodavaca. Tijelo za praćenje trebalo bi objaviti te podatke, među ostalim na lako dostupnoj internetskoj stranici, kako bi se omogućila usporedba podataka za pojedinačne poslodavce, sektore i regije u državi članici.

- (42) Države članice mogu označiti poslodavce koji ne podliježu obvezama izvješćivanja utvrđenima u ovoj Direktivi, a koji dobrovoljno izvješćuju o svojim plaćama, na primjer oznakom transparentnosti plaća, s ciljem promicanja dobre prakse u vezi s pravima i obvezama utvrđenima u ovoj Direktivi.
- (43) Zajednička procjena plaća trebala bi potaknuti preispitivanje i reviziju platnih struktura u organizacijama koje zapošljavaju barem 100 radnika i u kojima su utvrđene nejednakosti u plaćama. Zajedničku procjenu plaća trebalo bi provesti ako se poslodavci i predstavnici radnika ne slažu da se razlika u prosječnom platnom razredu između muškaraca i žena od najmanje 5 % u određenoj kategoriji radnika može obrazložiti objektivnim, rodno neutralnim kriterijima, ako poslodavac nije dostavio takvo opravdanje ili ako poslodavac nije ispravio takvu razliku u platnom razredu u roku od šest mjeseci od datuma podnošenja izvješća o plaćama. Zajedničku procjenu plaća trebali bi provesti poslodavci u suradnji s predstavnicima radnika. Ako predstavnici radnika ne postoje, radnici bi ih trebali imenovati u svrhu zajedničke procjene plaća. Zajednička procjena plaća trebala bi kao posljedicu imati uklanjanje rodno uvjetovane diskriminacije u pogledu plaće u razumnom roku usvajanjem korektivnih mjera.

- (44) Svaka obrada ili objava informacija na temelju ove Direktive trebala bi biti u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća¹. Trebalo bi dodati posebne zaštitne mjere za sprečavanje izravnog ili neizravnog otkrivanja informacija o radniku čiji se identitet može utvrditi. Radnicima se ne smije onemogućiti da dobrovoljno otkriju svoju plaću u svrhu ostvarenja načela jednake plaće.
- (45) Važno je da socijalni partneri u kolektivnom pregovaranju raspravljaju o pitanjima jednake plaće te tome posvete posebnu pažnju. Trebalo bi poštovati različita obilježja nacionalnih sustava socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u Uniji te autonomiju i ugovorne slobode socijalnih partnera, kao i njihovu ulogu predstavnika radnika i poslodavaca. Stoga bi države članice, u skladu sa svojim nacionalnim sustavom i praksom, trebale poduzeti odgovarajuće mjere kako bi potaknule socijalne partnere da posvete dužnu pozornost pitanjima jednake plaće, a to bi moglo uključivati rasprave na odgovarajućoj razini kolektivnog pregovaranja, mjere za poticanje i uklanjanje neopravdanih ograničenja ostvarivanja prava na kolektivno pregovaranje u vezi s dotičnim pitanjima i razvoj rodno neutralnih sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.

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

- (46) Svi radnici trebali bi imati na raspolaganju potrebne postupke kako bi im se olakšalo ostvarivanje prava na pristup pravosuđu. Nacionalno zakonodavstvo kojim se predviđa upotreba mirenja ili prema kojem je intervencija tijela za jednakost obvezna ili je predmet poticaja ili sankcija ne bi trebalo sprečavati stranke u ostvarivanju prava na pristup sudovima.
- (47) Uključivanje tijela za jednakost, uz ostale dionike, presudno je za djelotvornu primjenu načela jednake plaće. Ovlasti i dužnosti nacionalnih tijela za jednakost trebale bi stoga biti dovoljne da u potpunosti obuhvate rodno uvjetovanu diskriminaciju u pogledu plaće, uključujući transparentnost plaća ili sva druga prava i obveze iz ove Direktive. Kako bi se uklonile postupovne i troškovne prepreke s kojima su radnici suočeni kada žele ostvariti pravo na jednaku plaću, tijela za jednakost, kao i udruge, organizacije i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji imaju interes u osiguranju ravnopravnosti žena i muškaraca trebali bi moći predstavljati pojedince. Trebali bi moći pomagati radnicima djelujući u njihovo ime ili kao potpora radnicima, čime bi se radnicima koji su pretrpjeli diskriminaciju omogućilo da djelotvorno podnesu tužbu u vezi s navodnim kršenjem njihovih prava i načela jednake plaće.

- (48) Podnošenje tužbi u ime nekoliko radnika ili kao potpora tih osoba način je za olakšavanje postupaka koji inače ne bi bili pokrenuti zbog postupovnih i finansijskih prepreka ili straha od viktimizacije. Također se time olakšavaju postupci kada se radnici suočavaju s diskriminacijom na više osnova koje je teško razdvojiti. Kolektivne tužbe potencijalno mogu razotkriti sustavnu diskriminaciju te učiniti pitanja prava na jednaku plaću i rodne ravnopravnosti vidljivima u cijelom društvu. Mogućnost kolektivne pravne zaštite mogla bi potaknuti proaktivno usklađivanje s mjerama za transparentnost plaća, čime bi se stvorio pritisak okoline te podigla svijest poslodavaca i njihova spremnost na preventivno djelovanje te pristupilo rješavanju pitanja sustavne prirode diskriminacije u pogledu plaće. Države članice mogu odlučiti utvrditi kriterije kvalificiranosti za predstavnike radnika u sudskim postupcima koji se odnose na tužbe u pogledu jednakosti plaće kako bi se osiguralo da ti predstavnici imaju odgovarajuće kvalifikacije.
- (49) Države članice trebale bi osigurati da se tijelima za jednakost dodijele dostatna sredstva za djelotvorno i odgovarajuće izvršavanje zadaća u vezi s diskriminacijom u pogledu plaće na temelju spola. Ako se zadaće ne dodjeljuju samo jednom tijelu, države članice trebale bi osigurati da sva tijela budu primjereno koordinirana. To uključuje, na primjer, dodjelu iznosa prikupljenog od novčanih kazni tijelima za jednakost u svrhu djelotvornog obnašanja njihove funkcije ostvarenja prava na jednaku plaću, uključujući podnošenje tužbi zbog diskriminacije u pogledu plaće ili pomoć i potporu žrtvama pri podnošenju takvih tužbi.

- (50) Naknada bi trebala u potpunosti obuhvaćati gubitak i štetu pretrpljene kao posljedica rodno uvjetovane diskriminacije u pogledu plaće u skladu sa sudskom praksom Suda¹. Trebala bi uključivati potpunu isplatu zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, kao i naknadu za izgubljene prilike, kao što je pristup određenim naknadama ovisno o platnom razredu, i za nematerijalnu štetu, kao što je duševna bol zbog manjeg vrednovanja obavljenog rada. Prema potrebi, naknadom se može uzeti u obzir šteta prouzročena diskriminacijom u pogledu plaće na temelju spola koja se preklapa s drugim zaštićenim osnovama diskriminacije. Države članice ne bi trebale utvrditi prethodnu gornju granicu za takvu naknadu.
- (51) Uz naknadu trebali bi se predvidjeti i drugi pravni lijekovi. Nadležna tijela ili nacionalni sudovi trebali bi, na primjer, moći od poslodavca zatražiti da poduzme strukturne ili organizacijske mjere kako bi ispunio obveze u pogledu jednake plaće. Takve mjere mogu uključivati, na primjer, obvezu preispitivanja mehanizma određivanja plaća na temelju rodno neutralnog ocjenjivanja i klasifikacije; uspostavljanje akcijskog plana za uklanjanje otkrivenih neusklađenosti i smanjenje neobrazloženih razlika u plaći; pružanje informacija i podizanje svijesti radnika o njihovom pravu na jednaku plaću; obavezno osposobljavanje osoblja zaduženog za ljudske resurse o jednakoj plaći i rodno neutralnom ocjenjivanju i klasifikaciji radnih mjesta.

¹ Presuda Suda od 17. prosinca 2015., Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, točka 45.

- (52) U skladu sa sudskom praksom Suda¹, Direktivom 2006/54/EZ uspostavljene su odredbe kojima se teret dokaza prebacuje na tuženika u slučajevima *prima facie* diskriminacije. Međutim, žrtvama i sudovima nije uvijek lako znati kako utvrditi i samo tu pretpostavku. U predmetu C-109/88 Sud je presudio da, ako je sustav plaća posve netransparentan, teret dokazivanja trebao bi se prebaciti na tuženika, neovisno o tome je li radnik dokazao da je riječ o slučaju *prima facie* diskriminacije u pogledu plaće. U skladu s tim, teret dokazivanja trebalo bi prebaciti na tuženika ako poslodavac ne poštuje obveze u pogledu transparentnosti plaća utvrđene u ovoj Direktivi, na primjer odbijanjem pružanja informacija koje su zatražili radnici ili neizvješćivanjem o razlici u plaći na temelju roda, prema potrebi, osim ako poslodavac dokaže da je takvo kršenje bilo očito nenamjerno i manjeg karaktera.

¹ Presuda Suda od 17. listopada 1989., Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (53) U skladu sa sudskom praksom Suda, nacionalni propisi o rokovima zastare koji se odnose na podnošenje tužbi u vezi s navodnim kršenjima prava predviđenih ovom Direktivom trebali bi biti takvi da ostvarivanje tih prava ne čine pretjerano teškim ili gotovo nemogućim. Rokovi zastare stvaraju posebne prepreke za žrtve rodno uvjetovane diskriminacije u pogledu plaće. U tu svrhu trebalo bi utvrditi zajedničke minimalne standarde. Tim standardima trebalo bi odrediti kada rok zastare počinje teći, koliko traje i u kojim je okolnostima obustavljen ili se prekida te bi trebalo predvidjeti da rok zastare za podnošenje tužbe traje najmanje tri godine. Rokovi zastare ne bi trebali početi teći prije nego što je tužitelj svjestan kršenja ili se može razumno očekivati da će biti svjestan kršenja. Države članice trebale bi moći odlučiti da rok zastare ne počinje teći dok kršenje traje ili prije prestanka ugovora o radu ili radnog odnosa.
- (54) Troškovi sudskih postupaka ozbiljno odvrćaju žrtve rodno uvjetovane diskriminacije u pogledu plaće od podnošenja tužbi zbog navodnih kršenja njihova prava na jednaku plaću, što dovodi do nedovoljne zaštite radnika i nedovoljnog ostvarenja prava na jednaku plaću. Kako bi se uklonila ta značajna postupovna prepreka pristupu pravosuđu, države članice trebale bi osigurati da nacionalni sudovi mogu procijeniti je li tužitelj koji je izgubio postupak imao opravdane razloge za podnošenje tužbe te, ako jest, bi li se tog tužitelja trebalo osloboditi od plaćanja troškova postupka. To bi se posebno trebalo primjenjivati ako tuženik koji je uspio u postupku nije ispunio obveze u pogledu transparentnosti plaća iz ove Direktive.

- (55) Države članice trebale bi osigurati djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće sankcije u slučaju kršenja nacionalnih odredaba koje su donesene na temelju ove Direktive ili su već na snazi na dan stupanja ove Direktive na snagu, a koje su povezane s pravom na jednaku plaću. Takve sankcije trebale bi uključivati novčane kazne koje bi se mogle temeljiti na bruto godišnjem prometu poslodavca ili na ukupnoj platnoj listi poslodavca. Trebalo bi uzeti u obzir sve druge otegotne ili olakotne okolnosti koje se mogu primijeniti u okolnostima slučaja, na primjer kada se diskriminacija u pogledu plaće na temelju spola kombinira s drugim zaštićenim osnovama diskriminacije. Na državama članicama je da utvrde za koja su kršenja prava i obveza povezanih s jednakom plaćom za jednak rad ili rad jednake vrijednosti novčane kazne najprikladnija sankcija.
- (56) Države članice trebale bi odrediti posebne sankcije za opetovana kršenja prava i obveza u vezi s jednakom plaćom muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti koje bi odražavale ozbiljnost tih kršenja i dodatno od njih odvraćale. Te kazne mogle bi uključivati razne vrste odvraćajućih financijskih mjera, kao što su povlačenje državne naknade ili isključivanje, na određeno razdoblje, iz svih daljnjih dodjela financijskih poticaja ili postupaka javnih natječaja.

- (57) Obveze poslodavaca koje proizlaze iz ove Direktive dio su primjenjivih obveza u područjima prava okoliša, socijalnog prava i radnog prava, a usklađenost s njima države članice moraju osigurati na temelju direktiva 2014/23/EU¹, 2014/24/EU² i 2014/25/EU³ Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu sudjelovanja u postupcima javne nabave. Kako bi ispunile te obveze poslodavaca u vezi s pravom na jednaku plaću, države članice posebno bi trebale osigurati da gospodarski subjekti pri izvršenju ugovora o javnoj nabavi ili koncesije imaju mehanizme određivanja plaća koji ne dovode do razlike u plaći na temelju roda među radnicima u svim kategorijama radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti koja se ne može obrazložiti rodno neutralnim kriterijima. Osim toga, države članice trebale bi razmotriti da se od javnih naručitelja zahtijeva da uvedu, prema potrebi, sankcije i uvjete za raskid ugovora kojima se osigurava usklađenost s načelom jednake plaće pri izvršavanju ugovora o javnoj nabavi i koncesija. Javni naručitelji trebali bi moći uzeti u obzir i neusklađenost ponuditelja ili njegova podugovaratelja s načelom jednake plaće pri razmatranju primjene osnova za isključenje ili donošenja odluke o tome da se ugovor ne dodijeli ponuditelju koji je dostavio ekonomski najpovoljniju ponudu.

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

² Direktiva 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o javnoj nabavi i o stavljanju izvan snage Direktive 2004/18/EZ (SL L 94, 28.3.2014., str. 65).

³ Direktiva 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetskom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga i stavljanju izvan snage Direktive 2004/17/EZ (SL L 94, 28.3.2014., str. 243.).

- (58) Djelotvorna provedba prava na jednaku plaću zahtijeva odgovarajuću upravnu i sudsku zaštitu od bilo kakvog nepovoljnog postupanja kao reakcije na pokušaj radnika da ostvari to pravo, na svaku pritužbu poslodavcu ili na bilo koji upravni ili sudski postupak čiji je cilj osigurati poštovanje tog prava. U skladu sa sudskom praksom Suda¹ kategorija radnika koji mogu ostvariti pravo na zaštitu trebala bi se tumačiti široko te obuhvaćati sve radnika koji mogu biti žrtve viktimizacije od strane poslodavca zbog pritužbe podnesene zbog diskriminacije na temelju spola. Zaštita se ne ograničava samo na radnika koji su podnijeli pritužbu ili na njihove predstavnike, kao ni na radnike koji ispunjavaju određene formalne zahtjeve kojima se uvjetuje priznavanje određenog statusa, kao što je to status svjedoka.
- (59) Kako bi se poboljšala ostvarenja načela jednake plaće, ovom bi Direktivom trebalo ojačati postojeće alate i postupke izvršenja u pogledu prava i obveza iz ove Direktive te odredaba o jednakoj plaći iz Direktive 2006/54/EZ.

¹ Presuda Suda od 20. lipnja 2019., Hakelbracht i drugi, C-404/18, ECLI:EU:2019:523.

- (60) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi te poštuje pravo država članica da uvedu ili zadrže odredbe koje su povoljnije za radnike. Prava stečena unutar postojećeg pravnog okvira trebala bi se i dalje primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom ne uvedu odredbe koje su povoljnije za radnike. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih postojećim pravom Unije ili nacionalnim pravom niti može činiti valjane temelje za smanjenje prava radnika u pogledu načela jednake plaće.
- (61) Države članice trebale bi uspostaviti ili imenovati posebno tijelo za praćenje kako bi osigurale da se provedba prava na jednaku plaću prati na pravilan način. To tijelo, koje bi trebalo moći biti dio postojećeg tijela sa sličnim ciljevima, trebalo bi imati posebne zadaće u vezi s provedbom mjera za transparentnost plaća koje su predviđene ovom Direktivom te prikupljati određene podatke za praćenje nejednakosti u plaći i učinka mjera transparentnosti plaća. Države članice trebale bi moći imenovati više od jednog tijela, pod uvjetom da središnje tijelo osigura funkcije praćenja i analize utvrđene u ovoj Direktivi.

- (62) Izrada statistika o plaćama raščlanjenima po spolu i dostavljanje točnih i potpunih statističkih podataka Komisiji (Eurostat) vrlo su važni za analizu i praćenje promjena u razlici u plaći na temelju roda na razini Unije. Uredbom Vijeća (EZ) br. 530/1999¹ zahtijeva se od država članica da svake četiri godine izrade strukturne statističke podatke o dohotku na mikrorazini kako bi se dobili usklađeni podaci za izračun razlike u plaći na temelju roda. Kvalitetnom godišnjom statistikom mogla bi se povećati transparentnost te poboljšati praćenje i informiranje o rodnoj nejednakosti plaća. Dostupnost i usporedivost tih podataka znatno pomažu u procjeni razvoja i na nacionalnoj razini i diljem Unije. Relevantni statistički podaci poslani Komisiji (Eurostat) trebali bi se prikupljati u statističke svrhe u smislu Uredbe (EZ) br. 223/2009 Europskog parlamenta i Vijeća².

¹ Uredba Vijeća (EZ) br. 530/1999 od 9. ožujka 1999. o strukturnoj statistici o dohotku i troškovima rada (SL L 63, 12.3.1999., str. 6.).

² Uredba (EZ) br. 223/2009 Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2009. o europskoj statistici i stavljanju izvan snage Uredbe (EZ, Euratom) br. 1101/2008 Europskog parlamenta i Vijeća o dostavi povjerljivih statističkih podataka Statističkom uredu Europskih zajednica, Uredbe Vijeća (EZ) br. 322/97 o statistici Zajednice i Odluke Vijeća 89/382/EEZ, Euratom o osnivanju Odbora za statistički program Europskih zajednica (SL L 87, 31.3.2009., str. 164.).

- (63) S obzirom na to da ciljeve ove Direktive, to jest bolju i djelotvorniju primjenu načela jednake plaće putem uspostave zajedničkih minimalnih zahtjeva koji bi se trebali primjenjivati na sva poduzeća i organizacije diljem Unije, ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog njihova opsega i učinaka oni na bolji način mogu ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku ova Direktiva, koja je ograničena na postavljanje minimalnih standarda, ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.
- (64) Uloga socijalnih partnera od ključne je važnosti za osmišljavanje provođenja mjera za transparentnost plaća u državama članicama, posebno u onima u kojima je kolektivno pregovaranje visoko zastupljeno. Države članice zato bi trebale moći povjeriti provedbu cijele ove Direktive ili njezina dijela socijalnim partnerima, pod uvjetom da one poduzmu sve potrebne korake kako bi u svakom trenutku mogle zajamčiti rezultate koji se nastoje postići ovom Direktivom.

- (65) Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati nametanje administrativnih, financijskih ili pravnih ograničenja kojima bi se otežalo osnivanje i razvoj mikropoduzeća te malih ili srednjih poduzeća. Stoga bi države članice trebale procijeniti učinak svojih mjera za prenošenje na mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća kako on ne bi bio nerazmjeran, vodeći posebno računa o mikropoduzećima, i kako bi se smanjilo njihovo administrativno opterećenje, te da objave rezultate takvih procjena.
- (66) Provedeno je savjetovanje s Europskim nadzornikom za zaštitu podataka u skladu s člankom 42. Uredbe (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća¹ te je on dao mišljenje 27. travnja 2021.,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

¹ Uredba (EU) 2018/1725 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2018. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka u institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Uredbe (EZ) br. 45/2001 i Odluke br. 1247/2002/EZ (SL L 295, 21.11.2018., str. 39.).

Poglavlje I.

Opće odredbe

Članak 1.

Predmet

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

Članak 2.

Područje primjene

1. Ova Direktiva primjenjuje se na poslodavce u javnom i privatnom sektoru.
2. Ova Direktiva primjenjuje se na sve radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.

3. Za potrebe članka 5. ova se Direktiva primjenjuje na podnositelje zahtjeva za zapošljavanje.

Članak 3.

Definicije

1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:
- (a) „plaća” znači uobičajena osnovna ili najniža nadnica ili plaća odnosno bilo koja druga naknada, bilo novčana ili u naravi, koju radnik prima od poslodavca, bilo izravno ili neizravno (dopunske ili varijabilne komponente), na temelju radnog odnosa;
 - (b) „platni razred” znači godišnja bruto plaća i odgovarajuća bruto satnica;
 - (c) „razlika u plaći na temelju roda” znači razlika unutar prosječnih platnih razreda muškaraca i žena koje zapošljava poslodavac, izražena kao postotak prosječnog platnog razreda muških radnika;
 - (d) „medijalni platni razred” znači platni razred u odnosu na koji polovina radnika koje zapošljava poslodavac zarađuje više, a polovina manje;

- (e) „razlika u medijalnoj plaći na temelju roda” znači razlika između medijalnog platnog razreda žena i medijalnog platnog razreda muškaraca koje zapošljava poslodavac, izražena kao postotak medijalnog platnog razreda muškaraca;
- (f) „kvartilni razred plaća” znači svaka od četiri jednake skupine radnika u koje se razvrstavaju u skladu s platnim razredima, od najnižeg do najvišeg;
- (g) „rad jednake vrijednosti” znači rad za koji je određena jednaka vrijednost u skladu s nediskriminirajućim i objektivnim rodno neutralnim kriterijima iz članka 4. stavka 4.;
- (h) „kategorija radnika” znači radnici koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti koje je grupirao poslodavac na neproizvoljan način na temelju nediskriminirajućih i objektivnih rodno neutralnih kriterija iz članka 4. stavka 4. i, ako je primjenjivo, u suradnji s predstavnicima radnika u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom;
- (i) „izravna diskriminacija” znači situacija u kojoj osoba zbog svojeg spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;

- (j) „neizravna diskriminacija” znači situacija u kojoj prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij ili postupak objektivno opravdan na temelju legitimnog cilja i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;
- (k) „inspektorat rada” znači tijelo ili tijela koja su, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, odgovorna za funkcije kontrole i inspekcije na tržištu rada, osim ako, kada je tako predviđeno nacionalnim pravom, socijalni partneri mogu obavljati te funkcije;
- (l) „tijelo za jednakost” znači tijelo ili tijela koja su imenovana na temelju članka 20. Direktive 2006/54/EZ;
- (m) „predstavnici radnika” znači predstavnici radnika u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom.

2. Za potrebe ove Direktive diskriminacija uključuje:

- (a) uznemiravanje i spolno uznemiravanje, u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2006/54/EZ, kao i svaki nepovoljniji tretman koji osoba ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja, ako su to uznemiravanje ili tretman u vezi s ostvarenjem pravâ iz ove Direktive ili posljedica njihova ostvarenja;

- (b) svako davanje uputa za diskriminiranje osoba na temelju spola;
- (c) svaki nepovoljniji tretman u vezi s trudnoćom ili rođiljnim dopustom u smislu Direktive Vijeća 92/85/EEZ¹;
- (d) svaki nepovoljniji tretman, u smislu Direktive (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća², na temelju spola, među ostalim u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta ili dopusta za pružatelja skrbi;
- (e) interseksijsku diskriminaciju, odnosno diskriminaciju na temelju kombinacije spola i bilo koje druge osnove diskriminacije na temelju Direktive 2000/43/EZ ili Direktive 2000/78/EZ.

3. Stavak 2. točka (e) ne podrazumijeva dodatne obveze poslodavaca da prikupljaju podatke iz ove Direktive koji se odnose na zaštićene osnove diskriminacije koje nisu spol.

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

² Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019., str. 79.).

Članak 4.

Jednak rad i rad jednake vrijednosti

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da poslodavci imaju platne strukture kojima se osigurava jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.
2. U savjetovanju s tijelima za jednakost države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da su analitički alati ili metodologije stavljeni na raspolaganje te da su lako dostupni kako bi podupirali i usmjeravali procjenu i usporedbu vrijednosti rada u skladu s kriterijima određenima u ovom članku. Tim se alatima ili metodologijama poslodavcima i/ili socijalnim partnerima omogućuje da jednostavno uspostave i upotrebljavaju rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta kako bi se isključila svaka diskriminacija u pogledu plaće na temelju spola.
3. Komisija prema potrebi može ažurirati smjernice na razini Unije koje se odnose na rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta, uz savjetovanje s Europskim institutom za ravnopravnost spolova (EIGE).

4. Platne strukture moraju biti takve da se njima omogućuje procjena toga jesu li radnici u usporedivoj situaciji s obzirom na vrijednost rada, na temelju objektivnih, rodno neutralnih kriterija dogovorenih s predstavnicima radnika ako takvi predstavnici postoje. Ti se kriteriji ne temelje, ni izravno ni neizravno, na spolu radnikâ. Oni uključuju vještine, zalaganje, odgovornost i radne uvjete te, prema potrebi, sve druge čimbenike koji su relevantni za određeno radno mjesto ili položaj. Primjenjuju se na objektivan, rodno neutralan način i isključuju svaku izravnu ili neizravnu diskriminaciju na temelju spola. Osobito se ne smiju podcijeniti relevantne meke vještine.

Poglavlje II.

Transparentnost plaća

Članak 5.

Transparentnost plaća prije zapošljavanja

1. Podnositelji zahtjeva za zapošljavanje imaju pravo od potencijalnog poslodavca dobiti informacije o:
- (a) početnoj plaći ili rasponu plaće za radno mjesto za koje se prijavljuju, utvrđenih na temelju objektivnih, rodno neutralnih kriterija; i

- (b) ako je primjenjivo, relevantnim odredbama kolektivnog ugovora koje poslodavac primjenjuje u vezi s tim radnim mjestom.

Te se informacije pružaju na način kojim se osiguravaju informirani i transparentni pregovori o plaći, na primjer u objavljenoj obavijesti o slobodnom radnom mjestu prije razgovora za posao ili na drugi način.

2. Poslodavac ne smije pitati podnositelje zahtjeva o plaćama u trenutačnim ili prethodnim radnim odnosima.
3. Poslodavci osiguravaju da su oglasi za slobodna radna mjesta i nazivi radnih mjesta rodno neutralni i da se postupci zapošljavanja vode na nediskriminirajući način kako se ne bi ugrozilo pravo na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti („pravo na jednaku plaću”).

Članak 6.

Transparentnost određivanja plaće i politike povećanja plaća

1. Poslodavci svojim radnicima omogućuju lak pristup kriterijima koji se upotrebljavaju za određivanje plaća, platnih razreda i povećanja plaća radnika. Ti su kriteriji objektivni i rodno neutralni.

2. Države članice mogu izuzeti poslodavce koji zapošljavaju manje od 50 radnika od obveze povezane s povećanjem plaća iz stavka 1.

Članak 7.

Pravo na informacije

1. U skladu sa stavcima 2. i 4. radnici imaju pravo zatražiti i dobiti pisane informacije o svojem pojedinačnom platnom razredu i prosječnim platnim razredima, raščlanjene po spolu, za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad kao i oni ili rad vrijednosti jednake njihovu radu.
2. Radnici imaju mogućnost zatražiti i dobiti informacije iz stavka 1. putem svojih predstavnika radnika, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom. Također imaju mogućnost zatražiti i dobiti te informacije putem tijela za jednakost.

Ako su primljene informacije netočne ili nepotpune, radnici imaju pravo, osobno ili putem predstavnika radnika, zatražiti dodatna i razumna pojašnjenja i pojedinosti u vezi sa svim dostavljenim podacima te dobiti potkrijepljen odgovor.

3. Poslodavci svake godine obavješćuju sve radnike o njihovom pravu na primanje informacija iz stavka 1. te o koracima koje radnik treba poduzeti kako bi ostvario to pravo.
4. Poslodavci dostavljaju informacije iz stavka 1. u razumnom roku, ali u svakom slučaju u roku od dva mjeseca od datuma podnošenja zahtjeva.
5. Radnicima se ne smije onemogućiti da otkriju svoju plaću u svrhu ostvarenja načela jednake plaće. Države članice posebno uvode mjere kojima se zabranjuju ugovorne odredbe kojima se radnike ograničava u otkrivanju informacija o svojoj plaći.
6. Poslodavci mogu od radnika koji su dobili informacije na temelju ovog članka, osim informacija koje se odnose na njihovu vlastitu plaću ili platni razred, zahtijevati da te informacije ne upotrebljavaju ni u koju drugu svrhu osim za ostvarivanje svojeg prava na jednaku plaću.

Članak 8.

Pristupačnost informacija

Poslodavci pružaju sve informacije koje se razmjenjuju s radnicima ili podnositeljima zahtjeva za zapošljavanje na temelju članka 5., 6. i 7. u formatu koji je pristupačan osobama s invaliditetom i kojim se uzimaju u obzir njihove posebne potrebe.

Članak 9.

Izvyješćivanje o razlici u plaći muškaraca i žena

1. Države članice osiguravaju da poslodavci u skladu s ovim člankom o svojoj organizaciji pružaju sljedeće informacije:
 - (a) razliku u plaći na temelju roda;
 - (b) razliku u plaći na temelju roda u dopunskim ili varijabilnim komponentama;
 - (c) razliku u medijalnoj plaći na temelju roda;
 - (d) razliku u medijalnoj plaći na temelju roda u dopunskim ili varijabilnim komponentama;

- (e) udio muškaraca i žena koji primaju dopunske ili varijabilne komponente;
 - (f) udio muškaraca i žena u svakom kvartilnom razredu plaća;
 - (g) razliku u plaći na temelju roda prema kategorijama radnika raščlanjenima po uobičajenoj osnovnoj nadnici ili plaći i dopunskim ili varijabilnim komponentama.
2. Poslodavci koji zapošljavaju više od 250 radnika do ... [*četiri godine od datuma stupanja na snagu ove Direktive*] i svake godine nakon toga dostavljaju informacije iz stavka 1. koje se odnose na prethodnu kalendarsku godinu.
 3. Poslodavci koji zapošljavaju od 150 do 249 radnika do ... [*četiri godine od datuma stupanja na snagu ove Direktive*] i svake tri godine nakon toga dostavljaju informacije iz stavka 1. koje se odnose na prethodnu kalendarsku godinu.
 4. Poslodavci koji zapošljavaju od 100 do 149 radnika do ... [*osam godina od datuma stupanja na snagu ove Direktive*] i svake tri godine nakon toga dostavljaju informacije iz stavka 1. koje se odnose na prethodnu kalendarsku godinu.
 5. Države članice ne smiju sprečavati poslodavce koji zapošljavaju manje od 100 radnika da dobrovoljno dostave informacije iz stavka 1. Države članice mogu, u skladu s nacionalnim pravom, zahtijevati od poslodavaca koji zapošljavaju manje od 100 radnika da dostave informacije o plaći.

6. Točnost informacija potvrđuje uprava poslodavca nakon savjetovanja s predstavnicima radnika. Predstavnicima radnika imaju pristup metodologijama koje primjenjuje poslodavac.
7. Informacije iz stavka 1. točaka od (a) do (g) ovog članka priopćuju se tijelu zaduženom za prikupljanje i objavu takvih podataka na temelju članka 29. stavka 3. točke (c). Poslodavac može objaviti informacije iz stavka 1. točaka od (a) do (f) ovog članka na svojim internetskim stranicama ili ih učiniti javno dostupnima na drugi način.
8. Države članice mogu same prikupljati informacije iz stavka 1. točaka od (a) do (f) ovog članka na temelju administrativnih podataka, kao što su podatci koje poslodavci dostavljaju poreznim tijelima ili tijelima za socijalnu sigurnost. Te informacije objavljuju se na temelju članka 29. stavka 3. točke (c).
9. Poslodavci dostavljaju informacije iz stavka 1. točke (g) svim radnicima koje zapošljavaju i predstavnicima radnika svojih radnika. Poslodavci dostavljaju informacije inspektoratu rada i tijelu za jednakost na zahtjev. Informacije iz prethodne četiri godine, ako su dostupne, isto se tako dostavljaju na zahtjev.

10. Radnici, predstavnici radnika, inspektorati rada i tijela za jednakost imaju pravo zatražiti od poslodavaca dodatna pojašnjenja i pojedinosti u vezi s bilo kojim dostavljenim podacima, uključujući objašnjenja svih razlika u plaći na temelju roda. Poslodavci na takve zahtjeve u razumnom roku daju potkrijepljen odgovor. Ako razlike u plaći na temelju roda nisu obrazložene na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija, poslodavci ispravljaju situaciju u razumnom roku u bliskoj suradnji s predstavnicima radnika, inspektoratom rada i/ili tijelom za jednakost.

Članak 10.

Zajednička procjena plaća

1. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale da poslodavci koji podliježu obvezi izvješćivanja o plaći na temelju članka 9. provedu, u suradnji sa svojim predstavnicima radnika, zajedničku procjenu plaća ako su ispunjeni svi sljedeći uvjeti:
- (a) izvješćivanje o plaćama ukazuje na razliku u prosječnom platnom razredu muškaraca i žena od najmanje 5 % u bilo kojoj kategoriji radnika;
 - (b) poslodavac nije obrazložio tu razliku u prosječnom platnom razredu na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija;

- (c) poslodavac nije ispravio takvu neobrazloženu razliku u prosječnom platnom razredu u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvješća o plaćama.

2. Zajednička procjena plaća provodi se kako bi se utvrdile, ispravile i spriječile razlike u plaćama muškaraca i žena koje nisu obrazložene na temelju objektivnih i rodno neutralnih kriterija te uključuje sljedeće:

- (a) analizu udjela muškaraca i žena u svakoj kategoriji radnikâ;
- (b) informacije o prosječnim platnim razredima muškaraca i žena te o dopunskim ili varijabilnim komponentama za svaku kategoriju radnikâ;
- (c) sve razlike u prosječnim platnim razredima muškaraca i žena u svakoj kategoriji radnikâ;
- (d) razloge za takve razlike u prosječnim platnim razredima iznesene na temelju objektivnih, rodno neutralnih kriterija, ako postoje, koje su zajednički utvrdili predstavnici radnika i poslodavac;
- (e) udio žena i muškaraca koji su ostvarili korist od bilo kakvog poboljšanja plaće nakon povratka s rodiljnog ili očinskog dopusta, roditeljskog dopusta ili dopusta za pružatelje skrbi, ako se takvo poboljšanje dogodilo u relevantnoj kategoriji radnika tijekom razdoblja u kojem je upotrijebljen dopust;

- (f) mjere za uklanjanje razlika u plaći ako razlike nisu obrazložene na temelju objektivnih, rodno neutralnih kriterija;
 - (g) ocjenu djelotvornosti mjera iz prethodnih zajedničkih procjena plaća.
3. Poslodavci stavljaju zajedničku procjenu plaća na raspolaganje radnicima i predstavnicima radnika te je dostavljaju tijelu za praćenje na temelju članka 29. stavka 3. točke (d). Na zahtjev je stavljaju na raspolaganje i inspektoratu rada i tijelu za jednakost.
4. Pri provedbi mjera koje proizlaze iz zajedničke procjene plaća poslodavac ispravlja neobrazložene razlike u plaći u razumnom roku i u bliskoj suradnji, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, s predstavnicima radnika. Od inspektorata rada i/ili tijela za jednakost može se zatražiti da sudjeluju u tom procesu. Provedba mjera uključuje analizu postojećih rodno neutralnih sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta ili uspostave takvih sustava kako ne bi nastala nikakva izravna ni neizravna diskriminacija u pogledu plaće na temelju spola.

Članak 11.

Potpora za poslodavce koji zapošljavaju manje od 250 radnika

Države članice pružaju potporu u obliku tehničke pomoći i osposobljavanja poslodavcima koji zapošljavaju manje od 250 radnika i dotičnim predstavnicima radnika kako bi im olakšali usklađenost s obvezama utvrđenima u ovoj Direktivi.

Članak 12.

Zaštita podataka

1. U mjeri u kojoj informacije dostavljene u okviru mjera poduzetih na temelju članaka 7., 9. i 10. uključuju obradu osobnih podataka, one se dostavljaju u skladu s Uredbom (EU) 2016/679.
2. Osobni podatci koji se obrađuju na temelju članka 7., 9. ili 10. ove Direktive ne upotrebljavaju se ni u koju drugu svrhu osim za primjenu načela jednake plaće.

3. Ako bi objava informacija na temelju članaka 7., 9. i 10. dovela do izravnog ili neizravnog otkrivanja plaće radnika čiji se identitet može utvrditi, države članice mogu odlučiti da samo predstavnici radnika, inspektorat rada ili tijelo za jednakost imaju pristup tim informacijama. Predstavnici radnika ili tijelo za jednakost savjetuju radnike o mogućoj tužbi na temelju ove Direktive, ali ne otkrivaju konkretne platne razrede pojedinačnih radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Za potrebe praćenja na temelju članka 29. informacije se stavljaju na raspolaganje bez ograničenja.

Članak 13.

Socijalni dijalog

Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i u skladu s nacionalnim pravom i praksom, države članice poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale djelotvorno sudjelovanje socijalnih partnera, putem rasprave o pravima i obvezama u okviru ove Direktive, po potrebi na njihov zahtjev.

Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera i uzimajući u obzir raznolikost nacionalnih praksi, države članice poduzimaju odgovarajuće mjere za promicanje uloge socijalnih partnera i potiču ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje o mjerama za suzbijanje diskriminacije u pogledu plaće i negativnog utjecaja takve diskriminacije na vrednovanje poslova koje uglavnom obavljaju radnici jednog spola.

Poglavlje III.

Pravni lijekovi i izvršavanje

Članak 14.

Pravna zaštita

Države članice osiguravaju da su, nakon mogućeg pozivanja na mirenje, sudski postupci za ostvarivanje prava i ispunjavanje obveza u vezi s načelom jednake plaće dostupni svim radnicima koji se smatraju oštećenima zbog toga što nije bilo primijenjeno načelo jednake plaće. Ti postupci lako su dostupni radnicima i osobama koje djeluju u njihovo ime, čak i nakon završetka radnog odnosa u kojem je navodno došlo do diskriminacije.

Članak 15.

Postupci u ime radnika ili kao potpora radnicima

Države članice osiguravaju da udruge, organizacije, tijela za jednakost i predstavnici radnika ili drugi pravni subjekti koji, u skladu s kriterijima utvrđenima nacionalnim pravom, imaju legitiman interes za osiguranje ravnopravnosti žena i muškaraca mogu pokrenuti svaki upravni ili sudski postupak u pogledu navodnog kršenja pravâ ili obveza u vezi s načelom jednake plaće ili mogu sudjelovati u njima. Oni mogu nastupati u ime radnika ili kao potpora radniku koji je navodno žrtva kršenja bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće, uz odobrenje te osobe.

Članak 16.

Pravo na naknadu

1. Države članice osiguravaju da svaki radnik koji je pretrpio štetu kao posljedicu kršenja bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće ima pravo zatražiti i dobiti potpunu naknadu ili restituciju štete, kako utvrdi država članica.
2. Naknada ili restitucija iz stavka 1. predstavlja stvarnu i djelotvornu naknadu ili restituciju, kako utvrde države članice, za pretrpljene gubitak i štetu na način koji je odvrćajući i proporcionalan.

3. Naknadom ili restitucijom radnik koji je pretrpio štetu stavlja se u položaj u kojem bi bio da nije bio diskriminiran na temelju spola ili da nije bilo kršenja prava ili obveza u vezi s načelom jednake plaće. Države članice osiguravaju da naknada ili restitucija uključuje potpuni povrat zaostalih dugovanja i povezanih bonusa ili isplate u naravi, naknadu za izgubljene prilike, nematerijalnu štetu, svu štetu prouzročenu drugim relevantnim čimbenicima koji mogu uključivati intersekcijsku diskriminaciju, kao i zatezne kamate.
4. Ta naknada ili restitucija nije ograničena prethodno određenom gornjom granicom.

Članak 17.

Ostali pravni lijekovi

1. Države članice osiguravaju da u slučaju kršenja prava ili obveza povezanih s načelom jednake plaće nadležna tijela ili nacionalni sudovi mogu, u skladu s nacionalnim pravom, na zahtjev tužitelja i na trošak tuženika izdati:
 - (a) nalog za prekid kršenja;
 - (b) nalog za poduzimanje mjera kako bi se osigurala primjena prava ili obveza u vezi s načelom jednake plaće.

2. Ako tuženik ne postupi u skladu s bilo kojim nalogom izdanim na temelju stavka 1., države članice osiguravaju da njihova nadležna tijela ili nacionalni sudovi mogu, prema potrebi, izdati nalog za opetovane novčane sankcije, kako bi se osiguralo postupanje u skladu s nalogom.

Članak 18.

Prebacivanje tereta dokazivanja

1. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere u okviru svojih nacionalnih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kada radnici koji se smatraju oštećenima jer na njih nije bilo primijenjeno načelo jednake plaće pred nadležnim tijelom ili nacionalnim sudom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja izravne ili neizravne diskriminacije u pogledu plaće bude na tuženiku.
2. Države članice osiguravaju da u upravnim ili sudskim postupcima povezanima s navodnom izravnom ili neizravnom diskriminacijom u pogledu plaće, ako poslodavac nije ispunio obveze u pogledu transparentnosti plaća navedene u člancima 5., 6., 7., 9. i 10., teret dokazivanja nepostojanja takve diskriminacije bude na poslodavcu.

Prvi podstavak ovog stavka ne primjenjuje se ako poslodavac dokaže da je kršenje obveza utvrđenih u člancima 5., 6., 7., 9. i 10. bilo očito nenamjerno i manjeg značaja.

3. Ovom se Direktivom ne sprečava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnika koji pokrene upravni ili sudski postupak koji se odnosi na navodno kršenje bilo kojeg prava ili obveze u vezi s načelom jednake plaće.
4. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 1. na postupke u kojima relevantne činjenice ispituje nadležno tijelo ili nacionalni sud.
5. Ako nacionalnim pravom nije određeno drukčije, ovaj se članak ne primjenjuje na kaznene postupke.

Članak 19.

Dokaz o jednakom radu ili radu jednake vrijednosti

1. Pri procjeni toga obavljaju li žene i muškarci jednak rad ili rad jednake vrijednosti, procjena usporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici ne ograničava se na situacije u kojima muškarci i žene rade za istog poslodavca, nego se proširuje na jedinstven izvor kojim se određuju uvjeti plaće. Jedan izvor postoji ako su u njemu utvrđeni elementi plaće relevantni za usporedbu radnika.
2. Procjena usporedivosti situacije u kojoj se nalaze radnici ne smije biti ograničena na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme kao dotični radnik.

3. Ako se stvarni usporedivi zaposlenik ne može utvrditi, može se upotrebljavati bilo koji drugi dokaz kako bi se dokazala navodna diskriminacija u pogledu plaće, uključujući statističke podatke ili usporedbu s tretmanom koji bi radnik imao u usporedivoj situaciji.

Članak 20.

Pristup dokazima

1. Države članice osiguravaju da nadležna tijela ili nacionalni sudovi u postupcima u vezi s tužbom u pogledu jednakosti plaća mogu naložiti tuženiku da otkrije sve relevantne dokaze koje posjeduje, u skladu s nacionalnim pravom i praksom.
2. Države članice osiguravaju da nadležna tijela ili nacionalni sudovi imaju ovlasti naložiti otkrivanje dokaza koji sadržavaju povjerljive informacije kada smatraju da su one relevantne za tužbu u pogledu jednakosti plaća. Države članice osiguravaju da pri davanju naloga za otkrivanje takvih informacija nadležna tijela ili nacionalni sudovi imaju na raspolaganju djelotvorne mjere zaštite takvih informacija, u skladu s nacionalnim postupovnim pravilima.
3. Ovim se člankom države članice ne sprečava da zadrže ili usvoje pravila koja su povoljnija za tužitelje.

Članak 21.
Rokovi zastare

1. Države članice osiguravaju da se nacionalnim pravilima koja se primjenjuju na rokove zastare za podnošenje tužbi u pogledu jednakosti plaće određuje kada takvi rokovi počinju teći, njihovo trajanje i okolnosti u kojima se mogu obustaviti ili prekinuti. Rokovi zastare ne počinju teći prije nego što je tužitelj svjestan kršenja ili se može razumno očekivati da će biti svjestan kršenja. Države članice mogu odlučiti da rokovi zastare ne počinju teći dok to kršenje traje ili prije prestanka ugovora o radu ili radnog odnosa. Takvi rokovi zastare ne smiju biti kraći od tri godine.
2. Države članice osiguravaju da se rok zastare obustavi ili, ovisno o nacionalnom pravu, da se prekine čim tužitelj poduzme radnju najavljivanjem tužbe poslodavcu ili pokretanjem sudskog postupka, izravno ili putem predstavnika radnika, inspektoratu rada ili tijelu za jednakost.
3. Ovaj se članak ne primjenjuje na pravila o zastari potraživanja.

Članak 22.
Sudski troškovi

Države članice osiguravaju da, ako tuženik uspije u postupku koji se odnosi na tužbu za diskriminaciju u pogledu plaće, nacionalni sudovi mogu ocijeniti, u skladu s nacionalnim pravom, je li tužitelj koji nije uspio u postupku imao opravdane razloge za podnošenje tužbe i, ako jest, je li primjereno zahtijevati od tužitelja da plati troškove postupka.

Članak 23.
Sankcije

1. Države članice utvrđuju pravila o djelotvornim, proporcionalnim i odvraćajućim sankcijama koje se primjenjuju na kršenja pravâ i obveza u vezi s načelom jednake plaće. Države članice poduzimaju sve mjere potrebne za osiguravanje provedbe tih pravila i bez odgode obavješćuju Komisiju o tim pravilima i mjerama te svim naknadnim izmjenama koje na njih utječu.
2. Države članice osiguravaju da se sankcijama iz stavka 1. jamči stvarni odvraćajući učinak za kršenja prava i obveza u vezi s načelom jednake plaće. Te sankcije uključuju novčane kazne, koje se utvrđuju na temelju nacionalnog prava.

3. Sankcijama iz stavka 1. uzimaju se u obzir svi relevantni otegotni ili olakotni čimbenici primjenjivi na okolnosti kršenja, koji mogu uključivati interseksijsku diskriminaciju.
4. Države članice osiguravaju da se posebne sankcije primjenjuju u slučaju opetovanih kršenja pravâ i obveza u vezi s načelom jednake plaće.
5. Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se sankcije predviđene na temelju ovog članka djelotvorno primjenjuju u praksi.

Članak 24.

Jednaka plaća u ugovorima o javnoj nabavi i koncesijama

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

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

Članak 25.

Viktimizacija i zaštita od nepovoljnijeg postupanja

1. Prema radnicima i predstavnicima radnika ne smije se postupati na nepovoljniji način zbog toga što ostvaruju svoja prava u vezi s jednakom plaćom ili zbog toga što su drugoj osobi pružili potporu u zaštiti njezinih prava.

2. Države članice u svoje nacionalne pravne sustave uvode mjere koje su potrebne kako bi radnike, uključujući radnike koji su predstavnici radnika, zaštitile od otpuštanja i drugog nepovoljnog postupanja poslodavca kao reakciju na pritužbu unutar organizacije poslodavca ili na svaki upravni ili sudski postupak pokrenut zbog ostvarivanja bilo kojih prava ili ispunjavanja bilo kojih obveza u vezi s načelom jednake plaće.

Članak 26.

Odnos s Direktivom 2006/54/EZ

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

Poglavlje IV.

Horizontalne odredbe

Članak 27.

Razina zaštite

1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi.

2. Provedba ove Direktive ni u kojem slučaju ne može biti temelj za snižavanje razine zaštite u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom.

Članak 28.

Tijela za jednakost

1. Ne dovodeći u pitanje nadležnost inspektorata rada ili drugih tijela koja osiguravaju provedbu pravâ radnikâ, uključujući socijalne partnere, za pitanja u području primjene ove Direktive nadležna su tijela za jednakost.
2. Države članice, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, poduzimaju aktivne mjere kako bi osigurale blisku suradnju i koordinaciju među inspektoratima rada, tijelima za jednakost i, prema potrebi, socijalnim partnerima u pogledu načela jednake plaće.
3. Države članice svojim tijelima za jednakost osiguravaju sredstva dostatna za djelotvorno izvršavanje funkcija u pogledu poštovanja prava na jednaku plaću.

Članak 29.

Praćenje i podizanje svijesti

1. Države članice osiguravaju dosljedno i koordinirano praćenje i potporu primjeni načela jednake plaće te primjenu svih dostupnih pravnih lijekova.

2. Svaka država članica imenuje tijelo za praćenje i potporu provedbi nacionalnih mjera kojima se provodi ova Direktiva (tijelo za praćenje) i poduzima potrebne radnje za pravilno funkcioniranje tog tijela. Tijelo za praćenje može biti dio postojećeg tijela ili strukture na nacionalnoj razini. Države članice mogu imenovati više od jednog tijela za informiranje i prikupljanje podataka, pod uvjetom da središnje tijelo osigura funkcije praćenja i analize predviđene u stavku 3. točkama (b), (c) i (e).
3. Države članice osiguravaju da zadaće tijela za praćenje uključuju sljedeće:
 - (a) podizanje svijesti javnih i privatnih poduzeća i organizacija, socijalnih partnera i javnosti radi promicanja načela jednake plaće i prava na transparentnost plaća, među ostalim radom na otklanjanju intersekcijske diskriminacije u vezi s jednakom plaćom za jednak rad ili rad jednake vrijednosti;
 - (b) analizu uzroka razlike u plaći na temelju roda i osmišljavanje alata za pomoć u procjeni nejednakosti u plaći, posebno koristeći se analitičkim radom i alatima EIGE-a;
 - (c) prikupljanje podataka dobivenih od poslodavaca na temelju članka 9. stavka 7. i brzo objavljivanje podataka iz članka 9. stavka 1. točaka od (a) do (f) na lako pristupačan i korisnicima prilagođen način kojim se omogućuje usporedba poslodavaca, sektora i regija dotične države članice te kojim se osigurava da su podatci iz prethodne četiri godine pristupačni, ako su dostupni;

- (d) prikupljanje izvješća o zajedničkoj procjeni plaća na temelju članka 10. stavka 3.;
- (e) agregiranje podataka o broju i vrstama žalbi na diskriminaciju u pogledu plaće podnesenih nadležnim javnim tijelima, uključujući tijela za jednakost, i tužbi podnesenih nacionalnim sudovima.

4. Najkasnije ... [*pet godina od datuma stupanja na snagu ove Direktive*] i svake dvije godine nakon toga države članice Komisiji u jedinstvenom podnesku dostavljaju podatke iz stavka 3. točaka (c), (d) i (e).

Članak 30.

Kolektivno pregovaranje i djelovanje

Ova Direktiva ni na koji način ne utječe na pravo na pregovaranje, sklapanje i izvršenje kolektivnih ugovora ili na poduzimanje kolektivnih mjera u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.

Članak 31.
Statistički podatci

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

Podatci iz prvog stavka dostavljaju se od 31. siječnja 2028. za referentnu godinu 2026.

Članak 32.
Širenje informacija

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

Članak 33.

Provedba

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

- (a) razvoj analitičkih alata ili metodologija iz članka 4. stavka 2.;
- (b) financijske sankcije jednake novčanim kaznama, pod uvjetom da su djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće.

Članak 34.

Prenošenje

1. Države članice stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom do ... [*tri godine od dana stupanja na snagu ove Direktive*]. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

Države članice Komisiji pri obavješćivanju dostavljaju i sažetak rezultata procjene učinka svojih mjera za prenošenje na radnike i poslodavce koji zapošljavaju manje od 250 radnika te upućivanje na to gdje je ta procjena objavljena.

2. Kada države članice donose mjere iz stavka 1., one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Države članice određuju načine tog upućivanja.

Članak 35.

Izvješćivanje i preispitivanje

1. Najkasnije ... [*osam godina od datuma stupanja na snagu ove Direktive*] države članice obavješćuju Komisiju o provedbi ove Direktive i njezinu učinku u praksi.

2. Najkasnije ... [*deset godina od datuma stupanja na snagu ove Direktive*] Komisija podnosi izvješće Europskom parlamentu i Vijeću o provedbi ove Direktive. U izvješću se, među ostalim, ispituju pragovi za poslodavce predviđeni u člancima 9. i 10., kao i okidač od 5 % za zajedničku procjenu plaća predviđenu u članku 10. stavku 1. Komisija, prema potrebi, podnosi zakonodavne prijedloge koje na temelju tog izvješća smatra potrebnim.

Članak 36.

Stupanje na snagu

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

Članak 37.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Strasbourgu

Za Europski parlament

Predsjednica

Za Vijeće

Predsjednik/Predsjednica