

Брюксел, 2 декември 2021 г.
(OR. en)

14317/21

Междуетноститутитионално досие:
2021/0050(COD)

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

БЕЛЕЖКА

От:	Комитета на постоянните представители (I част)
До:	Съвета (EPSCO)
№ док. Ком.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Относно:	Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането – Общ подход

I. ВЪВЕДЕНИЕ

В отговор на призива на Съвета от юни 2019 г. за разработването на конкретни мерки за повишаване на прозрачността на заплащането, на 4 март 2021 г. Комисията представи своето предложение за директива за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането.

Директивата има за цел:

- i) да се определят минимални изисквания за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или труд с равна стойност;

- ii) да се премахне дискриминацията на основата на пола чрез по-голяма прозрачност на системите за заплащане; и
- iii) по-добро прилагане на правата и задълженията, свързани с равното заплащане.

В срока от осем седмици от представянето на предложението на Комисията, предвиден в член 6 от Протокол № 2, приложен към Договорите, мотивирани становища представиха националните парламенти на Дания, Испания, Италия, Португалия и Швеция.

Предложеното правно основание е член 157, параграф 3 от ДФЕС, съгласно който Европейският парламент и Съветът действат в съответствие с обикновената законодателна процедура.

Европейският икономически и социален комитет прие становището си на пленарната си сесия от 9 юни 2021 г.

II. ОБСЪЖДАНИЯ ПО ВРЕМЕ НА СЛОВЕНСКОТО ПРЕДСЕДАТЕЛСТВО

В Съвета предложението беше разгледано в работна група „Социални въпроси“, където бяха представени шест компромисни текста. Председателството проведе заседания на работната група в рамките на осем пълни работни дни и много двустранни обсъждания, за да се намерят подходящи решения в отговор на притесненията на делегациите.

Основни въпроси, разгледани в подготвителните органи на Съвета

1. Пропорционалност и намеса в националните системи

При обсъждането на оценката на въздействието беше отделено голямо внимание на обосновката и задълбоченото обяснение на предложението, за да се отговори на притесненията относно пропорционалността на предложените решения.

Много от делегациите изтъкнаха голямата сложност и твърде предписателния характер на предложението. Те подчертаха необходимостта от повече гъвкавост по отношение на прилагането на директивата. Няколко делегации изразиха притеснения, че предложените задължения биха засегнали техните модели на пазара на труда и ролята на социалните партньори в това отношение.

Предложените от председателството решения имат за цел да се опрости системата за наблюдение на прилагането на директивата. Няколко разпоредби бяха изменени, за да се поясни, че предложението не следва да засяга националните модели на пазара на труда. Предложението на председателството отчита ролята на социалните партньори и автономния характер на социалния диалог. Освен това няколко ключови понятия от предложението получиха ново определение или бяха допълнително изяснени, за да се изключат всякакви съмнения по отношение на разбирането на терминологията и да се гарантира еднаквото прилагане на директивата.

2. *Увеличаване на финансовата и административната тежест за работодателите, особено в микро- и малките предприятия*

Макар да подкрепиха целта на предложението, няколко делегации изразиха притеснения във връзка с очакваната административна и финансова тежест за работодателите при изпълнението на задълженията за прозрачност в заплащането. Част от делегациите бяха на мнение, че МСП следва да бъдат освободени от някои от задълженията. Изразени бяха и притеснения във връзка с данните, които работодателите с най-малко 250 работници следва да представят в рамките на докладването относно заплащането. За някои делегации изискваните данни са прекомерни. От друга страна, някои делегации подкрепиха намаляването на прага за задължително докладване относно заплащането, така че да се включат и средните предприятия.

В компромисното си предложение председателството запази прага от 250 работници, както и изискваните данни за докладването относно заплащането, което се счита за добър баланс. То обаче въведе редица изключения за работодателите в микро- и малките предприятия. По-специално предложението на председателството изяснява критериите, които да се използват при прилагането на понятието „труд с равна стойност“, което следва да улесни това прилагане.

3. *Разпоредби, свързани с комбинираните форми на дискриминация*

Въпреки че предложението предвижда работодателите да събират данни, свързани единствено с дискриминацията на основа на пола на работниците, някои делегации изразиха опасения във връзка с разпоредбата, отнасяща се до отчитането на комбинация от дискриминацията, основана на пола, и дискриминацията въз основа на други защитени основания. Няколко делегации повдигнаха въпроса за неясните последици от една подобна разпоредба.

В предложението на председателството се пояснява, че обхватът на задълженията на работодателите по отношение на мерките за прозрачност в заплащането не е променен. Освен това се пояснява, че в контекста на основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането следва да бъде възможно да се вземе предвид и дискриминацията въз основа на комбинирани основания, което ще даде възможност на съдилищата или на компетентния орган да вземат надлежно под внимание този род дискриминация.

4. *Обхват на директивата, особено по отношение на кандидатите за работа*

Някои делегации посочиха, че предложението се прилага по отношение на работниците и не обхваща кандидатите за работа, поради което бяха скептично настроени спрямо разпоредбата, предвиждаща прозрачност в заплащането преди наемането на работа.

Предложението на председателството пояснява, че за целите на прозрачността в заплащането преди наемането на работа, директивата се прилага и за кандидатите за работа.

5. *Средства за правна защита и привеждане в изпълнение на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане*

Много от делегациите изразиха притеснения във връзка с предложените разпоредби относно средствата за правна защита и механизмите за привеждане в изпълнение на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане. Делегациите бяха на мнение, че разпоредбите са твърде подробни и засягат националните съдебни системи. По-специално сериозни опасения бяха изразени по отношение на прехвърлянето на тежестта на доказване, доказването на равен труд или труд с равна стойност и използването на един-единствен източник и на хипотетичния представител за сравнение в това отношение, давностните срокове, правните и съдебните разноски и санкциите.

Предложението на председателството отговаря на повечето изразени от делегациите притеснения, като позволява по-голяма гъвкавост за държавите членки, и същевременно запазва основните елементи, необходими за ефективното прилагане на принципа за равно заплащане. Наред с другото, предложението пояснява използването на един-единствен източник и на хипотетичния представител за сравнение при доказването на равен труд или труд с еднаква стойност.

Предвид гореописаните въпроси в компромисния текст на председателството се вземат под внимание различните модели на пазара на труда, както и ролята на социалните партньори. Включени са изключения и дерогации за работодателите в микро- и малки предприятия, за да се сведе до минимум финансовото и административното въздействие на конкретни разпоредби. Освен това на държавите членки се предлага повече гъвкавост по отношение на привеждането в изпълнение на предложението.

По-долу са изложени основните нововъведени елементи в сравнение с предложението на Комисията:

- Що се отнася до обхвата на директивата, председателството въведе промени, за да бъдат включени кандидатите за работа в обхвата за целите на мерките за прозрачност в заплащането преди наемането на работа.
- С оглед на това да се подобри еднаквото прилагане и разбиране на ключовите понятия, председателството предложи в член 2 да се добавят определения за „принципа за равно заплащане“, „контролния орган“, „представителите на работниците“, „работодателите в микропредприятия“ и „работодателите в малки предприятия“.
- Що се отнася до комбинираната дискриминация, компромисният текст на председателството пояснява, че в настоящата директива надлежно се отчита всяко неблагоприятно положение, произтичащо от междусекторна дискриминация, но не се налагат допълнителни задължения за работодателите да събират данни, свързани със защитени основания, различни от пола.

- Що се отнася до критериите, които следва да се вземат предвид при оценката на задачите, изпълнявани в дадена организация, с оглед на прилагането на концепцията за труд с равна стойност, председателството предложи набор от четири критерия (умения, усилия, отговорност и условия на труд), които да се използват въз основа на съществуващите насоки на Европейския съюз.
- С цел да се намали административната тежест за работодателите в микро- и малките предприятия, компромисният текст на председателството въведе възможност за освобождаване на тези предприятия от някои от задълженията, свързани с прозрачността в заплащането.
- Що се отнася до съображенията във връзка със социалния диалог и ролята на социалните партньори, председателството предложи изменения на редица разпоредби, позволяващи гъвкавост въз основа на националното право или практика и отчитащи различните модели на пазара на труда.
- По отношение на разпоредбите относно средствата за правна защита и приважането в изпълнение на принципа за равно заплащане компромисното предложение на председателството надлежно отчита съображенията на делегациите във връзка с различните национални съдебни системи. Редица промени бяха направени, за да се позволи на държавите членки по-голяма гъвкавост по отношение на правилата относно прехвърлянето на тежестта на доказване, давностните срокове, правните и съдебните разноски и санкциите.
- По-специално, за да се разсеят притесненията, изразени от няколко делегации във връзка с използването при трудовите спорове на „хипотетичен представител за сравнение“, председателството изясни понятието и случаите, при които следва да се използва такъв представител за сравнение. Компромисното предложение на председателството има също така за цел да не се ограничава оценката на това дали работниците са в сравнима ситуация, до случаи, в които жените и мъжете работят за един и същ работодател, а тази възможност се разширява и до единствения източник, установяващ условията на заплащане.
- Що се отнася до наблюдението на прилагането на принципа за равно заплащане, председателството измени първоначалното предложение, за да се осигури на държавите членки достатъчна гъвкавост.

В приложението измененията по отношение на предложението на Комисията, съдържащо се в документ ST 6750/21, са обозначени с **получер шрифт**, а заличаванията — с [...].

На заседанието на Корепер от 1 декември 2021 г. голямо мнозинство от делегациите подкрепиха свършената от председателството работа и постигнаха съгласие, че компромисният текст представлява солидна основа за бъдещи преговори с Европейския парламент. Няколко делегации изразиха съжаление, че текстът не е бил поставен на по-нататъшно обсъждане на техническо равнище. Макар някои делегации да не бяха все още в състояние да оттеглят общите си резерви за разглеждане, голямо мнозинство от делегациите се съгласиха, че текстът е достатъчно изчистен, за да бъде предаден на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси с оглед на постигането на общ подход.

Оставащи резерви

Общи резерви за разглеждане: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Резерви за парламентарно разглеждане: EE.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Съветът по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси се приканва да постигне общ подход по текста, изложен в приложението към настоящата бележка, и да възложи на председателството да започне преговори по това досие с представителите на Европейския парламент.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за
равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми
за контрол на прилагането**

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 157, параграф 3 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет¹,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) В член 2 и член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз правото на равенство между жените и мъжете е утвърдено като една от основните ценности и задачи на Съюза.
- (2) В член 8 и член 10 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се предвижда, че във всички свои дейности Съюзът полага усилия за премахване на неравенствата, за насърчаване на равенството между мъжете и жените и за борба с всяка форма на дискриминация, основана на пол.

¹ ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

- (3) Член 157, параграф 1 отДФЕС задължава всяка държава членка да осигури прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност (**наричан по-нататък „принцип за равно заплащане“**).
- (4) В член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз се предвижда, че равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.
- (5) Сред принципите на Европейския стълб на социалните права², обявен съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията, са равното третиране и равните възможности за жените и мъжете, както и правото на равно заплащане за труд с равна стойност.
- (6) В Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета³ се предвижда, че за еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението. По-специално, когато за определяне на възнаграждението се използва система за класификация на професиите, то тази система трябва да се основава на еднакви критерии както за мъжете, така и за жените, и да бъде изготвена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола.

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

³ Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23).

- (7) В оценката от 2020 г.⁴ беше установено, че прилагането на принципа за равно заплащане е възпрепятствано от липсата на прозрачност в системите на заплащане, липсата на правна сигурност относно понятието „труд с равна стойност“ и от процесуални пречки, с които се сблъскват жертвите на дискриминация. Работниците не разполагат с необходимата информация за успешното предявяване на иск за равно заплащане, и по-специално с информация за нивото на заплащане за категориите работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. В доклада беше установено, че по-голямата прозрачност би позволила да се разкрият полово обусловени предубеждения и дискриминация в структурите на заплащане в дадено предприятие или организация. Тя също така би позволила на работниците, работодателите и социалните партньори да предприемат подходящи действия за спазване на правото на равно заплащане.
- (8) След задълбочена оценка на съществуващата рамка относно равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност⁵, както и широкообхватен и приобщаващ процес на консултации⁶ в Стратегията за равенство между половете за периода 2020—2025 г.⁷ бяха обявени задължителни мерки за прозрачността в заплащането.
- (9) Разликата в заплащането на жените и мъжете се дължи на множество фактори, част от които могат да бъдат приписани на пряка и непряка дискриминация, основана на пола, по отношение на заплащането. Общата липса на прозрачност за нивата на заплащане в организациите води до запазване на положение, при което основаните на пола предубеждения и дискриминация в заплащането могат да останат неразкрити или, ако има съмнения за съществуването им, доказването им е трудно. Затова са необходими задължителни мерки, за да се повиши прозрачността в заплащането, да се насърчат организациите да преразгледат своите структури на заплащане, за да гарантират равно заплащане за жените и мъжете, които полагат равен труд или труд с равна стойност, и да се даде възможност на жертвите на дискриминация да упражнят правото си на равно заплащане. Това трябва да бъде допълнено с разпоредби, изясняващи съществуващите правни понятия (като понятието „заплащане“ и „труд с равна стойност“), и мерки за подобряване на механизмите за контрол на прилагането и за повишаване на достъпа до правосъдие.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Вж. също доклада от 2013 г. за прилагането на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета, COM (2013)861 final.

⁵ Оценка на съответната разпоредба от Директива 2006/54/ЕО за прилагане на заетия в Договора принцип на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, SWD(2020) 50; Доклад относно изпълнението на Плана за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. относно преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете, COM(2020) 101.

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

⁷ Съобщение на Комисията „Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020 — 2025 г.)“ от 5 март 2020 г., COM(2020) 152 final.

- (10) Прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените следва да бъде засилено чрез премахване на пряката и непряката дискриминация в заплащането. Това не възпрепятства работодателите да плащат различни възнаграждения на работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии, като например ефективност и компетентност.
- (11) Настоящата директива следва да се прилага към всички работници, включително работниците на непълно работно време, работниците на срочен трудов договор или лицата с трудов договор или трудово правоотношение с агенция за временна заетост, **както и работниците на ръководни длъжности**, които са сключили трудов договор или са встъпили в трудово правоотношение съгласно предвиденото в закона, колективни трудови договори и/или действащи практики във всяка държава членка, като се отчита практиката на Съда на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съда“). [...] Ако отговарят на **съответните** критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, стажантите и чираците **могат** да попаднат в обхвата на тази директива. Установяването на съществуването на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него.

11a (ново) Важен елемент от премахването на дискриминацията в заплащането е прозрачността на заплащането преди наемането на работа, поради което настоящата директива следва да се прилага и за кандидатите за работа.

- (12) За да се премахнат пречките, които не позволяват на жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането да упражнят правото си на равно заплащане, и за да се предоставят насоки на работодателите как да гарантират зачитането на това право, основните понятия във връзка с равното заплащане като „заплащане“ и „труд с равна стойност“ следва да бъдат пояснени в съответствие с практиката на Съда. Това следва да улесни прилагането на тези понятия, най-вече за **микро-**, малките и средните предприятия.

(13) Принципът за равно заплащане [...] следва да се спазва във връзка с надници или заплати и всякакви други възнаграждения, независимо дали в брой или в натура, които работниците получават пряко или косвено във връзка със своята работа от своя работодател. В съответствие с практиката на Съда⁸ понятието „заплащане“ следва да включва не само възнаграждението, но и **допълнителни или променливи елементи на възнаграждението. По отношение на допълнителните и променливите елементи следва да се вземат предвид всички обезщетения в допълнение към обичайната основна или минимална заплата, които работникът получава пряко или косвено, в брой или в натура. Те могат да включват, но не се ограничават до** премии, компенсация за извънреден труд, облекчения при пътуване [...], жилищни надбавки, компенсация за посещаване на обучение, плащания в случай на уволнение, законно обезщетение при заболяване, законоустановена компенсация и професионална пенсия. То следва да включва всички елементи на възнаграждение, дължими по закон, [...] колективен трудов договор **и/или практика, които са в сила във всяка държава членка.**

(13-а) (ново) С цел да се осигури еднакво представяне на информацията, изисквана от настоящата директива, нивата на заплащане следва да бъдат изразени като **брутното годишно заплащане и съответното брутно почасово заплащане. Изчисляването им може да се основава на действителното заплащане, определено по отношение на работника, независимо дали то се определя годишно, месечно, почасово или по друг начин.**

⁸ Например решения от 9 юни 1982 г., Комисия на Европейските общности/Велико херцогство Люксембург, C-58/81, EU:C:1982:215; от 13 юли 1989 г., Rinner-Kuhl/FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, C-171/88, EU:C:1989:328; от 30 март 2004 г., Alabaster/Woolwich plc и Secretary of State for Social Security, C-147/02, EU:C:2004:192; от 13 февруари 1996 г., Gillespie и др., C-342/93, EU:C:1996:46; от 7 март 1996 г., Freers и Speckmann/Deutsche Bundespost, C-278/93, EU:C:1996:83; от 9 февруари 1982 г., Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, C-12/81, EU:C:1982:44; от 4 юни 1992 г., Arbeiterwohlfaht der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, C-360/90, EU:C:1992:246; от 15 юли 1993 г., Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, C-33/89, EU:C:1990:265.

(13а) (ново) Държавите членки не следва да бъдат задължени да създават нови органи за целите на настоящата директива. Произтичащите от директивата задачи могат да бъдат възложени на установените органи, включително на социалните партньори, в съответствие с националното право и/или практика.

(13б) (ново) С цел защита на работниците и преодоляване на страха от виктимизация при прилагането на принципа за равно заплащане, работниците следва да могат да бъдат представлявани от представител. Това биха могли да бъдат синдикалните организации или други представители на работниците. Ако няма представители на работниците, работниците следва да могат да бъдат представлявани от представител по техен избор. Държавите членки следва да имат възможност да вземат предвид националните обстоятелства и различните роли по отношение на представителството на работниците.

- (14) Член 10 от Договора за функционирането на Европейския съюз предвижда, че при определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът **следва да се** стреми да се бори с всяка форма на дискриминация, основана на пол, раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. В член 4 от Директива 2006/54/ЕО се предвижда, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пола, по-специално по отношение на заплащането. Основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането, при която полът на жертвата играе решаваща роля, може да приеме множество различни форми на практика. Това може да включва пресичането на различни оси на дискриминация или неравенство, при които работникът е член на една или няколко групи, защитени срещу дискриминация въз основа на пола, от една страна, и на раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация (както са защитени съгласно Директива 2000/43/ЕО или Директива 2000/78/ЕО), от друга страна. **Сред групите, които могат да се сблъскат с такива комбинирани форми на дискриминация, са например жените с мигрантски произход, жените от ромски произход, жените с увреждания, младите или възрастните жени.** Поради това настоящата директива следва да изясни, че в контекста на основаната на пола дискриминация при заплащането **следва да бъде възможно тази комбинация да бъде взета предвид**, като по този начин се премахват всички съмнения, които може да съществуват в това отношение съгласно действащата правна уредба, **и се дава възможност** на съдилищата и други компетентни органи да отчитат надлежно всяко неблагоприятно положение, произтичащо от комбинирана дискриминация, по-специално за материалноправни и процесуални цели, включително за признаване на наличието на дискриминация, за вземане на решение за подходящия представител за сравнение, за оценяване на пропорционалността и по целесъобразност, за определяне на нивото на присъдената компенсация или наложените санкции. **Това пояснение не следва да променя обхвата на задълженията на работодателите по отношение на мерките за прозрачност на заплащането съгласно настоящата директива. По-специално, от работодателите не следва да се изисква да събират данни, свързани с други защитени основания, различни от пола.**

- (15) С цел зачитане на правото на равно заплащане на мъжете и жените работодателите трябва да разполагат с установени механизми за определяне на заплащането **или структури на заплащане**, гарантиращи, че няма разлики в заплащането на мъжете и жените работници, полагащи равен труд или труд с равна стойност, които да не са оправдани от обективни и неутрални по отношение на пола фактори. Такива **механизми за определяне на заплащането или структури на заплащане** следва да дават възможност за сравняване на стойността на различните работни места в рамките на една и съща организационна структура **и могат да се основават на съществуващите насоки**⁹, **показатели и неутрални по отношение на пола модели на Европейския съюз**. В съответствие с практиката на Съда стойността на труда следва да бъде оценена и сравнена въз основа на обективни критерии, като например изискванията, свързани с образованието, професията и обучението, уменията, усилията и отговорността, извършената работа и естеството на задачите¹⁰. **За да се улесни прилагането на концепцията за труд с равна стойност, особено за микро-, малките и средните предприятия, прилаганите обективни критерии следва да включват четири фактора: умения, усилия, отговорност и условия на труд. Тези фактори са определени в горепосочените насоки като съществени и достатъчни за оценяване на задачите, изпълнявани в дадена организация, независимо от икономическия сектор, към който принадлежи предприятието. Тъй като не всички фактори са еднакво определящи за конкретна длъжност, всеки от четирите фактора следва да бъде преценен от работодателя в зависимост от значението на тези критерии за конкретната работа или длъжност. Ако е уместно, могат да се вземат предвид и допълнителни критерии.**

15a (ново) Националните модели за определяне на заплатите варират и могат да се основават на колективни трудови договори и/или елементи, определени от работодателя. Настоящата директива няма за цел да засегне различните национални модели за определяне на заплатите.

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

¹⁰ Например Решения от 31 май 1995 г., Royal Copenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155; от 11 май 1999 г., Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:241; от 26 юни 1999 г., Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358; от 23 февруари 2013 г., Margaret Kenny и др./Minister for Justice, Equality and Law Reform и др. [2013 г.], C427/11, EU:C:2013:122, точка 28.

- (16) Установяването на валиден представител за сравнение е важен параметър, когато се определя дали даден труд може да се счита за труд с равна стойност. То позволява на работника да демонстрира, че е третиран по-неблагоприятно от представителя за сравнение от друг пол, който полага равен труд или труд с равна стойност. **Въз основа на развитието, произтичащо от определението за пряка и непряка дискриминация в Директива 2006/54/ЕО**, в ситуации, при които не съществува представител за сравнение от реалния живот, следва да се допуска използването на хипотетичен представител за сравнение, което би позволило на работника да демонстрира, че не е третиран по същия начин, по който би бил третиран хипотетичен представител за сравнение от друг пол. По този начин ще бъде премахната съществена пречка за потенциалните жертви на основана на пола дискриминация при заплащането, [...], при които изискването да се намери представител за сравнение от другия пол прави почти невъзможно предявяването на иск за равно заплащане. Освен това работниците не следва да бъдат възпрепятствани да използват и други факти, които позволяват да се допусне съществуването на дискриминация, като например статистически данни или друга налична информация. Това би позволило да се предприемат по-ефективни мерки за премахване на основаните на пола неравенства в заплащането в сегрегирани по пол сектори и професии.
- (17) Съдът поясни¹¹, че за да се сравни дали работниците се намират в сравнимо положение, сравнението не трябва непременно да е ограничено до положения, при които мъжете и жените работят за един и същ работодател. Работниците могат да се намират в сравнимо положение дори когато не работят за един и същ работодател, когато условията на заплащане могат да бъдат приписани на един-единствен източник за определяне на тези условия **и когато тези условия са напълно еднакви и сравними**. Такъв може да бъде случаят, когато **всички съответни** условия на заплащане се уреждат от законоустановени разпоредби или [...] договори, свързани със заплащане, приложимо за няколко предприятия, или когато тези условия са определени на централно равнище за повече от една организация или предприятие в рамките на холдингово дружество или конгломерат. Съдът също така поясни, че сравнението не е ограничено до работници, които работят по същото време като ищеца.¹² **Освен това при извършването на действителната оценка следва да се признае, че разликата в заплащането може да се обясни с фактори, които не са свързани с пола.**

¹¹ Решение от 17 септември 2002 г., *Lawrence*, Дело C-320/00, EU:C:2002:498.

¹² Дело 129/79, *Macarthy*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Държавите членки следва да **гарантират, че са осигурени** специфични инструменти и методологии за подпомагане и насочване на **работодателите при** оценката какво представлява труд с равна стойност. Това следва да улесни прилагането на тази концепция, най-вече за **микро-**, малките и средните предприятия. **Като вземат предвид националното право, колективните трудови договори и/или установената практика, държавите членки могат да решат да поверят разработването на специфични инструменти и методологии на социалните партньори или да ги разработят в сътрудничество или след консултация със социалните партньори.**
- (19) Ако системите за класификация и оценка на професиите не се използват по неутрален по отношение на пола начин, особено когато в тях се допускат традиционни стереотипи, свързани с пола, те могат да доведат до основана на пола дискриминация при заплащането. В такъв случай те допринасят за разликата в заплащането и за продължаващото ѝ съществуване, като оценяват доминираните съответно от мъжете и жените професии по различен начин в ситуации, в които стойността на извършения труд е равна. Когато обаче се използват неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, те позволяват ефективно установяване на прозрачна система на заплащане и са от огромно значение за това да се гарантира, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пола. С тях се установяват случаи на непряка дискриминация в заплащането, свързана с подценяването на професии, които типично се упражняват от жени. Това се постига, като се измерват и сравняват професии с различно съдържание, но с равна стойност, като по този начин се подкрепя прилагането на принципа за труд с равна стойност.

- (20) Липсата на информация относно предвидения диапазон на заплащане за дадена длъжност поражда информационна асиметрия, която ограничава възможностите за договаряне на кандидатите. Осигуряването на прозрачност следва да позволи на потенциалните работници да вземат информирано решение относно очакваната заплата, без да се ограничават по никакъв начин възможностите на работодателя или работника за договаряне на заплащане дори извън посочения диапазон. По този начин също така ще се осигури ясна и свободна от полово обусловени предубеждения основа за определяне на заплащането и ще се преустанови подценяването в заплащането спрямо уменията и опита. С тази мярка за прозрачност също така би се преодоляла комбинираната дискриминация, при която непрозрачното определяне на заплатата дава възможност за дискриминационни практики, при които са налице няколко основания за дискриминация. [...] Кандидатите за работа следва да **получават информация относно първоначалното заплащане или диапазона му преди събеседването за работа или преди сключването на трудовия договор така, че да им се даде възможност да преговарят по прозрачен начин и да вземат информирано решение относно заплащането. Информацията би могла да бъде предоставена от работодателя или по различен начин, например от социалните партньори.**
- (21) За да се преустанови продължаващата разлика в заплащането на жените и мъжете работници, която засяга отделни работници с течение на времето, на работодателите не следва да се позволява да задават въпроси и **да се опитват активно да получават информация** относно предишното заплащане на кандидата за дадена работа.
- (22) Мерките за прозрачност в заплащането следва да защитят правото на равно заплащане на работниците, като същевременно ограничат във възможно най-голяма степен евентуалните разходи и тежест за работодателите, като се обръща специално внимание на микро- и малките предприятия. По целесъобразност мерките следва да бъдат пригодени към големината на работодателите, като се отчита броят на служителите. **Броят на работниците, наети от работодателите, който следва да се прилага като критерий дали даден работодател подлежи на докладване за заплащането, както е посочено в настоящата директива, може да бъде определен в препоръката на Комисията относно микро-, малките и средните предприятия**¹³.

¹³ Препоръка на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия, C(2003) 1422.

- (23) Работодателите следва да предоставят на разположение на работниците [...] критериите, **които се използват за определяне на нивата на заплащане и увеличение на заплащането. [...] Увеличението на заплащането се отнася до процеса на преминаване на работника към по-високо равнище на заплащане. Критериите, свързани с увеличението на заплащането, могат да включват например индивидуални резултати, развитие на умения и/или прослужено време. При изпълнението на това задължение държавите членки следва да обърнат специално внимание на избягването на прекомерната административна тежест за микро- и малките предприятия. Държавите членки могат също така да предоставят като смекчаващи мерки готови образци в подкрепа на малките и микропредприятията при изпълнението на задължението. Държавите членки могат да освободят микро- и малките работодатели от задължението за увеличение на заплащането, например като им разрешат да предоставят критериите за увеличение на заплащането при поискване от страна на работниците.**
- (24) Всички работници следва да имат право да получат информация при поискване относно заплащането си и нивото на заплащане с разбивка по пол за категорията работници, които полагат същия труд или труд с равна стойност. **В дружествата, в които има представители на работниците, е за предпочитане тази информация да бъде предоставена чрез тях.** Работодателите следва ежегодно да информират работниците за това право. Работодателите могат също така по собствена инициатива да изберат да предоставят такава информация, без да е необходимо работниците да я изискват.
- (25) Работодателите с най-малко 250 работници следва редовно да докладват за заплащането по подходящ и прозрачен начин, като например да включат информацията в доклада си за управлението. Дружествата, обхванати от изискванията на Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹⁴, могат да изберат да докладват относно заплатите успоредно с други въпроси, свързани с работниците, в своя доклад за управлението. **За да се увеличи в максимална степен прозрачността на заплащането на работниците, държавите членки могат да направят задължително редовното докладване относно заплащането за работодателите с по-малко от 250 работници.**

¹⁴ Директива 2013/34/ЕС, изменена с Директива 2014/95/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2014 г. по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи (ОВ L 330, 15.11.2014 г., стр. 1).

- (26) Докладването относно заплащането следва да даде възможност на работодателите да оценят и следят своите структури и политики на заплащането, което ще им позволи да спазват проактивно принципа на равно заплащане. Същевременно данните с разбивка по пол следва да помогнат на компетентните публични органи, представителите на работниците и други заинтересовани страни да следят разликата в заплащането на жените и мъжете в отделни сектори (хоризонтална сегрегация) и длъжности (вертикална сегрегация). Работодателите могат да изберат да приложат към публикуваните данни обяснение на евентуални разлики в заплащането на жените и мъжете. Когато разликите в средното заплащане на жените и мъжете работници за равен труд или за труд с равна стойност не могат да бъдат обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола критерии, работодателят следва да предприеме мерки за премахване на неравенствата.
- (27) За да се намали тежестта върху работодателите, държавите членки могат да решат да събират и свързват необходимите данни чрез своите национални администрации, което би позволило изчисляване на разликата в заплащането на жените и мъжете работници по работодатели. Такова събиране на данни може да изисква свързване на данни от няколко публични администрации (като например данъчни инспекции и социалноосигурителни служби) и би било възможно само ако са налични административни данни, които свързват данните за работодателите (дружествено/организационно равнище) с данните за работниците (индивидуално равнище), включително за плащания в брой и в натура. Държавите членки могат да решат да събират тази информация не само за работодателите, които попадат в обхвата на задължението за докладване съгласно настоящата директива, но също и по отношение на **микро-**, малките и средните предприятия. Публикуването на изискваната информация от страна на държавите членки следва да замени задължението за докладване относно заплащането от страна на работодателите, посочени в административните данни, при условие че се постига резултатът, който се цели със задължението за докладване.
- (28) За да направят информацията относно разликата в заплащането на жените и мъжете работници на организационно ниво широко достъпна, държавите членки следва да **[...] събират** получаваните от работодателите данни относно разликата в заплащането, без да създават допълнителна тежест за тях. [...] Тези данни **следва да се** оповестят публично, което би позволило съпоставяне на данните между отделни работодатели, отрасли и региони в съответната държава членка.

- (29) Съвместните оценки на заплащането следва да водят до преразглеждане и преработване на структурите на заплащане в организации с най-малко 250 работници, в които са налице неравенства в заплащането. **Съвместното оценяване на заплащането следва да се извършва, ако работодателите и представителите на работниците не са съгласни, че разликата в средното равнище на заплащане между жените и мъжете от поне 5 % може да бъде обоснована с обективни и неутрални по отношение на пола критерии, или ако работодателят не предостави такава обосновка.** Съвместната оценка на заплащането следва да се извършва от работодателите в сътрудничество с представителите на работниците; ако **няма** представители на работниците [...], те следва да бъдат определени **от работниците** за тази цел. Съвместните оценки на заплащането следва да доведат до премахване на основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането.
- (30) Всяко обработване или публикуване на информация съгласно настоящата директива следва да бъде в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета¹⁵. Следва да се въведат специфични предпазни мерки, за да се предотврати прякото или непрякото разкриване на информация относно колега, чиято самоличност може да бъде установена. От друга страна, работниците не следва да са възпрепятствани да разкриват доброволно своето заплащане с цел привеждане в изпълнение на принципа за равно заплащане [...].
- (31) Важно е при колективното договаряне социалните партньори да обсъдят въпросите, свързани с равното заплащане, и да им обърнат специално внимание. Следва да се зачитат различните характеристики на националния социален диалог и на системите за колективно договаряне в рамките на Съюза, автономността и свободата на договаряне, с която разполагат социалните партньори, както и техният капацитет като представители на работниците и работодателите. Поради това държавите членки, в съответствие със своите национални системи и практики, следва да предприемат подходящи мерки [...] за насърчаване на социалните партньори да обръщат дължимото внимание на въпросите, свързани с равното заплащане, **които може** да включват дискусии на подходящо равнище на колективното договаряне и чрез разработването на неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите.

¹⁵ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

- (32) Работниците следва да разполагат с достъп до необходимите процедури, за да се улесни упражняването на правото им на достъп до правосъдие. Националното законодателство, съгласно което използването на помирителна процедура или намесата на органа по равнопоставеността са задължителни или подлежат на стимули или санкции, не следва да възпрепятства страните да упражнят правото си на достъп до правосъдие.
- (33) Участието на органи по равнопоставеността, в допълнение към други заинтересовани страни, е от огромно значение за ефективното прилагане на принципа за равно заплащане. Поради това правомощията и мандатът на органите по равнопоставеността следва да бъдат подходящи, за да могат да обхванат изцяло основаната на пола дискриминация при заплащането, включително прозрачността в заплащането и всички други права и задължения, посочени в настоящата директива. За да се преодолеят процесуалните и свързаните с разходи пречки, с които работниците, които се считат за дискриминирани, се сблъскват, когато се опитват да упражнят своето право на равно заплащане, органите по равнопоставеността, както и асоциациите, организациите, органите и представителите на работници или други правни субекти, имащи интерес да се постигне равенство между мъжете и жените, следва да могат да представляват тези лица. Те следва да могат да решават да съдействат на работниците от тяхно име или в тяхна подкрепа, което би позволило на работниците - обект на дискриминация, да искат ефективно прилагане на правата си и на принципа на равно заплащане.
- (34) Органите по равнопоставеността и представителите на работниците следва също така да могат да представляват един или повече работници, които се считат за обект на дискриминация, основана на пола, в нарушение на принципа за равно заплащане [...]. Предявяването на иски от името на няколко работници или оказването на подкрепа на няколко работници позволява да се улеснят производства, които в противен случай не биха били заведени поради процесуални и финансови пречки или поради страх от виктимизация, както и когато работниците се сблъскват с дискриминация на множество основания, които могат да бъдат трудни за разграничаване. Колективните иски разполагат с потенциал за разкриване на системна дискриминация и повишаване на видимостта на равното заплащане и равенството между половете в обществото като цяло. Възможността за колективна правна защита би стимулирала проактивно спазване на мерките за прозрачност в заплащането, като би породила социален натиск и би повишила осведомеността на работодателите и готовността им да предприемат превантивни действия. **Държавите членки могат да решат да определят критерии за квалифициране за представителите, участващи в съдебното производство, за да се гарантира качеството на представителството.**

- (35) Държавите членки следва да гарантират, че се отпускат достатъчно ресурси за органите по равнопоставеността с цел ефективното и адекватно изпълнение на техните задачи, свързани с основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането. Когато задачите са възложени на повече от един орган, държавите членки следва да вземат мерки за адекватната координация на тези задачи.
- Държавите членки следва да обмислят събраните като глоби суми да бъдат предоставяни на органите по равнопоставеността с цел ефективно изпълнение на техните функции във връзка с упражняването на правото на равно заплащане, включително предявяване на искове за дискриминация в заплащането или съдействие и подкрепа на жертви при предявяването на такива искове.**
- (36) Компенсацията следва да обхваща напълно загубите и вредите, понесени в резултат на основана на пола дискриминация при заплащането¹⁶. Това следва да включва пълното възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, компенсация за пропуснати възможности (**например достъп до определени обезщетения в зависимост от нивото на заплащане**) и неимуществени вреди (**например морални страдания поради недооценяването на извършената работа**). Не следва да се позволява установяването на предварително определен максимален размер за такива компенсации.
- (37) Следва да се предвидят и други средства за защита в допълнение към компенсацията. Съдилищата **или компетентните органи** следва например да могат да изискват от работодателя да предприеме структурни или организационни мерки за изпълнение на неговите задължения във връзка с равното заплащане. Тези мерки могат да включват например задължение да се извърши преглед на механизма за определяне на заплащането въз основа на неутрална по отношение на пола оценка и класификация; да се изготви план за действие, насочен към премахването на установените несъответствия и намаляването на всички необосновани разлики в заплащането; да се предостави информация и да се повиши осведомеността на работниците за правото им на равно заплащане; да се установи задължително обучение за служителите в отделите за човешките ресурси, насочено към равното заплащане и неутралната по отношение на пола оценка и класификация на професиите.

¹⁶ Решение от 15 декември 2015 г., *María Auxiliadora Arjona Camacho v Securitas Seguridad España SA*, C-407/14, EU:C:2015:831, т. 45.

- (38) Вследствие на практиката на Съда¹⁷, с Директива 2006/54/ЕО бяха установени разпоредби, с които се гарантира, че доказателствената тежест се прехвърля върху ответника, когато е налице *prima facie* случай на дискриминация. [...] **Въпреки това невинаги е лесно жертвите и съдилищата да са наясно как да се установи дори тази презумпция. В дело C-109/88 (Danfoss) Съдът постановява, че когато дадена система за заплащане е напълно непрозрачна, тежестта на доказване следва да се прехвърли [...] върху ответника, без да се изисква от работника да демонстрира дори *prima facie* случай на дискриминация в заплащането. Такъв следва да бъде по-специално случаят, когато работодателят не е спазил поради явна небрежност задълженията за прозрачност в заплащането съгласно настоящата директива, например когато е отказал да предостави поисканата от работниците информация или не е докладвал за разлика в заплащането на жените и мъжете, когато е приложимо.**
- (39) [...]
- (40) В съответствие с практиката на Съда националните правила относно сроковете за осигуряване на изпълнението на правата по настоящата директива следва да бъдат такива, че да не правят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на тези права. Давностните срокове пораждат специфични пречки за жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането. За тази цел следва да се установяват общи минимални стандарти. В тези стандарти следва да се определи кога започва да тече давностният срок, неговата продължителност и обстоятелствата, при които той се прекъсва или спира. **Държавите членки следва да предвидят давностните срокове да не започват да текат, преди нарушението на принципа за равно заплащане или нарушението на правата или задълженията по настоящата директива да е прекратено и ищецът да е запознат — или разумно да може да се очаква от него да е запознат — със съответното нарушение или преди прекратяването на трудовия договор. Държавите членки следва да предвидят [...], че давностният срок за предявяване на искове е най-малко три години. Държавите членки могат също така да определят по-дълъг максимален давностен срок, в рамките на който ищецът да е длъжен да предприеме действия.**

¹⁷ Решение от 17 октомври 1989 г., *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening om името на Danfoss*, C-109/88, EU:C:1989:383.

- (41) Разходите, свързани със съдебни спорове, представляват сериозен възпиращ фактор за жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането да упражнят своето право на равно заплащане, което води до недостатъчна защита и упражняване на правото на равно заплащане. За да се премахне тази съществена процесуална пречка пред правосъдието, **държавите членки следва да дадат възможност на съдилищата да преценяват дали загубилият ищец е имал разумни основания да предяви съдебния иск и да разпоредят загубилият ищец да не трябва да понася направените от него съдебни разноски. Това следва да се прилага по-специално когато ответник не е спазил задълженията за прозрачност в заплащането, предвидени в настоящата директива.**
- (42) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи **санкции** за нарушения на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, или на национални разпоредби, които са вече действащи към датата на влизане в сила на настоящата директива и които са свързани с правото на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. Тези **санкции могат** да включват глоби с определено [...] равнище, при които надлежно се отчитат тежестта и продължителността на нарушението, всяка възможна умисъл за дискриминация или грубата небрежност **от страна на работодателя**, както и всички други утежняващи или смекчаващи фактори, които могат да се прилагат в обстоятелствата по делото, например когато основаната на пола дискриминация в заплащането **е съчетана** и с други основания за дискриминация. [...]
- (43) Държавите членки следва да **гарантират, че се прилагат специфични санкции** за повторни нарушения на което и да е право или задължение, свързано с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, които да отразяват сериозността на деянието и да възпират допълнително извършването на такива нарушения. Тези **санкции могат** да включват различни видове финансови възпиращи фактори, като например отнемане на публични облаги или изключване за определен период от време от последващо предоставяне на финансови стимули или от участие в публична тръжна процедура.

- (44) Произтичащите от настоящата директива задължения за работодателите са част от приложимите задължения в областта на екологичното, социалното и трудовото право, чието спазване трябва да се гарантира от държавите членки съгласно Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹⁸, Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹⁹ и Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета²⁰ по отношение на участието в процедури за възлагане на обществена поръчка. С цел да изпълнят тези задължения, доколкото те се отнасят до правото на равно заплащане, държавите членки следва да гарантират по-специално, че при изпълнение на обществена поръчка или на концесия икономическите оператори разполагат с механизми за определяне на заплащането, които не пораждаат разлика в заплащането между жените и мъжете работници, която не може да бъде обоснована от неутрални по отношение на пола фактори в рамките на всяка категория работници, полагащи равен труд или труд с равна стойност. Освен това държавите членки следва да вземат предвид възможността възлагащите органи да въвеждат, когато е целесъобразно, **санкции** и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане при изпълнението на обществени поръчки и на концесии. Те могат също така да вземат предвид неспазването на принципа за равно заплащане от страна на оферента или на някой от неговите подизпълнители, когато обмислят прилагането на основания за изключване или на решение да не възложат договор на оферента, предлагащ икономически най-изгодната оферта.

¹⁸ Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за възлагане на договори за концесия (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 1).

¹⁹ Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за обществените поръчки и за отмяна на Директива 2004/18/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 65).

²⁰ Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги и за отмяна на Директива 2004/17/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 243).

- (45) Ефективното прилагане на правото за равно заплащане изисква подходяща съдебна и административна закрила срещу всяко неблагоприятно третиране вследствие на опит да се упражнят предвидените съгласно настоящата директива права на работниците, свързани с равното заплащане на мъжете и жените, вследствие на жалба до работодателя или вследствие на каквито и да било съдебни или административни производства, целящи осигуряване на зачитане на правото на равно заплащане. **Съгласно съдебната практика²¹ кръгът на работниците и служителите, които могат да се ползват от защитата, следва да се тълкува разширително и да включва всички работници и служители, които могат да бъдат обект на репресивни мерки, взети от работодателя в отговор на жалба, подадена на основание дискриминация. Защитата не се ограничава само до подалите жалба работници или служители или техните представители, нито до лицата, които отговарят на някои формални изисквания за признаването на определен статут, като този на свидетел.**
- (46) С цел да се подобри прилагането на принципа за равно заплащане, настоящата директива следва да укрепи съществуващите инструменти и процедури за прилагане по отношение на правата и задълженията, посочени в настоящата директива, и на разпоредбите за равно заплащане, посочени в Директива 2006/54/ЕО.
- (47) С настоящата директива се определят минимални изисквания, като по този начин се защита правото на държавите членки да въвеждат или запазват по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако с настоящата директива не бъдат въведени по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права, установени в действащото Съюза или в действащото национално право в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на правата на работниците по отношение на равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

²¹ Решение по дело C-404/18, *Nakelbracht* и др., ECLI:EU:2019:523.

- (48) С цел да се гарантира подходящо наблюдение на прилагането на правото на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, държавите членки следва да [...] **се уверят, че задачите** във връзка с прилагането на мерките за прозрачност в заплащането, предвидени в настоящата директива, [...] **се изпълняват, и че се събират** определени данни за наблюдение на неравенствата и на въздействието на мерките за прозрачност в заплащането. **Когато задачите, свързани с наблюдението на прилагането на настоящата директива, се изпълняват от различни органи, държавите членки следва да гарантират подходящата им координираност.**
- (49) От съществено значение за анализа и проследяването на промените в разликата в заплащането на жените и мъжете на равнището на Съюза са събирането на статистически данни за възнагражденията с разбивка по **пол** и представянето на точни и пълни статистически данни на Комисията (Евростат). Регламент [...] № 530/1999 на Съвета²² изисква от държавите членки да изготвят структурна статистика за заплатите на микро равнище за период от четири години, която предоставя хармонизирани данни за изчисляването на разликата в заплащането на жените и мъжете. Ежегодните висококачествени статистически данни биха могли да повишат прозрачността и да подобрят наблюдението и осведомеността относно разликата в заплащането на основата на пола. Наличието и сравнимостта на такива данни са от основно значение за оценката на промените както на национално равнище, така и на цялата територия на Съюза. **Съответните статистически данни, предавани на Евростат, следва да се събират за статистически цели по смисъла на Регламент № 223/2009²³ на Европейския парламент и на Съвета.**
- (50) Настоящата директива е насочена към подобро и по-ефективно прилагане на принципа за равно заплащане [...] чрез установяването на общи минимални изисквания, които следва да се прилагат за всички предприятия и организации навсякъде в Европейския съюз. Тъй като тази цел не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки и поради това следва да бъде постигната на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, предвиден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива, която е ограничена до определянето на минимални стандарти, не надхвърля необходимото за постигане на тази цел.

²² Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета от 9 март 1999 г. относно структурна статистика за заплатите и разходите за труд (ОВ L 63, 12.3.1999 г., стр. 6).

²³ **Регламент (ЕО) № 223/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2009 г. относно европейската статистика.**

- (51) Ролята на социалните партньори е от ключово значение при определянето на начина, по който мерките за прозрачност в заплащането се прилагат в държавите членки, особено в държавите, в които колективното трудово договаряне е с широк обхват. Поради това държавите членки следва да разполагат с възможността да поверят на социалните партньори изпълнението на настоящата директива в пълния ѝ вид или на част от нея, при условие че предприемат всички необходими стъпки, за да могат изискваните от настоящата директива резултати да бъдат гарантирани във всеки един момент. **Освен това държавите членки следва да могат да позволяват на социалните партньори да поддържат, договарят, сключват и привеждат в изпълнение колективни трудови договори, с които се установяват различни договорености за прозрачност в заплащането, при условие че във всеки един момент се гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.**
- (52) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на **микро-**, малките и средните предприятия. Поради това държавите членки се приканват да извършат оценка на въздействието на своя акт за транспониране върху малките и средните предприятия, за да се уверят, че те не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията, да облекчат административната тежест и да публикуват резултатите от тези оценки.
- (53) Европейският надзорен орган по защита на данните беше консултиран в съответствие с член 42 от Регламент (ЕС) 2018/1725²⁴ и прие своето становище²⁵ на **27 април 2021 г.**,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

²⁴ Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2018 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от институциите, органите, службите и агенциите на Съюза и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Регламент (ЕО) № 45/2001 и Решение № 1247/2002/ЕО (ОВ L 295, 21.11.2018 г., стр. 39).

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

ГЛАВА I

Общи разпоредби

Член 1

Предмет

С настоящата директива се установяват минимални изисквания за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане [...] за равен труд или за труд с равна стойност **на мъжете и жените**, залегнал в член 157 от ДФЕС, и на забраната за дискриминация, както е посочена в член 4 от Директива 2006/54/ЕО, по-специално чрез прозрачност в заплащането и засилени механизми за контрол на прилагането.

Член 2

Обхват

1. Настоящата директива се прилага към работодателите в публичния и частния сектор.
2. Настоящата директива се прилага към всички работници, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определеното от правото, към колективните трудови договори и/или към установената практика, която е в сила във всяка държава членка, като се вземе предвид практиката на Съда на Европейския съюз.
3. (нов) **За целите на член 5 кандидатите за работа също попадат в обхвата на настоящата директива.**

Член 3

Определения

1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:
 - а) (нова) **„принцип за равно заплащане“ означава принципът за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност на мъжете и жените;**

- а) „заплащане“ означава нормалната основна или минимална надница или заплата или всяко друго възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което работникът получава пряко или косвено („допълнителните и променливите елементи“) във връзка с работата си от своя работодател;
- б) „ниво на заплащане“ означава brutното годишно заплащане и съответното брутно почасово заплащане;
- в) „разлика в заплащането“ означава разликата в средните нива на заплащане на жените и мъжете работници, наети от работодателя, изразена като процент от средното ниво на заплащане на мъжете работници;
- г) „средно ниво на заплащане“ означава заплащането на работника, при което половината работници печелят повече от него, а другата половина — по-малко;
- д) „средна разлика в заплащането“ означава разликата в средното ниво на заплащане на жените и средното ниво на заплащане на мъжете, изразена като процент от средното ниво на заплащане на мъжете работници;
- е) „квартилен сегмент от гледна точка на заплащането“ означава всяка от четирите равностойни групи работници, на които работниците се разделят според нивата на заплащане — от най-ниското до най-високото;
- ж) „категория работници“ означава работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, групирани от своя работодател **или по друг начин** въз основа на **обективни, неутрални по отношение на пола** критерии, [...] определени **по отношение на** съответния работодател **в съответствие с националното право, колективните трудови договори и/или практиката**;
- з) „пряка дискриминация“ означава ситуация, в която едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е третирано, било е третирано или би било третирано в сравнима ситуация;

- и) „непряка дискриминация“ означава ситуация, в която привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение спрямо лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика не е обективно обоснована от законосъобразна цел и средствата за постигането на тази цел са целесъобразни и необходими;
- й) „орган по равнопоставеността“ означава орган или органи, определени съгласно член 20 от Директива 2006/54/ЕО, за насърчаване, анализ, мониторинг и подпомагане на равното третиране на всички лица без дискриминация, основана на пола;
- к) **„[...] контролен орган“ означава [...] орган или органи, [...] отговарящи [...] в съответствие с националното право и/или практика за функциите на контрол и/или инспекция [...] по въпросите на равното заплащане. Когато е приложимо, тези функции може да се изпълняват от социалните партньори;**
- л) (нова) **„представители на работниците“ означава представителят на работниците в съответствие с националното право и/или практика;**
- м) (нова) **„работодател в микропредприятие“ означава работодател, наемащ под 10 души;**
- н) (нова) **„работодател в малко предприятие“ означава работодател, наемащ минимум 10 и под 50 души;**

2. За целите на настоящата директива дискриминацията включва:
- а) тормоз и сексуален тормоз по смисъла на член 2, параграф 2 от Директива 2006/54/ЕО, както и всяко по-неблагоприятно третиране, основано на отхвърлянето или понасянето от страна на лицето на такова поведение, когато тормозът или третирането е свързано със или произтича от упражняването на правата, предвидени в настоящата директива;
 - б) нареждане за дискриминация срещу лица на основата на пола;
 - в) всяко по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на Директива 92/85/ЕИО на Съвета²⁶;
 - г) **нова) всяко по-неблагоприятно третиране на работник на основа на пола [...] по смисъла на Директива (ЕС) 2019/1158 на Съвета²⁷;**
 - д) **(нова) [...] дискриминация, основана едновременно на пола и на друго основание или основания за дискриминация, за които е предвидена защита съгласно Директива 2000/43/ЕО или Директива 2000/78/ЕО.**
3. **Параграф 2, буква д) не поражда допълнителни задължения за работодателите да събират данни, посочени в настоящата директива, свързани с други защитени основания за дискриминация, различни от пола.**

²⁶ Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1).

²⁷ **Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79–93).**

Равен труд и труд с равна стойност

1. Държавите членки вземат необходимите мерки, за да гарантират, че работодателите [...] използват механизъм за определяне на заплащането или структури на заплащане, чрез които се осигурява равно заплащане за жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност.
2. Държавите членки предприемат необходимите мерки, **гарантиращи**, че се **предоставят** инструменти или методологии за **анализ с цел подкрепа и насоки за работодателите при оценката и съпоставянето** на стойността на труда в съответствие с критериите, определени в настоящия член. Тези инструменти или методологии могат да включват неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите. **Форматът на тези инструменти или методологии може да се определя в съответствие с националното право, колективните трудови договори и/или практиката.**
3. [...] Механизмът за определяне на заплащането или структурите на заплащане дават възможност за преценка дали работниците са в сходно положение по отношение на стойността на труда въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии, които не се основават, пряко или непряко, на пола на работниците. Тези обективни критерии включват умения, усилия, отговорност и условия на труд и ако е целесъобразно, всякакви други фактори, [...] имащи отношение към конкретната работа или длъжност [...]. Освен това критериите се прилагат по обективен и неутрален по отношение на пола начин.
- 3а. (нов) Като отчитат националното право, колективните трудови договори и/или практиката, държавите членки могат да възложат на социалните партньори да предприемат мерките, посочени в параграфи 1—3, или да предприемат необходимите мерки в сътрудничество със социалните партньори, при условие че задълженията съгласно настоящия член се изпълняват по подходящ начин във всеки един момент.
4. [...]
5. Когато за определяне на заплащането се използва система за оценка и класификация на професиите, тя се основава на еднакви **обективни и неутрални по отношение на пола** критерии [...] и е изготвена по начин, който изключва всякаква **пряка или непряка** дискриминация, основана на пола.

ГЛАВА II

Прозрачност в заплащането

Член 5

Прозрачност в заплащането преди назначаването

1. Кандидатите за работа имат право да получат от бъдещия си работодател информация относно първоначалното [...] заплащане или неговия диапазон въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии за съответното работно място. Тази информация се **предоставя на достатъчно ранен етап или чрез публикувано обявление за свободно работно място преди събеседването за работа, или, при всички случаи, преди сключването на трудовия договор.**
2. Работодателят не задава въпроси на кандидата [...] относно заплащането, което е получавал в предходните си трудови правоотношения.

Член 6

Прозрачност при определяне на заплащането и политика за увеличение на заплащането

1. Работодателят предоставя на работниците си леснодостъпна **информация за** критериите, които се използват за определяне на **заплащането**, нивата на заплащане и **когато е приложимо**, на увеличението **на заплащането** за работниците. Тези критерии са **обективни и** неутрални по отношение на пола.
2. (нов) Държавите членки могат да освободят работодателите в микро- и малките предприятия от задължението, свързано с увеличението на заплащането съгласно параграф 1.

Право на информация

1. Работниците имат право да **поискат и** получат **писмено** информация относно индивидуалното им ниво на заплащане и средните нива на заплащане с разбивка по пол за категориите работници, които полагат равен труд като тях или труд, чиято стойност е равна с тази на техния труд, в съответствие с параграфи **1а и 3**.
- 1а. (нов) Работниците имат възможност да поискат и получат посочената в параграф 1 информация чрез своите представители в съответствие с националното право и/или практика. Орган по равнопоставеността също може да поиска и получи посочената в параграф 1 информация по искане на работник в съответствие с националното право и/или практика.**
2. Работодателите ежегодно информират всички работници за правото им да получат посочената в параграф 1 информация.
- 2а. (нов) Чрез дерогация от параграф 2 работодателите в микро- и малките предприятия информират на всеки две години всички работници за правото им да получават посочената в параграф 1 информация.**
3. При поискване от работник работодателите предоставят посочената в параграф 1 информация в разумен срок. Информацията трябва да се предоставя в достъпна форма за работниците с увреждания при поискване от тяхна страна.
4. [...]
5. Работниците не са възпрепятствани да разкриват своето заплащане с цел привеждане в изпълнение на принципа за равно заплащане [...].

6. Работодателите могат да изискват всеки работник, [...] който е получил информация, **различна от засягащата неговото собствено заплащане или ниво на заплащане** съгласно настоящия член, да не използва тази информация за други цели освен за защита на правото [...] на равно заплащане [...].

Член 8

Докладване относно разликата в заплащането на жените и мъжете работници

1. Работодателите с най-малко 250 работници предоставят **ежегодно** следната информация относно своята организация в съответствие с параграфи 2 [...] и 5:
- а) разликата в заплащането на всички жени и мъже работници;
 - б) разликата в заплащането на всички жени и мъже работници в допълнителните или променливите елементи;
 - в) средната разлика в заплащането на всички жени и мъже работници;
 - г) средната разлика в заплащането на всички жени и мъже работници в допълнителните или променливите елементи;
 - д) делът на жените и мъжете работници, получаващи допълнителни или променливи елементи;
 - е) делът на жените и мъжете работници във всеки квантилен сегмент от гледна точка на заплащането;
 - ж) разликата в заплащането на жените и мъжете по категории работници, разбита по обикновена основна заплата и допълнителни или променливи елементи.
- 1а. (нов) Критерият, който се прилага, за да се определи дали даден работодател подлежи на докладване относно заплащането и на съвместна оценка на заплащането, е числеността на персонала.**
2. Точността на информацията се потвърждава от ръководния орган на работодателя.

3. **Информацията, посочена в параграф 1, букви а)–ж), се съобщава на органа, отговарящ за съставянето и публикуването на такива данни съгласно член 26, параграф 3, буква в). Работодателят може да публикува посочената в параграф 1, букви а)–е) информация на своя уебсайт или да я направи публично достояние по друг начин.**
4. Държавите членки могат да решат самите те да съберат посочената в параграф 1, букви а)–е) информация въз основа на административни данни, като например данните, които се предоставят от работодателите на данъчните или социалноосигурителните органи. Тази информация се оповестява публично в съответствие с **член 26, параграф 3, буква в).**
5. Работодателят предоставя посочената в параграф 1, буква ж) информация на всички работници и на техните представители [...]. **Работодателят предоставя информацията на контролния орган** и на органа по равнопоставеността при поискване от тяхна страна. Ако информацията от предишните четири години е налична, тя също се предоставя при поискване.
6. [...]
7. [...] Работодателят **отговаря на [...] искания на работниците, техните представители и контролния орган** за допълнителни пояснения и подробности във връзка с които и да е от предоставените данни, включително обяснения относно разлики в заплащането на жените и мъжете. **Органът по равнопоставеността също може да поиска такива разяснения по искане на работник.** Работодателят **отговоря** в разумен срок, като представи обоснован отговор. Когато разликите в заплащането на жените и мъжете не са обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола фактори, работодателят коригира ситуацията в тясно сътрудничество с представителите на работниците, **контролния орган** и/или органа по равнопоставеността.

Съвместна оценка на заплащането

1. Държавите членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че работодателите с най-малко 250 работници извършват съвместна оценка на заплащането в сътрудничество с представителите на своите работници, когато са изпълнени едновременно следните две условия:
 - а) докладваното в съответствие с член 8 заплащане показва разлика от най-малко 5 % в средното ниво на заплащане на жените и мъжете работници за която и да е категория работници;
 - б) работодателят не е обосновал тази разлика в средното ниво на заплащане с обективни и неутрални по отношение на пола **критерии**.
2. Съвместната оценка на заплащането **се извършва с цел установяване, коригиране и предотвратяване на разлики в заплащането между жените и мъжете работници, които не могат да бъдат обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола фактори, и** включва следното:
 - а) анализ на дяла на жените и мъжете работници във всяка категория работници;
 - б) [...] информация за средните нива на заплащане на жените и мъжете работници и за допълнителни или променливи елементи за всяка категория работници;
 - в) установяване на всички разлики в **средните** нива на заплащане на жените и мъжете работници във всяка категория работници;
 - г) причините за тези разлики в **средните** нива на заплащане и обективни неутрални по отношение на пола обосновки, ако има такива, изготвени съвместно от представителите на работниците и работодателя;

- д) мерки за премахване на тези разлики, ако те не са обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола критерии;
 - е) **оценка [...] на всички мерки от предишни съвместни оценки на заплащането.**
3. Работодателите предоставят съвместните оценки на заплащането на разположение на работниците и на представителите на работниците **и ги съобщават [...] на органа, отговарящ за събирането на съвместната оценка на заплащането** съгласно член 26, параграф 3, буква г). **Съвместната оценка на заплащането се предоставя на органа по равнопоставеността и на контролния орган по тяхно искане.**
4. **[...] При прилагането на мерките от съвместната оценка на заплащането** работодателят отстранява **необоснованите разлики в заплащането** в тясно сътрудничество с представителите на работниците, **като взема предвид националното право и/или практики. [...] От контролния орган и/или органа по равнопоставеността може да бъде поискано да участва в процеса.** Тези действия включват установяването на неутрална по отношение на пола оценка и класификация на професиите, за да се гарантира избягването на всякаква пряка или непряка дискриминация в заплащането, основана на пола.

Член 10

Защита на данните

1. До степента, доколкото информация, предоставена съгласно предприетите по членове 7, 8 и 9 мерки, включва обработване на лични данни, тя се предоставя в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679.
2. Личните данни, **обработени [...]** съгласно членове 7, 8 или 9, не се използват за други цели освен за прилагане на принципа за равно заплащане [...].

3. Държавите членки могат да решат, че когато разкриването на информация съгласно членове 7, 8 и 9 би довело до пряко или непряко разкриване на заплащането на колега, чиято самоличност може да бъде установена, достъпът до информацията се ограничава само до представителите на работниците, **до контролния орган** или до органа по равнопоставеността. Представителите на работниците или органът по равнопоставеността съветват работниците относно евентуален иск съгласно настоящата директива, без да разкриват действителните нива на заплащане на отделни работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. **За целите на наблюдението съгласно [...] член 26 информацията се предоставя [...] без ограничения.**

Член 11

Социален диалог

Без да се засяга автономността на социалните партньори и в съответствие с националното право и практика, държавите членки **предприемат подходящи мерки, за да гарантират ефективното участие на социалните партньори, чрез обсъждане на правата и задълженията по настоящата директива, когато е приложимо, [...] по тяхно искане.**

ГЛАВА III

Средства за правна защита и прилагане

Член 12

Защита на правата

Държавите членки гарантират, че след евентуално прибегване до помирителна процедура всички работници, които считат, че са пострадали поради неприлагане на принципа за равно заплащане [...], имат достъп до съдебни производства за прилагане на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане [...]. Тези производства са лесно достъпни за работниците и за лицата, действащи от тяхно име, дори след приключване на трудовото правоотношение, в рамките на което се твърди, че е възникнала дискриминацията.

Член 13

Производства от името или в подкрепа на работниците

1. Държавите членки гарантират, че сдруженията, организациите, органите по равнопоставеността и представителите на работниците или други правни субекти, които в съответствие с [...] националното право имат законен интерес да гарантират равенството между мъжете и жените, могат да участват във всяко **административно или съдебно [...]** производство за прилагане на правата или задълженията, свързани с принципа за равно заплащане [...]. Те могат да действат от името или в подкрепа на работник, който **твърди, че е жертва на нарушение на права или задължения, свързани с принципа за равно заплащане [...], с одобрението на този работник.**
2. Органите по равнопоставеността и представителите на работниците също имат право да действат от името или в подкрепа на няколко работници с одобрението на тези работници, **ако е предвидено в националното право.**

Право на компенсация

1. Държавите членки гарантират, че всеки работник, който е претърпял вреди в резултат на нарушение на право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане [...], има право да заведе иск и да получи пълна компенсация или възстановяване, както е определено от държавата членка, за претърпените вреди.
2. Посочените в параграф 1 компенсация или възстановяване на вредите гарантират действително и ефективно обезщетяване **или възстановяване, както е определено от държавата членка**, за понесените загуби и вреди по начин, който е възпиращ и пропорционален на претърпените вреди.
3. Компенсацията **или възстановяването** поставя претърпелия вреди работник в позицията, в която щеше да се намира, ако не беше станал обект на основана на пола дискриминация или ако не беше извършено нарушение на което и да е от правата или задълженията, свързани с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. **Държавите членки гарантират, че компенсацията или възстановяването** включва пълното възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, компенсация за пропуснати възможности и неимуществени вреди, **както и [...]** лихви върху просрочени плащания.
4. Компенсацията или възстановяването на вреди не може да се ограничава от предварително определен максимален размер.

Други средства за защита

Държавите членки гарантират, че **в случай на нарушение на права или задължения, свързани с принципа за равно заплащане, [...]** съдилищата или другите компетентни органи, **в съответствие с националните правила**, могат да издават, по искане на ищеца и за сметка на ответника:

- а) [...] разпореждане [...] **за преустановяване** на нарушението;
- б) разпореждане [...] за предприемане на [...] мерки, за да се спазят [...] **правата или задълженията**, свързани с принципа за равно заплащане [...].

По целесъобразност изпълнението на което и да е от тези разпореджения подлежи на периодична имуществена санкция с цел осигуряване на изпълнението **на разпореджението**.

Член 16

Прехвърляне на тежестта на доказване

1. Държавите членки предприемат подходящи мерки в съответствие със своите съдебни системи, за да гарантират, че когато работници, които се считат за засегнати от неприлагането на принципа за равно заплащане спрямо тях, докажат пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, ответникът носи отговорността да докаже, че не е имало пряка или непряка дискриминация по отношение на заплащането.
2. Държавите членки гарантират, че при [...] **съдебни** производства **във връзка с твърдение за [...]** дискриминация по отношение на **заплащането**, когато работодател **не е изпълнил поради явна небрежност** определенияте в членове 5—9 от настоящата директива **задължения** за прозрачност в заплащането, той носи отговорността да докаже, че не е имало такава дискриминация.
3. [...]
4. Настоящата директива не възпрепятства държавите членки да въведат по-благоприятни за ищеца правила по отношение на доказването в производства, образувани с цел прилагането на което и да е от правата или задълженията, свързани с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.
5. Държавите членки не трябва да прилагат параграф 1 за производства, при които съдът или друг компетентен орган е задължен да разследва фактите по делото.
6. Настоящият член не се прилага по отношение на наказателни производства, освен ако в националното право не е предвидено друго.

Член 16а (нов)

Доказване на равен труд и труд с равна стойност

1. Когато се преценява дали жените и мъжете работници извършват равен труд или труд с равна стойност, оценката на това дали работниците се намират в сходно положение не се ограничава до ситуации, в които жените и мъжете работници работят за един и същ работодател, а се разширява и до единствения източник, установяващ условията на заплащане. Единствен източник е налице, когато в него са посочени всички елементи на заплащането, които са от значение за съпоставянето на работниците.
2. Оценката на това дали работниците се намират в сходно положение също така не е ограничена до работници, които са наети по същото време, когато е бил нает засегнатият работник.
3. В ситуация, в която не може да се установи реален представител за сравнение, се разрешава използването на всякакви други доказателства, за да се докаже твърдение за дискриминация при заплащането, включително статистически данни или сравнение на начина, по който даден работник би бил третиран в сходна ситуация.

Член 17

Достъп до доказателства

1. Държавите членки гарантират, че при производства по иск за **равно заплащане [...]**, националните съдилища или компетентните органи могат да разпоредят ответникът да разкрие всички съответни доказателства, намиращи се под негов контрол, **в съответствие с националното право и практика.**
2. Държавите членки гарантират, че националните съдилища **или компетентните органи** разполагат с правомощието да разпоредят разкриването на доказателства, съдържащи поверителна информация, в случаите, в които считат, че те са от значение за иска за **равно заплащане**. Те гарантират, че когато разпореждат представянето на такава информация, националните съдилища разполагат с ефективни мерки за защита на тази информация, **в съответствие с националните процесуални правила.**
3. [...]

Член 18

Давностни срокове

1. Държавите членки **гарантират, че** за давностните срокове за предявяване на искове във връзка с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност **се прилагат** правила. В тези правила се определят началото на давностния срок, продължителността му и обстоятелствата, при които той се прекъсва или спира, **като се има предвид, че давностните срокове не започват да текат, преди ищецът да знае или разумно да може да се очаква да знае за нарушението. Държавите членки могат да решат, че давностният срок не започва да тече преди прекратяването на трудовия договор. Той се определя на не по-малко от три години.**
2. [...]
3. [...]
4. Държавите членки гарантират, че давностният срок се прекъсва или в зависимост от националното законодателство се спира непосредствено след като ищецът предприеме действие, като предяви иск **пред съда** или представи иска на вниманието на работодателя, **пряко или чрез** представителите на работниците, **контролния орган** или органа по равнопоставеността.
5. (нов) В този член се определят единни правила относно давностните срокове и не се разглежда въпросът за правилата относно изтичането на давностните срокове на исковете.

Член 19

Правни разходи и съдебни разноски

[...] Държавите членки гарантират, че в случаите, когато ответник [...] спечели дело за дискриминация в заплащането, **съдът се ползва от възможността да прецени, в съответствие с националното право, дали загубилият ищец е имал разумни основания да предяви съдебния иск, и да разпорежи загубилият ищец да не трябва да понася направените от него съдебни разноски. [...]**

Член 20

Санкции

1. Държавите членки определят правилата относно **ефективни, пропорционални и възпиращи санкции**, приложими при нарушаване **на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане [...]**. Държавите членки **вземат всички мерки, необходими за осигуряване на изпълнението им**, и уведомяват без забавяне Комисията за тези правила и мерки, както и за всяко последващо изменение, което ги засяга.
2. Държавите членки гарантират, че [...] **санкциите осигуряват действителен възпиращ ефект за нарушенията на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане. Те могат да включват глоби.**
3. Държавите членки **гарантират, че се прилагат специфични санкции** в случай на повторни нарушения на правата и задълженията, свързани с равното заплащане на мъжете и жените [...].
4. Държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да гарантират, че предвидените **санкции** се прилагат ефективно на практика.

Член 21

Въпроси, свързани с равното заплащане, в областта на обществените поръчки или концесиите

1. Подходящите мерки, които държавите членки предприемат в съответствие с член 30, параграф 3 от Директива 2014/23/ЕС, член 18, параграф 2 от Директива 2014/24/ЕС и член 36, параграф 2 от Директива 2014/25/ЕС, включват мерки, за да се гарантира, че при провеждането на обществени поръчки и концесии икономическите оператори спазват задълженията, свързани с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

2. Държавите членки вземат предвид възможността възлагащите органи да въвеждат, когато е целесъобразно, санкции и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане при изпълнението на обществени поръчки и на концесии. Когато органите на държавите членки действат в съответствие с член 38, параграф 7, буква а) от Директива 2014/23/ЕС, член 57, параграф 4, буква а) от Директива 2014/24/ЕС или член 80, параграф 1 от Директива 2014/25/ЕС във връзка с член 57, параграф 4, буква а) от Директива 2014/24/ЕС, те могат да изключат или да бъдат задължени от държавите членки да изключат всеки икономически оператор от участие в процедура по възлагане на обществена поръчка, когато могат да докажат по подходящ начин нарушението на задълженията, посочени в параграф 1, свързано с неспазване на задълженията за прозрачност в заплащането или с разлика в заплащането от повече от 5 % във всяка категория работници, която не е оправдана от работодателя въз основа на обективни неутрални по отношение на пола критерии. Това не засяга други права или задължения, посочени в Директива 2014/23/ЕС, Директива 2014/24/ЕС и Директива 2014/25/ЕС.

Член 22

Виктимизация и защита от по-неблагоприятно третиране

1. Работниците и техните представители не се третират по-неблагоприятно въз основа на факта, че са упражнили правата си, свързани с равното заплащане на мъжете и жените, **или са подкрепили друго лице при защитата на неговите права.**
2. Държавите членки въвеждат в националните си правни системи мерките, необходими за защитата на работниците, включително на представителите на работниците [...], от уволнение или друго неблагоприятно третиране от страна на работодателя в резултат на жалба в рамките на предприятието или на производство, целящо прилагане на правата и изискванията, определени в настоящата директива.

Член 23

Връзка с Директива 2006/54/ЕО

За производства, отнасящи се до което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане [...], определен в член 4 от Директива 2006/54/ЕО, се прилага глава III от настоящата директива.

ГЛАВА IV

Хоризонтални разпоредби

Член 24

Равнище на защита

1. Държавите членки могат да въведат или да запазят разпоредби, които са по-благоприятни за работниците от предвидените в настоящата директива.
2. Прилагането на настоящата директива не представлява при никакви обстоятелства основание за намаляване на равнището на защита в областите, обхванати от настоящата директива. **Това не засяга правото на държавите членки и социалните партньори да определят, в светлината на променящите се обстоятелства, закони, подзакони, колективни или договорни споразумения, различни от действащите към [да се въведе датата на приемане на настоящата директива], при условие че са спазени минималните изисквания, предвидени в настоящата директива, и че съществуващото равнище на защита не е намалено.**

Член 25

Органи по равнопоставеността

1. Без да се засяга компетентността на **контролния орган** или на други органи, които отговарят за правоприлагането в областта на правата на работниците, включително социалните партньори, [...] органите по равнопоставеността, определени в съответствие с Директива 2006/54/ЕО, са компетентни по въпросите, които попадат в обхвата на настоящата директива.

2. Държавите членки предприемат активни мерки за **насърчаване** на тясно сътрудничество и координацията между [...] органите по равнопоставеността и [...] контролните органи [...] по въпроси, свързани с принципа за равно заплащане.
3. Държавите членки предоставят на органите по равнопоставеността подходящите ресурси, необходими за ефективното изпълнение на техните функции във връзка с правото на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. [...]

Член 26

Наблюдение и повишаване на осведомеността

1. Държавите членки осигуряват последователното **и координирано** наблюдение **и подкрепа** за прилагането на принципа за равно заплащане [...] и за прилагането на всички налични средства за защита.
2. [...]
3. Държавите членки гарантират, че **се изпълняват следните задачи** [...]:
 - а) повишаване на осведомеността сред публичните и частните предприятия и организации, социалните партньори и широката общественост с цел да се утвърдят принципът за равно заплащане и правото на прозрачност в заплащането;
 - б) **анализиране на** причините за разликата в заплащането на жените и мъжете и разработване на инструменти за подпомагане на [...] оценката на неравенствата в заплащането;
 - в) **събиране** на данни, получени от работодателите съгласно член 8, **и незабавно публикуване на данните, посочени в член 8, параграф 1, букви а)–е), по леснодостъпен и удобен за ползване начин, позволяващ сравнение между работодателите, секторите и регионите на съответната държава членка. Ако информацията от предишните четири години е налична, тя също е достъпна.**

- г) събиране на докладите за съвместната оценка на заплащането съгласно член 9, параграф 3;
- д) агрегиране на данни за броя и видовете на искове за дискриминация в заплащането, за които са сезирани съдилищата, както и за жалбите, заведени пред компетентните публични органи, включително органите по равнопоставеността.

4. **На всеки две години** държавите членки предоставят на Комисията наведнъж данните, посочени в параграф 3, букви в), г) и д) [...].

Член 27

Колективно трудово договаряне и действия

1. Настоящата директива не засяга по никакъв начин правото на договаряне, сключване и изпълнение на колективни договори и на предприемане на колективни действия в съответствие с националното право или практика.
2. (нов) **В съответствие с националното право и практика държавите членки могат да позволяват на социалните партньори да поддържат, договарят, сключват и привеждат в изпълнение колективни трудови договори, с които се установяват договорености за прозрачност в заплащането, при условие че във всеки един момент се гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.**

Член 28

Статистически данни

Държавите членки предоставят **ежегодно** на Комисията (Евростат) актуализирани **национални данни за изчисляване на разликата в заплащането на жените и мъжете [...]** в **некоригиран вид [...]**. Тези статистически данни са разбити по пол, икономически отрасъл, работно време (пълно/непълно работно време), икономически контрол (държавна или частна собственост) и възраст и се изчисляват ежегодно.

Първите годишни данни за заплащането на жените и мъжете се предават не по-рано от 31 януари 2028 г. за референтната 2026 година.

Член 29

Разпространяване на информация

Държавите членки предприемат активни мерки, за да гарантират, че разпоредбите, които приемат съгласно настоящата директива, както и разпоредбите, които вече са в сила в тази област, се свеждат до знанието на заинтересованите лица чрез всички подходящи средства и на цялата им територия.

Член 30

Прилагане

Държавите членки могат да възложат прилагането на настоящата директива на социалните партньори, **в съответствие с националното право и/или практика по отношение ролята на социалните партньори**, ако социалните партньори съвместно поискат това, при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

Член 31

Транспониране

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, до **[три]** години след влизането в сила]. Те незабавно информират Комисията за това.
2. При уведомяването на Комисията държавите членки представят и обобщение на резултатите от оценката си за въздействието на акта за транспониране върху **микро-**, малките и средните предприятия, и посочват къде е публикувана тази оценка.
3. Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или те са придружени от такова позоваване при официалното им публикуване. Методите и редът на позоваване се определят от държавите членки.

Член 32

Докладване и преглед

1. До [осем години след влизането в сила] държавите членки съобщават на Комисията цялата информация във връзка с прилагането на настоящата директива, както и въздействието от нея на практика.
2. Въз основа на предоставената от държавите членки информация Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад относно изпълнението на настоящата директива и, ако е целесъобразно, предлага законодателни изменения.

Член 33

Влизане в сила

Директивата влиза в сила на двадесетия ден след деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 34

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент

За Съвета

Председател

Председател