

V Bruseli 5. marca 2021
(OR. en)

6750/21

Medziinštitucionálny spis:
2021/0050(COD)

SOC 119
EMPL 82
GENDER 13
ANTIDISCRIM 7

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	4. marca 2021
Komu:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generálny tajomník Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2021) 93 final
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2021) 93 final.

Príloha: COM(2021) 93 final



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 4. 3. 2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,

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

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

• Dôvody návrhu

Právo na rovnakú odmenu pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je jednou zo základných zásad EÚ zakotvených v Rímskej zmluve. Požiadavka zabezpečiť rovnakú odmenu je stanovená v smernici 2006/54/ES (ďalej len „prepracovaná smernica“)¹, ktorá bola v roku 2014 doplnená odporúčaním Komisie o transparentnosti odmeňovania (ďalej len „odporúčanie z roku 2014“)². Napriek tomuto právnomu rámcu účinné vykonávanie a presadzovanie tejto zásady v praxi zostáva v EÚ aj naďalej výzvou. Nedostatočná transparentnosť odmeňovania bola identifikovaná ako jedna z hlavných prekážok.³ Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov⁴ v EÚ zostáva približne na úrovni 14 %. Rozdiel v odmeňovaní má dlhodobý vplyv na kvalitu života žien, ich zvýšené riziko chudoby a na pretrvávajúci rozdiel v výške dôchodkov žien a mužov, ktorý v EÚ predstavuje 33 %⁵. Pandémia COVID-19 a jej hospodárske a sociálne dôsledky spôsobujú, že riešenie tohto problému je ešte naliehavejšie vzhľadom na to, že kríza zasiahla pracujúce ženy zvlášť silno⁶.

Európsky parlament opakovane vyzval, aby sa na úrovni EÚ prijali ďalšie opatrenia na zlepšenie uplatňovania ustanovení o rovnakej odmene. Rada vyzvala členské štáty, ako aj Komisiu, aby prijali opatrenia. V júni 2019 Rada požiadala Komisiu, aby vypracovala konkrétne opatrenia na zlepšenie transparentnosti odmeňovania.⁷

V 20 zásadách Európskeho piliera sociálnych práv je zahrnutá rovnosť pohlaví a právo na rovnakú odmenu⁸. Komisia vo svojom akčnom pláne na roky 2017 – 2019, ktorý sa týka riešenia rozdielu v odmeňovaní žien a mužov⁹, posúdila potrebu ďalších právnych opatrení na zlepšenie presadzovania zásady rovnakej odmeny, ako aj možnosti na zlepšenie transparentnosti odmeňovania. Predsedníčka Ursula von der Leyenová vo svojich politických

¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23). V rámci tejto smernice sa skonsolidovali existujúce smernice o rodovej rovnosti v oblasti zamestnanosti a zapracovala sa judikatúra Súdneho dvora Európskej únie, t. j. smernica 75/117/EHS o rovnakej odmene, smernica 86/378/EHS (zmenená smernicou 96/97/ES) o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia, smernica 76/207/EHS (zmenená smernicou 2002/73/ES) o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami, smernica 97/80/ES (zmenená smernicou 98/52/ES) o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia.

² Odporúčanie Komisie zo 7. marca 2014 týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti (2014/124/EÚ) (Ú. v. EÚ L 69, 8.3.2014, s. 112).

³ Pozri aj správy Komisie o hodnoteniach (SWD(2020) 50) a vykonávaní (COM(2013) 861 final).

⁴ Prostredníctvom ukazovateľa rozdielu v odmeňovaní žien a mužov sa meria rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom platených mužských zamestnancov a zamestnankýň vyjadrený ako percentuálny podiel priemerného hrubého hodinového zárobku platených mužských zamestnancov, Eurostat, [sdg_05_20](#).

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>.

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

⁷ Závery Rady EPSCO, jún 2019 (dokument 10349/19).

⁸ Pilier sociálnych práv je zameraný na poskytnutie nových a účinnejších práv občanom, pričom sa vychádza z 20 zásad. Viac informácií možno nájsť tu: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk.

⁹ COM(2017) 678 final, pozri aj súvisiacu [správu o vykonávaní \[COM\(2020\) 101 final\]](#).

usmerneniach¹⁰ oznámila, že Komisia predloží nové záväzné opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania. Tento záväzok bol opätovne potvrdený v stratégii EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025¹¹.

Táto iniciatíva nasleduje po tom, ako Komisia vypracovala spätné hodnotenie¹² príslušných právnych ustanovení (ďalej len „hodnotenie z roku 2020“), ako aj niekoľko ďalších správ, ktoré sa týkajú tejto oblasti¹³. V uvedených posúdeniach sa dospelo k záveru, že právo na rovnakú odmenu sa v praxi primerane nevykonáva ani nepresadzuje a že v mnohých členských štátoch je transparentnosť odmeňovania nedostatočná.

Ciele návrhu

Cieľom tejto iniciatívy je riešiť pretrvávajúce nedostatočné presadzovanie základného práva na rovnakú odmenu a zabezpečiť dodržiavanie tohto práva v celej EÚ prostredníctvom stanovenia noriem v oblasti transparentnosti odmeňovania s cieľom posilniť postavenie pracovníkov, aby si uplatňovali právo na rovnakú odmenu.

Navrhovanou smernicou sa tieto ciele dosahujú prostredníctvom:

- zavedenia transparentnosti odmeňovania v rámci organizácií,
- uľahčenia uplatňovania kľúčových pojmov týkajúcich sa rovnakej odmeny vrátane pojmov „odmena“ a „práca rovnakej hodnoty“ a
- posilnenia mechanizmov presadzovania.

Transparentnosť odmeňovania umožňuje pracovníkom odhaľovať a dokazovať možnú diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Takisto poukazuje na rodové vychýlenie v systémoch odmeňovania a klasifikácii pracovných miest, v rámci ktorých sa práca žien a mužov neohodnocuje rovnako a rodovo neutrálne, prípadne sa neohodnocujú určité zručnosti potrebné na výkon povolania, ktoré sa väčšinou prisudzujú ženám. Keďže tieto predsudky sú často podvedomé, transparentnosť odmeňovania môže pomôcť zvýšiť informovanosť zamestnávateľov o tomto probléme a pomôcť im identifikovať diskriminačné rozdiely v odmeňovaní mužov a žien, ktoré nemožno vysvetliť opodstatnenými subjektívnymi faktormi, pričom sú často neúmyselné. Preto je transparentnosť odmeňovania kľúčovým nástrojom na rozptýlenie pochybností, ktoré sa týkajú otázky rovnakej odmeny pre mužov a ženy, a na podporu odstraňovania rodového vychýlenia v postupoch odmeňovania. Takisto môže podporiť zmenu postojov k odmeňovaniu žien prostredníctvom zvyšovania informovanosti a prehlbovania diskusie o príčinách štrukturálnych rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Nad rámec jednoduchého dodržiavania zásady rovnakej odmeny môže takisto predstavovať stimul na všeobecnejšie prehodnotenie politík v oblasti rodovej rovnosti na úrovni podnikov a podporiť užšiu spoluprácu medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov.

¹⁰ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_sk.pdf.

¹¹ COM(2020) 152 final.

¹² SWD(2020) 50.

¹³ Správa o uplatňovaní smernice 2006/54/ES [SWD(2013) 512 final]; sprievodné posúdenie vplyvu k odporúčaniam o transparentnosti odmeňovania [SWD(2014) 59 final]; správa o vykonávaní odporúčania Komisie týkajúceho sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti [COM(2017) 671 final].

- **Súlady s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky**

Vychádzajúc z prepracovanej smernice a odporúčania z roku 2014 v tomto návrhu sa zavádzajú nové podrobnejšie pravidlá na zabezpečenie dodržiavania zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Európsky pilier sociálnych práv a jeho 20 zásad slúžia EÚ ako kompas na budovanie spravodlivejšej Európy a na podporu lepších životných a pracovných podmienok pre všetkých. Komisia 3. marca 2021 predložila ambiciózny akčný plán na zabezpečenie jeho vykonávania v rámci celej EÚ.

Táto navrhovaná smernica je súčasťou rozsiahlejšieho balíka opatrení a iniciatív, ktoré riešia základné príčiny rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a otázku posilnenia postavenia žien. Diskriminácia v odmeňovaní a predsudky v mzdových štruktúrach sú len jednou z hlavných príčin tohto rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, ktorý predstavuje 14 %, pričom medzi iné príčiny a faktory patrí horizontálna a vertikálna segregácia na trhu práce, práca na plný úväzok verzus práca na čiastočný úväzok, ako aj obmedzenia súvisiace s neplatenou starostlivosťou. Aj bez týchto príčin a faktorov stále existuje takzvaný „nevysvetlený“ rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, ktorý predstavuje dve tretiny rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v členských štátoch EÚ a ktorého vyriešenie má táto iniciatíva za cieľ. Je tiež dôležité poznamenať, že pracovná história vrátane rozdielov v odmeňovaní žien a mužov spolu s koncepciou dôchodkového systému ovplyvňuje rozdiel v dôchodkoch žien a mužov.

Táto iniciatíva je súčasťou viacrozmerného prístupu zahŕňajúceho, okrem iného, smernicu o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom¹⁴, odvetvové iniciatívy na boj proti stereotypom a na zlepšenie rodovej rovnováhy, ako aj navrhovanú smernicu o zlepšení rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch veľkých spoločností kótovaných na burze v EÚ¹⁵.

Navrhovaná smernica je plne v súlade so záväzkom EÚ voči agende OSN 2030 a prispieva k plneniu cieľov OSN v oblasti trvalo udržateľného rozvoja, najmä cieľa č. 5 týkajúceho sa dosiahnutia rodovej rovnosti a posilnenia postavenia všetkých žien a dievčat¹⁶.

- **Súlady s ostatnými politikami Únie**

Tento návrh je v súlade s iniciatívou zameranou na to, aby podniky vo väčšej miere zverejňovali príslušné nefinančné informácie¹⁷. Návrh je podporovaný iniciatívou v oblasti minimálnych miezd v EÚ¹⁸ a nadchádzajúcou iniciatívou v oblasti udržateľnej správy a riadenia spoločností¹⁹, a zároveň je v súlade s týmito iniciatívami.

¹⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79).

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614>.

¹⁶ https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_sk.

¹⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive>.

¹⁸ COM(2020) 682 final.

¹⁹ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance>.

2. PRÁVNÝ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právny základ

Navrhovaná smernica je založená na článku 157 ods. 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“), v ktorom sa stanovuje, že EÚ prijme opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady „rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania, vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“.

Článok 157 ods. 3 ZFEÚ je právnym základom prepracovanej smernice a odporúčania z roku 2014. Preto slúži aj ako právny základ záväzných opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania v rámci tejto iniciatívy, ktoré podporujú vykonávanie a lepšie presadzovanie zásady rovnakej odmeny podľa článku 157 ZFEÚ a prepracovanej smernice.

• Subsidiarita

Vykonávanie zásady rovnakej odmeny bolo na úrovni EÚ stanovené už v Zmluve o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva z roku 1957 (článok 119 Zmluvy o EHS, neskôr článok 141 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva a v súčasnosti článok 157 ZFEÚ), čo poukazuje na to, že táto zásada má postavenie základnej hodnoty EÚ. Na začiatku zásada mala hlavne hospodársku funkciu, pretože jej cieľom bolo brániť narušeniam hospodárskej súťaže. V roku 1976 však Súdny dvor Európskej únie uznal sociálny cieľ článku 119 Zmluvy o založení EHS a jeho horizontálny priamy účinok.²⁰ Neskôr Súdny dvor dodal, že „hospodársky cieľ článku 119 Zmluvy, konkrétne odstránenie narušení hospodárskej súťaže medzi podnikmi usadenými v rôznych členských štátoch, je sekundárny popri sociálnom ciele uvedeného ustanovenia, ktorým sa vyjadruje základné ľudské právo“.²¹

Ako sa preukazuje aj v hodnotení z roku 2020, nie je pravdepodobné, že porovnateľné úsilie v rámci celej EÚ, pokiaľ ide o podporu rovnakej odmeny, sa dosiahne bez iniciatívy na úrovni EÚ. Je potrebný koordinovaný prístup; bez neho je ohrozené dosiahnutie rovnosti odmeňovania žien a mužov na vnútroštátnej úrovni podľa článku 157 ods. 1 ZFEÚ.

V dôsledku skutočnosti, že vnútroštátne opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania sú nejednotné a nedostatočné, sa zvyšuje riziko narušania hospodárskej súťaže v dôsledku rôznych úrovní sociálnych noriem. Hrozí riziko, že podniky budú súťažiť za nerovnakých podmienok, čo by sťažovalo fungovanie vnútorného trhu. Opatrenia na úrovni EÚ sú potrebné, aby sa zabezpečila podobná úroveň ochrany pracovníkov v rámci celej EÚ a aby sa vytvorili rovnaké podmienky pre hospodárske subjekty na vnútornom trhu.

Navrhovaná smernica je založená na minimálnej harmonizácii systémov členských štátov, pričom im umožňuje stanoviť vyššie štandardy, ak sa tak rozhodnú. V smernici sa členským štátom výslovne umožňuje poveriť vykonávaním sociálnych partnerov za predpokladu, že dokážu vždy zaručiť dosiahnutie požadovaných výsledkov, ktoré sa vyžadujú v tejto smernici. Na základe tohto kombinovaného prístupu, v rámci ktorého sa umožňuje vykonávanie súboru hmotných práv a povinností stanovených v tejto smernici prostredníctvom kolektívnej

²⁰ Vec 43/75, Gabrielle Defrenne/Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II); vec 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, body 8 – 10.

²¹ Vec C-50/96, Deutsche Telekom AG/Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, bod 57.

zmluvy, sa rešpektujú rôzne charakteristiky vnútroštátnych systémov sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania, ako aj nezávislosť sociálnych partnerov.

- **Proporcionalita**

V článku 5 ods. 4 Zmluvy o Európskej únii sa stanovuje, že „[p]odľa zásady proporcionality neprekračuje obsah a forma činnosti Únie rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov zmlúv“.

Prostredníctvom odporúčania z roku 2014 sa nepodarilo dosiahnuť cieľ efektívnejšieho vykonávania zásady rovnakej odmeny prostredníctvom transparentnosti odmeňovania; bolo to spôsobené jeho nezáväznou povahou a výsledným obmedzeným vykonávaním členskými štátmi.²² Prepracovaná smernica by preto mala byť doplnená a podporená prostredníctvom navrhovanej smernice. Prijatie záväzných právnych opatrení je primeranou reakciou na to, že je zjavne potrebné prijať praktické opatrenia na zachovanie zásady rovnakej odmeny, pričom neprekračuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie tohto cieľa.

Zásada proporcionality je v plnej miere dodržaná, pretože opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania sú navrhnuté tak, aby sa dosiahol cieľ posilnenia uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov. Na jednej strane sa v návrhu zabezpečuje, že pracovníci majú právo na informácie, na základe ktorých môžu odhaliť rodovú diskrimináciu v odmeňovaní a brániť svoje právo na rovnakú odmenu, a na druhej strane sa v návrhu zohľadňujú možné náklady a zaťaženia pre zamestnávateľov najmä v prípade mikropodnikov, malých a stredných podnikov.

Ako sa uvádza v pripojenom posúdení vplyvu, očakáva sa, že súvisiace náklady budú pomerne nízke²³. Sú opodstatnené so zreteľom na vzniknuté dlhodobé prínosy: hlavným prínosom je úplná ochrana základnej hodnoty EÚ. Okrem toho prispieva k širším sociálnym ambíciám EÚ, ako sa stanovuje v Európskom pilieri sociálnych práv. Ďalšie prínosy môžu byť výsledkom vyššej istoty zamestnania, udržania pracovnej sily a zlepšenia produktivity pracovníkov a podnikov. Bude mať teda pozitívny vplyv na ziskovosť podnikov a fungovanie vnútorného trhu.

V návrhu sa členským štátom ponecháva možnosť zachovať alebo stanoviť priaznivejšie normy pre pracovníkov prostredníctvom proaktívnejšieho poskytovania a vykazovania informácií o odmeňovaní. V návrhu sa prihliada na rozmanitosť modelov trhu práce v rámci EÚ a umožňuje sa členským štátom poveriť sociálnych partnerov vykonávaním smernice.

So zreteľom na uvedené, keďže cieľ týkajúci sa zlepšenia transparentnosti odmeňovania, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu, že je potrebné

²² SWD(2020) 50.

²³ Odhadované náklady uvedené v posúdení vplyvu v súvislosti s práva jednotlivcov na informácie predstavovali 20 EUR na jednu žiadosť (celkové náklady pre jednu spoločnosť teda závisia od počtu žiadostí), zatiaľ čo celkové náklady na podávanie správ o odmeňovaní zo strany zamestnávateľa by sa pohybovali od minimálne 379 – 508 EUR až po maximálne 721 – 890 EUR na jedného zamestnávateľa v závislosti od jeho veľkosti. V závislosti od skutočných rozdielov v odmeňovaní, ktoré si vyžadujú spoločné posúdenie odmeňovania, sa priemerné náklady pre jedného zamestnávateľa na vykonanie takéhoto posúdenia odhadli na minimálne 1 180 – 1 724 EUR a maximálne 1 911 EUR – 2 266 EUR. Pozri SWD(2021) 41, s. 74.

stanoviť spoločné minimálne požiadavky, ho možno lepšie dosiahnuť na úrovni EÚ, môže EÚ prijať opatrenia v súlade so zásadami subsidiarity a proporcionality (podľa článku 5 ods. 3 a článku 5 ods. 4 ZFEÚ).

- **Výber nástroja**

Právny nástroj vo forme smernice stanovujúcej rámec na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a posilnených mechanizmov presadzovania sa považuje za vhodný nástroj. Umožňuje posilnenie existujúcich ustanovení, pričom ponecháva na úvahe členských štátov, aby rozhodli, ako vykonať nové práva a povinnosti s prihliadnutím na vnútroštátne súvislosti. Tento prístup je v súlade s prístupom prijatým so zreteľom na ďalšie otázky v práve EÚ v oblasti zamestnanosti a diskriminácie.²⁴

Bolo rozhodnuté, že nie je vhodné zmeniť alebo nahradiť prepracovanú smernicu z dôvodu jej širšieho rozsahu pôsobnosti, pokiaľ ide o boj proti rodovej diskriminácii v zamestnaní a povolani; samostatná kapitola o transparentnosti odmeňovania a o súvisiacich ustanoveniach týkajúcich sa presadzovania by nebola v súlade s existujúcou štruktúrou uvedenej smernice a bola by neúmerná so zreteľom na ustanovenia prepracovanej smernice, ktorými sa upravujú ostatné aspekty rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vo veciach zamestnanosti a povolania.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ *EX POST*, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

- **Hodnotenia *ex post*/kontroly vhodnosti existujúcich právnych predpisov**

V hodnotení z roku 2020, v ktorom sa posudzuje právny rámec týkajúci sa rovnakej odmeny, predovšetkým príslušných častí prepracovanej smernice a odporúčania z roku 2014, sa uvádza záver, že všetky zainteresované strany považujú prepracovanú smernicu za vhodnú a že súlad v členských štátoch a jednotlivých odvetviach je stredný až vysoký. Účinné vykonávanie zásady rovnakej odmeny a presadzovanie tejto zásady v praxi však zostáva aj naďalej výzvou. Tento proces by mohol byť účinnejší, keby sa právne pojmy „odmeny“ a „práce rovnakej hodnoty“ objasnili na základe judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. Tieto pojmy nie sú jednotne vymedzené v jednotlivých vnútroštátnych právnych predpisoch a pretrváva neistota, pokiaľ ide o interpretáciu a uplatňovanie. Existencia jasných kritérií v rámci celej EÚ by prispela k účinnému uplatňovaniu zásady rovnakej odmeny.

Čo sa týka účinnosti, v rámci hodnotenia z roku 2020 sa nenašli dôkazy o tom, že by s vykonávaním prepracovanej smernice a odporúčania z roku 2014 bolo spojené značné administratívne zaťaženie. S opatreniami v oblasti transparentnosti odmeňovania, ktoré boli navrhnuté v odporúčaní z roku 2014, sa spájajú len obmedzené náklady pre zamestnávateľa. Nehmotné náklady by mohli vzniknúť v dôsledku možnej nespokojnosti (a teda aj nižšej produktivity) pracovníkov, ktorí sa dozvedeli o veľkých mzdových rozdieloch medzi mužmi

²⁴ Napríklad smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 1) a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/54/EÚ zo 16. apríla 2014 o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov (Ú. v. EÚ L 128, 30.4.2014, s. 8).

a ženami, hoci dané opatrenia môžu mať aj pozitívny účinok na pracovné uspokojenie a zapojenie pracovníkov, čím sa zvyšuje atraktivnosť zamestnávateľa. V dôsledku nedostatočnej transparentnosti odmeňovania sa zhoršovala schopnosť jednotlivcov identifikovať a napádať rodovú diskrimináciu v odmeňovaní. Navyše pracovníci, ktorí podali sťažnosť na diskrimináciu v odmeňovaní, čelili viacerým prekážkam brániacim prístupu k spravodlivosti a vystavili sa riziku stigmatizácie a odvetných opatrení od zamestnávateľa.

V hodnotení z roku 2020 sa potvrdilo, že prepracovaná smernica má jednoznačnú pridanú hodnotu EÚ, pretože na jej základe boli prijaté opatrenia na podporu zásady rovnakej odmeny v členských štátoch, ktoré by inak neboli prijaté. Pridaná hodnota EÚ však bola obmedzená nedostatočným a rozdielnym vykonávaním smernice, ako aj z dôvodu nejasnosti (najmä na súdoch a medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi) právnych pojmov, ktoré sú kľúčové z hľadiska vykonávania opatrení týkajúcich sa rovnakej odmeny.

- **Konzultácie so zainteresovanými stranami**

- a) **Poradný výbor pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov²⁵**

Poradný výbor v stanovisku prijatom v decembri 2017²⁶ označil väčšiu transparentnosť miezd za prvý krok v rámci zabezpečenia uplatňovania zásady rovnakej odmeny. Výbor zdôraznil, že transparentnosť je nedostatočná na troch úrovniach:

- podniky málokedy uverejňujú platové tarify a kritériá stanovovania miezd zostávajú nejasné,
- neexistuje žiadny jednoznačný právny prostriedok na presadzovanie transparentnosti odmeňovania a
- monitorovanie uplatňovania vnútroštátnych opatrení je neúplné.

Výbor vyzval na prijatie opatrení na zlepšenie transparentnosti odmeňovania prostredníctvom stanovenia individuálneho práva, na základe ktorého bude možné požadovať a získavať informácie o individuálnej, ako aj súhrnnej úrovni odmeňovania, aby sa zabránilo vytváraniu nepriaznivých podmienok na pracovisku. Toto právo by sa mohlo udeliť aj miestnym odborovým zástupcom alebo iným zástupcom pracovníkov.

- b) **Verejné konzultácie a ciele prieskumy**

Verejná konzultácia²⁷ sa uskutočnila od 11. januára do 5. apríla 2019 s cieľom získať informácie, názory a skúsenosti, pokiaľ ide o problémy, ktoré sú spôsobené chybami a nedostatkami vnútroštátnych opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania, ako aj opatrení EÚ v tejto oblasti. Zámerom konzultácie bolo aj získať dôkazy o tom, v akej miere odporúčanie z roku 2014 pomohlo posilniť vykonávanie zásady rovnakej odmeny, ktorá je zakotvená v článku 157 ZFEÚ a v prepracovanej smernici. Napokon respondenti odpovedali

²⁵ Poradný výbor bol zriadený na základe rozhodnutia Komisie 2008/590/ES o zriadení Poradného výboru pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov. Výbor pomáha Komisii pri formulovaní a vykonávaní činností EÚ zameraných na podporu rovnosti príležitostí pre ženy a mužov. Takisto podporuje prebiehajúce výmeny príslušných skúseností, politík a postupov medzi členskými štátmi a rôznymi zainteresovanými stranami.

²⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf.

²⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation>.

na výhl'adové otázky o príslušných aspektoch iniciatívy v oblasti transparentnosti vrátane toho, či je potrebné prijať ďalšie opatrenia na úrovni EÚ zamerané na riešenie rodovej diskriminácie v odmeňovaní.²⁸

V odpovediach v rámci nasledujúcej verejnej konzultácie (od 5. marca do 28. mája 2020) vnútroštátne orgány, odborové zväzy, organizácie zamestnávateľov, záujmové združenia, mimovládne organizácie a súkromné osoby poskytli svoje názory na rodovú diskrimináciu v odmeňovaní, transparentnosť odmeňovania a výzvy súvisiace s presadzovaním práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.²⁹

Komisia zorganizovala tri cieleé prieskumy členských štátov, sociálnych partnerov a zamestnávateľov.³⁰

• **Posúdenie vplyvu**

V správe o posúdení vplyvu, ktorá je pripojená k tomuto návrhu³¹:

- opisujú sa problémy vznikajúce v dôsledku vykonávania súčasného právneho rámca a jeho presadzovania,
- stanovujú sa politické možnosti na riešenie týchto problémov a
- posudzuje sa sociálny a hospodársky vplyv politických možností.

Politické možnosti zahŕňajú vytváranie transparentnosti na úrovni individuálnych pracovníkov, vytváranie transparentnosti na úrovni zamestnávateľov a uľahčenie vykonávania a presadzovania existujúceho právneho rámca. V rámci možností sa poskytujú diferencované scenáre v rozsahu od maximálnej intervencie (so zreteľom na pokrytie pracovnej sily a organizácií) až po minimálnu intervenciu (s cieľom dosiahnuť rovnováhu medzi základným právom pracovníkov na rovnakú odmenu a možným zaťažením a nákladmi pre zamestnávateľov v dôsledku plánovaných opatrení).

V posúdení vplyvu sa dospelo k záveru, že navrhovaná kombinácia opatrení je najprimeranejšia a najsúdržnejšia so zreteľom na všeobecné a špecifické ciele tejto iniciatívy.

Osobitné vnútroštátne vplyvy budú závisieť od viacerých faktorov vrátane rozsahu potrebných legislatívnych úprav a širšieho sociálno-ekonomického kontextu. Celkovo možno očakávať prínosy vo forme zvýšenia informovanosti medzi zamestnávateľmi, pokiaľ ide o posilnenie postavenia pracovníkov prostredníctvom lepšieho presadzovania ich práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, obmedzenie rodového vychýlenia v štruktúrach odmeňovania, riešenie systémového podhodnotenia práce žien a v konečnom dôsledku zníženie podielu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, ktorý môže byť spôsobený diskrimináciou v odmeňovaní. Možno očakávať aj účinky na makroekonomickej úrovni, hoci ich nemožno presne odhadnúť, pretože nie sú k dispozícii presné údaje o rozsahu diskriminácie v odmeňovaní (a teda ani o jej príspevku k rozdielu v odmeňovaní žien a mužov). Posilnenie rovnosti odmeňovania by mohlo viesť k zvýšeniu celkových hrubých príjmov na úrovni EÚ a k obmedzeniu nerovnosti trhových príjmov vo

²⁸ Zhrnutie odpovedí je uvedené v prílohe 2 k správe o hodnotení z roku 2020.

²⁹ Zhrnutie odpovedí je uvedené v prílohe 2 k správe o posúdení vplyvu, ktorá je pripojená k tomuto návrhu.

³⁰ Zhrnutie odpovedí je uvedené v prílohe 2 k správe o posúdení vplyvu, ktorá je pripojená k tomuto návrhu.

³¹ SWD(2021) 41.

všetkých členských štátoch. Navyše sa očakáva, že sa zníži miera „rizika chudoby“, pričom riziko chudoby by malo byť menšie najmä so zreteľom na domácnosti osamelých rodičov (ženy tvoria 85 % týchto domácností). Celkovo by táto iniciatíva mohla viesť k zvýšeniu príjmov verejných financií z priamych daní a sociálnych príspevkov a k rastu agregátneho dopytu v dôsledku zvýšenia celkových hrubých príjmov.

Odstránenie rodového vychýlenia z postupov stanovovania odmien uplatňovaných zamestnávateľmi bude mať pozitívny účinok na pracovné uspokojenie a angažovanosť pracovníkov, čo sú dôležité faktory v kontexte vývoja po kríze. Môže to byť prínosné aj pre zamestnávateľov prostredníctvom ľahšieho udržania kvalitných zamestnancov, zlepšenia dobrej povesti a následného možného zvýšenia ziskov. Posilnené opatrenia na presadzovanie lepšieho prístupu k spravodlivosti a presadzovanie práv udelených v zmysle práva EÚ. Prostredníctvom jasnejších pravidiel sa podporí porozumenie právnemu rámcu, zlepši sa informovanosť o tomto rámci a posilní sa jednotnosť jeho uplatňovania.

Návrh posúdenia vplyvu bol schválený výborom pre kontrolu regulácie 27. januára 2021. Stanoviská výboru, záverečné posúdenie vplyvu a jeho zhrnutie sa uverejňujú spolu s týmto návrhom.

- **Regulačná vhodnosť a zjednodušenie**

Komisia hľadala spôsoby na zjednodušenie a zníženie záťaže, najmä v prípade menších podnikov. Opatrenia stanovené v tomto návrhu, ktoré sú založené na vnútroštátnych postupoch v EÚ, ako aj v ďalších krajinách, sú navrhnuté tak, aby sa posilnilo právo na rovnakú odmenu pri súčasnom obmedzení možných nákladov a záťaží s prihliadnutím na ťažkú hospodársku situáciu v EÚ v dôsledku pandémie ochorenia COVID-19. V návrhu sa teda zohľadňuje zásada proporcionality. Predovšetkým vzhľadom na potenciálne úsilie potrebné na zhromažďovanie a vykazovanie informácií o odmeňovaní sa povinnosť podávania správ uplatňuje len na zamestnávateľov s najmenej 250 pracovníkmi. Spoločné posúdenie odmeňovania sa bude uplatňovať len na tých zamestnávateľov, v prípade ktorých po vydaní výročnej správy existuje závažný dôvod domnievať sa, že v ich prípade môže dochádzať k nerovnosti v odmeňovaní mužov a žien. Z analýzy vyplýva, že s opatreniami navrhovanými v tejto smernici sa spájajú pomerne malé náklady, a neboli predložené žiadne dôkazy o tom, že existujú finančne menej náročné spôsoby na dosiahnutie rovnakých cieľov s rovnakou účinnosťou.

- **Základné práva**

Ciele tohto návrhu sú v súlade s Chartou základných práv Európskej únie, najmä s článkom 23, v ktorom sa stanovuje, že „[r]ovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania“, a článkom 31, v ktorom sa stanovuje, že „[k]aždý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“.

Navyše v článku 27 charty je stanovené, že „[p]racovníkom alebo ich zástupcom sa zaručuje na zodpovedajúcich úrovniach právo na informácie a konzultácie v primeranom čase v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou“.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh si nevyžaduje žiadne ďalšie zdroje z rozpočtu EÚ.

5. ĎALŠIE PRVKY

- **Spôsob monitorovania, hodnotenia a podávania správ**

Členské štáty musia transponovať túto smernicu do dvoch rokov od jej prijatia, a zároveň musia oznámiť svoje transpozičné opatrenia Komisii. V súlade s článkom 30 smernice môžu poveriť sociálnych partnerov, aby zabezpečili transpozíciu prostredníctvom kolektívnych zmlúv.

S cieľom posúdiť, aká je účinnosť tejto iniciatívy pri dosahovaní všeobecných a špecifických cieľov, členské štáty predložia správu o jej uplatňovaní po ôsmich rokoch. Komisia na základe toho prijme správu.

- **Podrobné vysvetlenie konkrétnych ustanovení návrhu**

Kapitola I – Všeobecné ustanovenia

Článok 1 – Účel a predmet

V tomto ustanovení sa vymedzuje účel a predmet smernice. Cieľom smernice je stanoviť minimálne požiadavky na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov a zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a posilnených mechanizmov presadzovania.

Článok 2 – Rozsah pôsobnosti

V tomto ustanovení sa vymedzuje rozsah osobnej pôsobnosti smernice, t. j. aké osoby budú oprávnené využívať práva stanovené v tejto smernici.

Článok 3 – Vymedzenie pojmov

V tomto ustanovení sa vymedzujú termíny a pojmy, pričom sa vopred objasňuje, ako ich treba chápať v kontexte tejto smernice.

Tieto termíny a pojmy zahŕňajú príslušné existujúce vymedzenie pojmov z prepracovanej smernice (odmena, priama diskriminácia, nepriama diskriminácia), ale aj nové pojmy, ktoré sa osobitne týkajú práva na rovnakú odmenu, ako sú úrovne odmien, rozdiel v odmeňovaní, medián odmeny, medián rozdielu v odmeňovaní, kvartilové pásmo odmeny a kategórie pracovníkov.

Pojem „odmena“ zahŕňa plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo („doplňkové alebo pohyblivé zložky“) dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním; Patria sem aj ďalšie benefity, ako sú prémie, náhrada za nadčasy, cestovné výhody (vrátane vozidiel poskytnutých zamestnávateľom a cestovných kariet), príspevok na bývanie, náhrada za účasť na odbornej príprave, platby v prípade prepúšťania, zákonné nemocenské dávky, náhrada vyžadovaná v zmysle zákona a dôchodkové poistenie zamestnancov. Mal by zahŕňať všetky prvky odmeňovania splatné podľa zákona alebo kolektívnej zmluvy.

Rodová diskriminácia v odmeňovaní môže zahŕňať pretínanie rôznych osí diskriminácie: z dôvodu pohlavia na jednej strane a z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie (ktoré sú chránené v zmysle smernice 2000/43/ES alebo smernice 2000/78/ES) na strane druhej. Cieľom nového vymedzenia je objasniť, že v súvislosti s rodovou diskrimináciou v odmeňovaní treba

prihliadať na túto kombináciu, aby sa odstránili všetky pochybnosti, ktoré môžu existovať v tomto ohľade v rámci existujúceho právneho rámca. Týmto spôsobom sa zabezpečí, že súdy alebo iné príslušné orgány budú náležite zohľadňovať všetky znevýhodňujúce situácie vyplývajúce z prierezovej diskriminácie predovšetkým na hmotnoprávne a procesnoprávne účely vrátane uznania existencie diskriminácie, rozhodnutia o vhodnej porovnávacej osobe, posúdenia primeranosti a (v náležitých prípadoch) určenia výšky priznanej náhrady alebo uložených sankcií. Jeden konkrétny prípad takejto prierezovosti sa týka situácie migrantiek, ktoré môžu byť vystavené riziku viacerých foriem diskriminácie na základe ich pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery.

Článok 4 – Rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty

V rámci dodržiavania práva na rovnakú odmenu pre ženy a mužov, ktoré je zakotvené v Zmluve, sa od zamestnávateľov vyžaduje, aby mali štruktúry odmeňovania, prostredníctvom ktorých sa zabezpečuje, že ženy a muži dostávajú rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. S cieľom umožniť pracovníkom a zamestnávateľom, aby mohli posúdiť, čo predstavuje prácu rovnakej hodnoty, v tomto ustanovení sa od členských štátov požaduje, aby zaviedli nástroje alebo metodiky na posudzovanie a porovnávanie hodnoty práce v súlade so súborom objektívnych kritérií, ktoré zahŕňajú požiadavky v oblasti vzdelania, odbornosti a odbornej prípravy, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonanú prácu a charakter súvisiacich úloh. Na základe toho možno posúdiť, či sa pracovníci považujú za osoby v porovnateľnej situácii vykonávajúce prácu rovnakej hodnoty, a zamestnávateľom to pomôže lepšie kategorizovať a odmeňovať pracovné miesta na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií.

Na základe existencie jasných kritérií na vnútroštátnej úrovni budú pracovníci môcť stanoviť platnú porovnávaciu osobu a posúdiť, či sa s nimi zaobchádza menej priaznivo ako s porovnávacou osobou vykonávajúcou rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

V tomto ustanovení sú ďalej začlenené dve objasnenia stanovené v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie. Po prvé, Súdny dvor objasnil³², že na účely stanovenia toho, či pracovníci sú v porovnateľnej situácii, porovnanie sa nemusí nevyhnutne obmedzovať na situácie, keď muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa. Pracovníci môžu byť v porovnateľnej situácii, hoci nepracujú pre rovnakého zamestnávateľa, keď podmienky odmeňovania možno prisúdiť jednotnému zdroju, ktorý určuje tieto podmienky (napr. stanovy, kolektívna zmluva týkajúca sa odmeňovania a uplatňovaná vo viacerých spoločnostiach, alebo podmienky zamestnávania stanovené centrálné pre viac ako jeden podnik v rámci holdingovej spoločnosti alebo konglomerátu). Súdny dvor takisto objasnil, že porovnanie sa neobmedzuje na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako navrhovateľ³³. Začlenením týchto objasnení sa zlepši uplatňovanie zásady rovnakej odmeny v praxi.

Navyše ak neexistuje skutočná porovnávaciu osoba, malo by sa povoliť porovnanie s hypotetickou porovnávacou osobou alebo použitie iných dôkazov (štatistických alebo iných dostupných informácií), na základe ktorých možno vysloviť domnienku údajnej diskriminácie. Prostredníctvom možnosti použiť hypotetickú porovnávaciu osobu sa pracovníkovi umožní preukázať, že sa s ním nezaobchádza rovnako, ako by sa zaobchádzalo s hypotetickou porovnávacou osobou iného pohlavia.

³² Vec C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

³³ Vec 129/79, Macarthys, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

V tomto ustanovení sa pripomína požiadavka stanovená v článku 4 druhom odseku prepracovanej smernice – keď sa na stanovenie odmeny používajú systémy hodnotenia a klasifikácie zamestnania, tieto systémy by mali byť založené na rovnakých rodovo neutrálnych kritériách pre mužov aj pre ženy, aby sa vylúčila akákoľvek diskriminácia z dôvodu pohlavia. To znamená, že kritériá na vyhodnotenie hodnoty pracovného miesta alebo pracovnej pozície musia byť opísané a definované spôsobom uplatniteľným na pracovné miesta mužov aj žien, objektívne a neutrálne.

Kapitola II – Transparentnosť odmeňovania

Článok 5 – Transparentnosť odmeňovania pred zamestnaním

Zatiaľ neexistujú žiadne minimálne normy týkajúce sa transparentnosti odmeňovania pred zamestnaním na úrovni EÚ. V tomto ustanovení sa od zamestnávateľov požaduje, aby uviedli úroveň alebo rozpätie nástupnej odmeny (stanovenej na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií), ktorá sa má vyplácať budúcemu pracovníkovi na konkrétnej pozícii alebo pracovnom mieste. Tieto informácie možno poskytnúť v oznámení o voľnom pracovnom mieste alebo iným spôsobom pred pracovným pohovorom bez toho, aby o ne uchádzač musel žiadať (napríklad v pozvánke na pohovor alebo priamo zo strany sociálnych partnerov).

Navyše sa v tomto ustanovení zamestnávateľom zakazuje pýtať sa potenciálnych pracovníkov na odmenu, ktorú dostávali v minulosti v rámci predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu.

Cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť, aby pracovníci mali potrebné informácie, aby sa mohli zapájať do vyvážených a spravodlivých rokovaní o svojich platoch, keď vstupujú do pracovnoprávneho vzťahu. Takisto by sa tým zaistilo, že existujúca diskriminácia a zaujatosť v odmeňovaní sa postupom času nebude zachovávať, najmä keď pracovníci zmenia zamestnanie. Týmto ustanovením sa neobmedzuje vyjednávací sila zamestnávateľa, pracovníka alebo sociálneho partnera rokovať o plate, ktorý je mimo uvedeného rozpätia. Prostredníctvom tohto opatrenia v oblasti transparentnosti by sa riešila aj prierezová diskriminácia, keď sa z dôvodu netransparentného stanovovania odmien umožňujú diskriminačné postupy založené na viacerých dôvodoch diskriminácie.

Článok 6 – Transparentnosť politiky stanovovania odmien a kariérneho postupu

S cieľom zaistiť rodovú neutralitu stanovovania odmien a kariérneho postupu v tomto ustanovení sa od zamestnávateľov požaduje, aby pracovníkom sprístupnili opis rodovo neutrálnych kritérií použitých na vymedzenie ich odmeny a kariérneho postupu. Aby sa predišlo neprimeranému zaťaženiu mikropodnikov a malých podnikov, môže mať zamestnávateľ tam, kde je to vhodné, flexibilitu, pokiaľ ide o spôsob, akým dodržiava túto povinnosť, a to pri zohľadnení jeho veľkosti, pokiaľ ide o počet zamestnancov.

Článok 7 – Právo na informácie

Cieľom tohto ustanovenia je poskytnúť pracovníkom potrebné informácie na posúdenie toho, či sú odmeňovaní nediskriminačným spôsobom v porovnaní s inými pracovníkmi v rovnakej organizácii, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, a v prípade potreby na presadenie ich práva na rovnakú odmenu.

Toto ustanovenie je založené na existujúcom odporúčaní Komisie o transparentnosti odmeňovania z roku 2014. Pracovníkom poskytuje právo požiadať zamestnávateľa o informácie o ich individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien,

rozčlenených podľa pohlavia, pre kategórie pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Zamestnávateľ je povinný každoročne informovať všetkých pracovníkov, že majú právo dostávať tieto informácie, a takisto je povinný poskytovať požadované informácie v primeranej lehote a na požiadanie osôb so zdravotným postihnutím vo formátoch prístupných pre tieto osoby.

Aby sa zabránilo možným odvetným krokom zo strany zamestnávateľa alebo strachu pracovníkov z odvetných krokov zo strany zamestnávateľa, v ustanovení sa pracovníkom umožňuje žiadať o informácie prostredníctvom zástupcov alebo prostredníctvom subjektu pre rovnaké zaobchádzanie.

S cieľom poskytnúť ďalšiu pomoc možným obetiam rodovej diskriminácie v odmeňovaní sa v ustanovení zakazujú doložky o dôvernosti, pretože cieľom zverejňovania informácií o odmenách je presadenie práva na rovnakú odmenu pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Na druhej strane zamestnávateľa môžu požadovať, aby sa využitie všetkých získaných informácií obmedzovalo len na presadzovanie práva na rovnakú odmenu.

Článok 8 – Podávanie správ o rozdieloch v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov

V tomto ustanovení sa od zamestnávateľov s najmenej 250 pracovníkmi požaduje, aby zverejnili a verejne sprístupnili určité informácie, ako je rozdiel v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov v príslušnej organizácii, ako aj v doplnkových alebo pohyblivých zložkách (pozri vysvetlenie k článku 3) vrátane prémie nad rámec riadneho základného platu.

Informácie uvedené v písmenách a) až f) v odseku 1 tohto článku vychádzajú z informácií, ktoré sú v rámci organizácie ľahko dostupné a poskytujú celkový obraz o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov v organizácii, napr. rozdelenie pracovníkov podľa pohlavia v pásmach kvartilu odmeny informuje o podiele žien na najvyšších/najnižších platených pozíciách. Zverejnenie týchto informácií umožňuje určité porovnanie medzi zamestnávateľmi, čo vytvára stimuly pre zamestnávateľov, aby predchádzali potenciálnym rozdielom v odmeňovaní, podnecuje diskusiu o rovnosti v odmeňovaní a podnecuje opatrenia.

Informácie uvedené v odseku 1 písm. g) tohto článku o rozdieloch v odmeňovaní mužov a žien podľa kategórií pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, sú špecifické pre daného zamestnávateľa a sú citlivejšie ako celkové údaje o rozdieloch v odmeňovaní. Kategorizácia pracovníkov vykonávajúcich prácu rovnakej hodnoty je založená na kombinácii a váhe kritérií, ktoré sú relevantné so zreteľom na konkrétneho dotknutého zamestnávateľa. V prípade rozdielov v odmeňovaní podľa kategórií preto nemožno vykonať porovnanie medzi zamestnávateľmi, čo je dôvod, prečo by sa tieto informácie nemali zverejňovať. Zamestnávateľa by mali poskytovať takéto informácie všetkým pracovníkom a ich zástupcom a inšpektorát práce a subjekty pre rovnaké zaobchádzanie by mali mať možnosť získať tieto informácie na požiadanie. Informácie o rozdieloch v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov podľa kategórií pracovníkov budú dôležité pre posilnenie samoregulačného prístupu zamestnávateľov a umožnia pracovníkom a ich zástupcom požadovať dodržiavanie zásady rovnakej odmeny. Tieto informácie takisto slúžia ako podnet na začatie spoločného posúdenia odmeňovania v zmysle v článku 9.

Ako alternatívne opatrenie k podávaniu správ o odmeňovaní zamestnávateľmi, najmä s cieľom obmedziť možné zaťaženie spojené s podávaním správ o odmeňovaní, členské štáty

sa môžu rozhodnúť poveriť existujúci subjekt zhromažďovaním požadovaných informácií na základe administratívnych údajov, ako sú údaje, ktoré zamestnávateľia poskytujú daňovým orgánom alebo orgánom sociálneho zabezpečenia, pričom by tieto informácie sprístupňoval namiesto zamestnávateľov. V ustanovení sa ďalej vyžaduje, aby monitorovací subjekt určený podľa článku 26 zhromažďoval údaje poskytnuté zamestnávateľmi, pričom zabezpečí široký prístup umožňujúci porovnávanie údajov jednotlivých zamestnávateľov, odvetví a regiónov v rámci dotknutého členského štátu.

Na základe poskytnutých informácií pracovníci a ich zástupcovia, inšpektoráty práce a subjekty pre rovnaké zaobchádzanie majú právo požiadať zamestnávateľa o objasnenia a podrobnosti v súvislosti s takýmito informáciami vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Zamestnávateľ je povinný odpovedať na tieto žiadosti v primeranej lehote, pričom poskytne odôvodnenú odpoveď. V prípade, že rozdiely v odmeňovaní žien a mužov nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť nápravu situácie v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie.

Článok 9 – Spoločné posúdenie odmeňovania

Keď sa na základe podávania správ o odmeňovaní (vykonávaného v súlade s článkom 8) preukáže rozdiel priemernej odmeny pracovníčok a mužských pracovníkov v rámci organizácie vo výške najmenej 5 % v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, pričom tento rozdiel nie je odôvodnený objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi, dotknutý zamestnávateľ je povinný vykonať posúdenie odmeňovania. Zamestnávateľ je povinný odôvodniť akýkoľvek rozdiel v odmeňovaní v akejkoľvek kategórii pracovníkov, vrátane rozdielov pod 5 %, objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi a napraviť situáciu podľa článku 8 ods. 7.

Spoločné posúdenie odmeňovania by mali vykonávať zamestnávateľia v spolupráci so zástupcami pracovníkov. Ak zástupcovia pracovníkov nie sú v organizácii k dispozícii, zamestnávateľ by mal určiť jedného alebo viacerých pracovníkov na tento účel.

Cieľom požiadavky, ktorá sa týka spoločného posúdenia odmeňovania, je iniciovanie povinných činností zamestnávateľov, v rámci ktorých preskúmajú svoje postupy stanovovania odmien a zamerajú sa na riešenie všetkých potenciálnych rodových vychýlení v štruktúrach odmeňovania, ktorými sa porušuje zásada rovnakej odmeny. Prostredníctvom spolupráce medzi zamestnávateľmi a zástupcami pracovníkov sa zabezpečuje podporný prístup, ktorý vedie k spoločným opatreniam.

Rozdiely v priemerných úrovniach odmien pracovníčok a mužských pracovníkov v jednotlivých kategóriách pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty musia byť objektívne odôvodnené v súlade so spoločným konštatovaním zástupcov pracovníkov a zamestnávateľa. Keď rozdiely nemožno odôvodniť objektívnymi faktormi, zamestnávateľ musí prijať nápravné opatrenia; ak sa predtým uskutočnili posúdenia, zamestnávateľ musí predložiť aj správu o účinnosti prípadných opatrení prijatých na základe týchto posúdení. Opatrenia by sa mali prijímať v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie a mali by zahŕňať zavedenie rodovo neutrálného hodnotenia a klasifikácie zamestnania s cieľom zabezpečiť vylúčenie každej priamej alebo nepriamej diskriminácie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.

Článok 10 – Ochrana údajov

V ustanovení sa stanovuje, že možné spracúvanie a/alebo zverejňovanie osobných údajov v zmysle opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania podľa tejto smernice treba vykonávať v súlade so všeobecným nariadením o ochrane údajov (EÚ) 2016/679 (GDPR)³⁴.

Konkrétne sa stanovuje, že všetky osobné údaje, ktoré zamestnávateľia zhromaždia podľa článkov 7, 8 a 9, sa nepoužijú na žiadny iný účel ako na vykonávanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Počíta sa s dodatočnou zárukou v prípade, ak by zverejnenie informácií podľa článkov 7, 8 a 9 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného spolupracovníka. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že v takom prípade prístupnosť údajov bude obmedzená len na zástupcov pracovníkov alebo na subjekt pre rovnaké zaobchádzanie. Tieto subjekty poskytnú pracovníkovi poradenstvo so zreteľom na možný nárok bez zverejnenia skutočných úrovní odmien jednotlivých pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Keďže určité informácie o úrovniach odmeňovania môžu byť verejne dostupné už teraz, napríklad vo verejnom sektore, členským štátom sa umožní zaviesť túto záruku v súlade s vnútroštátnou praxou.

Článok 11 – Sociálny dialóg

Zapojenie sociálnych partnerov do presadzovania rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch je dôležité. Sú v najlepšej pozícii, aby odhalili silné a slabé stránky opatrení na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni na prechádzanie diskriminácii v odmeňovaní z dôvodu pohlavia a na boj proti takejto diskriminácii. Zohrávajú kľúčovú úlohu napríklad pri stanovovaní rodovo neutrálnych metód na hodnotenie a klasifikáciu zamestnania. Preto sa v tomto článku vyžaduje od členských štátov (bez toho, aby bola dotknutá nezávislosť sociálnych partnerov, a v súlade s vnútroštátnym právom a praxou), aby zabezpečili prerokovanie práv a povinností podľa tejto smernice so sociálnymi partnermi. Možno to dosiahnuť prostredníctvom rôznych politických opatrení zameraných na rozvoj aktívneho sociálneho partnerstva.

Kapitola III – Prostriedky nápravy a presadzovanie

Článok 12 – Ochrana práv

Na základe článku 17 prepracovanej smernice sa v tomto ustanovení od členských štátov požaduje, aby zabezpečili dostupnosť súdnych postupov na presadzovanie práv a povinností podľa tejto smernice. V ustanovení sa posilňuje prístup k spravodlivosti na základe objasnenia, že predbežné využitie prostriedkov mimosúdneho konania môže zahŕňať zmierenie alebo konanie pred subjektom pre rovnaké zaobchádzanie. V každom prípade prístupu k spravodlivosti by nemalo brániť povinné sprostredkovacie správne konanie.

Článok 13 – Konania v mene alebo na podporu pracovníkov

V tomto ustanovení sa požaduje, aby sa združenia, organizácie, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia pracovníkov alebo iné právne subjekty, ktoré majú záujem

³⁴ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

zabezpečovať rovnosť medzi ženami a mužmi, mohli zapájať do súdneho alebo správneho postupu na presadenie povinností podľa tohto návrhu. Tieto subjekty by mali mať právo konať v rámci týchto postupov v mene alebo na podporu pracovníka (so súhlasom pracovníka). Osobitne subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v súčasnosti nemajú právo uplatniť nároky na súde vo všetkých členských štátoch.

Okrem toho sa v tomto ustanovení zavádza aj právo subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcov pracovníkov uplatňovať nároky v mene viac ako jedného pracovníka (so súhlasom pracovníkov). Cieľom tohto opatrenia je prekonanie procesných prekážok a prekážok súvisiacich s nákladmi, ktorým čelia obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní, keď sa usilujú o presadenie svojho práva na rovnakú odmenu, ako aj o presadenie opatrení v oblasti transparentnosti podľa tohto návrhu. Možnosť podávať kolektívne žaloby je obmedzená na uznané subjekty, t. j. subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcov pracovníkov.

Článok 14 – Právo na náhradu

Prostredníctvom posilnenej požiadavky na náhradu sa poskytnú stimuly, aby sa obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní usilovali o dosiahnutie spravodlivosti a hájili svoje právo na rovnakú odmenu. V tomto ustanovení sa od členských štátov požaduje, aby zabezpečili, aby každý pracovník, ktorý utrpel škodu v dôsledku porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny, mal právo žiadať a získať úplnú náhradu za spôsobenú škodu, a to spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode.

Na základe článku 18 prepracovanej smernice sa v tomto ustanovení v súlade s judikatúrou Súdného dvora požaduje, aby sa diskriminovaný pracovník dostal do pozície, v ktorej by sa uvedená osoba nachádzala, keby nedošlo k žiadnej diskriminácii. Zahŕňa to úplné vymożenie nevyplatennej odmeny a súvisiacich prémieí alebo vecných plnení, náhradu za stratené príležitosti a morálnu ujmu. V ustanovení sa napokon uvádza, že náhradu ani nápravu nemožno obmedziť stanovením stropu vopred.

Článok 15 – Ďalšie prostriedky nápravy

S cieľom posilniť presadzovanie práva na rovnakú odmenu v tomto ustanovení sa stanovuje, že súdy alebo príslušné orgány môžu vydávať príkazy ukladajúce povinnosť zdržať sa určitého konania, ktorými sa stanovuje porušovanie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a nariaďuje sa zastavenie tohto porušovania. Navyše súdy a príslušné orgány musia mať možnosť požadovať od odporcu, aby prijal štrukturálne alebo organizačné opatrenia s cieľom splniť povinnosti týkajúce sa rovnakej odmeny.

Na účely zabezpečenia urýchleného dodržiavania predpisov súdy alebo príslušné orgány môžu uložiť pravidelné penále.

Článok 16 – Presun dôkazného bremena

Ako sa už uvádza v článku 19 prepracovanej smernice, v tomto ustanovení sa požaduje, aby v *prima facie* prípadoch diskriminácie bolo povinnosťou odporcu dokázať, že nedošlo

k porušeniu zásady rovnakej odmeny. Okrem toho v právnych alebo správnych konaniach týkajúcich sa priamej alebo nepriamej diskriminácie a v súlade s existujúcou judikatúrou³⁵ táto smernica posilňuje postavenie pracovníka: v prípade, že zamestnávateľ nedodrжал povinnosti týkajúce sa transparentnosti odmeňovania stanovené v smernici, dôkazné bremeno by sa malo presunúť na odporcu bez toho, aby pracovník musel preukázať existenciu čo i len *prima facie* prípadu diskriminácie.

Posilnením presunu dôkazného bremena sa nielen uľahčí presadzovanie práva pracovníkov na rovnakú odmenu, ale zároveň sa poskytne ďalší stimul pre zamestnávateľov, aby dodržiavali povinnosti v oblasti transparentnosti podľa tejto smernice.

Článok 17 – Prístup k dôkazom

V tomto článku sa uvádza, že vnútroštátne súdy alebo iné príslušné orgány budú môcť nariadiť odporcovi, aby zverejnil príslušné dôkazy, nad ktorými má kontrolu, počas konania o nároku, ktorý sa týka rodovej diskriminácie v odmeňovaní. Vnútroštátne súdy predovšetkým budú mať právomoc nariadiť zverejnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak ich budú považovať za relevantné so zreteľom na nárok, pričom budú disponovať účinnými opatreniami na ochranu takýchto informácií. Dôverné informácie môžu mať podobu právneho poradenstva poskytnutého vedeniu, zápisnice zo zhromaždenia akcionárov, osobných údajov atď., ktoré sú potrebné na uplatnenie alebo obhajobu právnych nárokov týkajúcich sa rodovej diskriminácie v odmeňovaní.

Článok 18 – Premlčacie lehoty

Krátke premlčacie lehoty a súvisiace procesné prekážky boli identifikované ako jedna z bariér, ktoré bránia obetiam diskriminácie v odmeňovaní, aby si presadzovali svoje právo na rovnakú odmenu. Preto sa v tejto smernici stanovujú spoločné normy, pokiaľ ide o premlčacie lehoty vzťahujúce sa na uplatnenie nárokov, ktoré sa týkajú rodovej diskriminácie v odmeňovaní.

V článku sa stanovuje, že dĺžka premlčacej lehoty vzťahujúcej sa na uplatnenie nárokov podľa tohto návrhu musí byť najmenej tri roky; premlčacia lehota by nemala začať plynúť pred skončením porušovania zásady rovnakej odmeny, prípadne práv alebo povinností podľa tejto smernice, pričom navrhovateľ vie o tomto porušovaní. Navyše premlčacia lehota by sa mala pozastaviť alebo prerušiť, hneď ako navrhovateľ začne konať a uplatní nárok alebo na nárok upriami pozornosť zamestnávateľa, zástupcov pracovníkov, inšpektorát práce alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie.

Článok 19 – Náklady spojené s konaním a súdne trovy

Trovy súdneho sporu predstavujú kľúčovú procesnú prekážku tvoriacu závažný faktor, ktorý odrádza obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní od toho, aby si uplatnili nárok na svoje právo na rovnakú odmenu, a to vedie k nedostatočnej ochrane práva na rovnakú odmenu a k jeho nedostatočnému presadzovaniu. S cieľom zabezpečiť lepší prístup k spravodlivosti a motivovať pracovníkov, aby presadzovali svoje právo, v tomto ustanovení sa zabezpečuje, že navrhovatelia, ktorí uspejú v konaní o nároku týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní,

³⁵ Vec C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, konajúci za Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

majú právo vymáhať od odporcu výdavky a náklady spojené s konaním a odmeny znalcov. Na druhej strane sa v tomto ustanovení spresňuje, že odporcovia, ktorí uspejú v konaní o nároku týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní, nemajú podobné právo, t. j. právo vymáhať od navrhovateľa/-ov výdavky a náklady spojené s konaním a odmeny znalcov, okrem prípadov, keď nárok nebol uplatnený v dobrej viere, keď bol nedôvodný alebo keď sa nevymáhanie považuje za neprimerané so zreteľom na osobitné okolnosti prípadu (napr. v prípade mikropodnikov v nestabilnej finančnej situácii).

Článok 20 – Sankcie

V tomto ustanovení sa posilňujú existujúce minimálne normy týkajúce sa sankcií, ktoré treba uplatniť na každé porušenie práv a povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, prostredníctvom posilnenia odrádzajúceho účinku na zamestnávateľov, ktorí sa podieľajú na nezákonnom správaní. Súčasne zmysluplné sankcie majú aj preventívny účinok, pričom motivujú zamestnávateľov, aby si proaktívne plnili svoje povinnosti.

Všetky sankcie stanovené v členských štátoch by mali zahŕňať pokuty, ktorých výška musí zohľadňovať viacero prítahujúcich prvkov, ako je závažnosť a dĺžka trvania porušenia, ako aj akýkoľvek úmysel alebo hrubá nebanalnosť zo strany zamestnávateľa.

V tomto článku sa od členských štátov takisto požaduje, aby stanovili osobitné sankcie uplatňované na opakované porušenia práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tieto sankcie by mohli zahŕňať napríklad odňatie príspevkov z verejných zdrojov alebo vylúčenie, a to na určitý čas, z každého ďalšieho poskytovania finančných alebo úverových stimulov.

Článok 21 – Otázky rovnosti odmeňovania v prípade verejných zákaziek alebo koncesií

V súlade so smernicou 2014/23/EÚ³⁶, smernicou 2014/24/EÚ³⁷ a smernicou 2014/25/EÚ³⁸ by členské štáty mali prijať primerané opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby hospodárske subjekty (vrátane nadväzujúceho subdodávateľského reťazca) pri plnení verejných zákaziek alebo koncesií dodržiavali povinnosti týkajúce sa rovnakej odmeny pre mužov a ženy. To znamená, že by mali najmä zabezpečiť, aby hospodárske subjekty používali mechanizmy stanovovania odmien, ktoré nevedú k rozdielu v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov, ktorý

³⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesií (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1).

³⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

³⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

nemožno odôvodniť rodovo neutrálnymi faktormi, v žiadnej kategórii pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Pri vykonávaní týchto povinností by členské štáty mali zvážiť možnosť pre verejných obstarávateľov zaviesť prípadne sankcie a podmienky vypovedania zmluvy s cieľom zabezpečiť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pri plnení verejných zákaziek a koncesií. V ustanovení sa takisto objasňuje, že existujúce nepovinné dôvody na vylúčenie podľa smernice 2014/23/EÚ, smernice 2014/24/EÚ a smernice 2014/25/EÚ možno použiť na vylúčenie subjektu, ktorý porušuje zásadu rovnakej odmeny.

Povinnosti uvedené v tomto ustanovení patria medzi uplatniteľné povinnosti v oblasti sociálneho a pracovného práva stanovené v článku 18 ods. 2 a článku 71 ods. 1 smernice 2014/24/EÚ o verejnom obstarávaní, článku 36 ods. 2 a článku 88 ods. 1 smernice 2014/25/EÚ o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a v článku 30 ods. 3 a článku 42 ods. 1 smernice 2014/23/EÚ o udeľovaní koncesií. Cieľom objasnenia týchto súvislostí a výslovného odkazu na uvedené ustanovenia je podporiť a posilniť ich vykonávanie so zreteľom na právo na rovnakú odmenu.

Článok 22 – Viktimizácia a ochrana pred menej priaznivým zaobchádzaním

S pracovníkmi a ich zástupcami by sa nemalo zaobchádzať menej priaznivo po tom, čo si uplatnili svoje právo na rovnakú odmenu alebo akékoľvek právo stanovené v tejto smernici. Členské štáty by mali na vnútroštátnej úrovni zaviesť opatrenia na ochranu pracovníkov (vrátane zástupcov pracovníkov) proti prepúšťaniu alebo inému nepriaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľov v dôsledku sťažnosti alebo v dôsledku súdneho konania zameraného na presadenie dodržiavania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Článok 23 – Vzťah k smernici 2006/54/ES

V tomto ustanovení sa objasňuje vzťah k smernici 2006/54/ES so zreteľom na opatrenia na presadzovanie. Opatrenia na presadzovanie stanovené v tejto smernici sa uplatňujú na konania o akýchkoľvek právach alebo povinnostiach súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty stanovených v článku 4 smernice 2006/54/ES namiesto článkov 17, 18, 19, 24 a 25 uvedenej smernice.

KAPITOLA IV – Horizontálne ustanovenia

Článok 24 – Úroveň ochrany

Ide o štandardné ustanovenie, ktorým sa členským štátom umožňuje poskytnúť vyššiu úroveň ochrany, než je tá, ktorú zaručuje smernica. Prostredníctvom tohto ustanovenia sa takisto bráni členským štátom, aby znižovali úroveň ochrany so zreteľom na otázku rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Článok 25 – Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie

Vnútroštátne subjekty pre rovnaké zaobchádzanie zohrávajú kľúčovú úlohu pri presadzovaní právnych predpisov v oblasti antidiskriminácie a rovnosti v Európskej únii. V prepracovanej smernici sa už stanovuje, že členské štáty určia subjekt alebo subjekty na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia, a to aj so zreteľom na odmeňovanie. V tomto ustanovení sa stanovuje, že vnútroštátne subjekty pre rovnaké zaobchádzanie by rovnako mali byť príslušné so zreteľom na otázky, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. V ustanovení sa od členských štátov ďalej vyžaduje, aby prijali aktívne opatrenia s cieľom zabezpečiť úzku spoluprácu a koordináciu medzi vnútroštátnymi subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie a inšpektorátmi práce a aby zabezpečili náležité zdroje pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, aby mohli vykonávať svoje funkcie so zreteľom na dodržiavanie práva na rovnakú odmenu. Členské štáty by pritom mali zvážiť pridelenie súm vymožených ako pokuty podľa článku 20 subjektom pre rovnaké zaobchádzanie na tento účel.

Článok 26 – Monitorovanie a zvyšovanie informovanosti

S cieľom zabezpečiť riadne monitorovanie vykonávania práva na rovnakú odmenu pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty členské štáty by mali zriadiť špecializovaný monitorovací subjekt. Tento subjekt, ktorý môže byť súčasťou existujúceho subjektu s podobnými cieľmi, by mal mať osobitné úlohy so zreteľom na vykonávanie opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania uvedených v tejto smernici a mal by vykonávať zber určitých údajov na účely monitorovania nerovnosti v odmeňovaní a vplyvu opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania. Členské štáty budú musieť prijať potrebné opatrenia na zabezpečenie riadneho fungovania tohto subjektu.

Medzi hlavné funkcie monitorovacieho subjektu by malo patriť agregovanie údajov a správ vypracovaných v zmysle opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania uvedených v tejto smernici a v náležitých prípadoch zabezpečenie ich uverejňovania používateľsky ústretovou formou. Tento subjekt by mal takisto riešiť príčiny rozdielov v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov a poskytnúť nástroje na analýzu a posudzovanie nerovnosti v odmeňovaní. Subjekt by mal poskytovať Komisii ročné údaje o počte a druhoch prípadov diskriminácie v odmeňovaní, ktoré boli predložené súdom, a sťažností, ktoré boli predložené príslušným subjektom verejného sektora vrátane subjektov pre rovnaké zaobchádzanie. Jeho úlohou by malo byť zvyšovanie informovanosti verejných a súkromných podnikov a organizácií, sociálnych partnerov, ako aj širokej verejnosti s cieľom podporovať zásadu rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a transparentnosť odmeňovania.

Článok 27 – Kolektívne vyjednávanie a kolektívna akcia

V tejto smernici sa uznáva rozmanitosť modelov trhu práce v rámci EÚ vrátane úlohy sociálnych partnerov v rôznych členských štátoch so zreteľom na záležitosti súvisiace s predmetom úpravy tejto smernice. V tomto ustanovení sa preto opätovne potvrdzuje, že smernicou nie je žiadnym spôsobom dotknuté právo sociálnych partnerov vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy, ani právo na kolektívne akcie.

Článok 28 – Štatistika

V nariadení Rady (ES) č. 530/1999³⁹ sa vyžaduje, aby členské štáty zostavovali štvorročnú štruktúrálnu štatistiku príjmov na mikroúrovni obsahujúcu harmonizované údaje na výpočet rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Počas štvorročného intervalu medzi dvoma štruktúrálnymi štatistikami príjmov členské štáty dobrovoľne predkladajú ročné údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov rozčlenené podľa pohlavia, hospodárskeho sektoru, pracovného času (plný pracovný čas/kratší pracovný čas), hospodárskej kontroly (verejné/súkromné vlastníctvo) a veku. Hoci diskriminácia v odmeňovaní je len jednou zložkou rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, zvýšenie frekvencie dostupných údajov je potrebné, aby sa umožnilo ročné monitorovanie. V tomto ustanovení sa preto stanovuje povinnosť zostavovať ročné údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov, aby sa každoročne zabezpečil úplný súbor údajov.

Článok 29 – Šírenie informácií

Cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť zvyšovanie informovanosti v členských štátoch o právach priznaných touto smernicou, ako aj o ostatných existujúcich právach v tejto oblasti.

Článok 30 – Vykonávanie

V tomto článku sa stanovuje, že s prihliadnutím na rozmanitosť modelov trhu práce v rámci EÚ a mieru zapojenia sociálnych partnerov v niektorých členských štátoch so zreteľom na stanovovanie pravidiel súvisiacich s otázkami, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov vykonávaním príslušných ustanovení smernice za predpokladu, že výsledky, o ktorých dosiahnutie sa usiluje táto smernica, budú vždy zaručené.

Článok 31 – Transpozícia

V tomto ustanovení sa zavádza maximálne obdobie, ktoré majú členské štáty k dispozícii na transpozíciu smernice do vnútroštátneho práva a na oznámenie príslušných textov Komisii. Toto obdobie je stanovené na dva roky od nadobudnutia účinnosti tejto smernice.

Článok 32 – Podávanie správ a preskúmanie

V tomto ustanovení sa členským štátom stanovuje povinnosť oznámiť Komisii všetky informácie o uplatňovaní smernice najneskôr osem rokov po nadobudnutí účinnosti, čo Komisii umožní preskúmať uplatňovanie smernice.

Článok 33 – Nadobudnutie účinnosti

Ide o štandardné ustanovenie, v ktorom sa uvádza, že smernica má nadobudnúť účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v úradnom vestníku.

Článok 34 – Adresáti

³⁹ Nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 z 9. marca 1999 o štruktúrálnej štatistike príjmov a nákladov práce (Ú. v. ES L 63, 12.3.1999, s. 6).

Ide o štandardné ustanovenie o adresátoch, v ktorom sa ujasňuje, že smernica je určená členským štátom.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,

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

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru⁴⁰,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

- (1) V článku 2 a v článku 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii sa zakotvuje právo na rovnosť medzi ženami a mužmi ako jedna zo základných hodnôt a úloh Únie.
- (2) V článkoch 8 a 10 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) sa stanovuje, že Únia sa vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností, na podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami a na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia.
- (3) V článku 157 ods. 1 ZFEÚ sa stanovuje pre každý členský štát povinnosť zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
- (4) V článku 23 Charty základných práv Európskej únie sa stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.
- (5) Medzi zásady Európskeho piliera sociálnych práv⁴¹, ktorý bol spoločne vyhlásený Európskym parlamentom, Radou a Komisiou, je zahrnuté rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov, ako aj právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty.

⁴⁰ Ú. v. EÚ C , s.

⁴¹ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk.

- (6) V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES⁴² sa stanovuje, že v prípade rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty sa má odstrániť priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania. Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnania, tento systém by mal byť založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a mal by byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.
- (7) V hodnotení z roku 2020⁴³ sa uvádza, že vykonávaniu zásady rovnakej odmeny bráni nedostatočná transparentnosť systémov odmeňovania, nedostatočná právna istota, pokiaľ ide o pojem „práca rovnakej hodnoty“, a procesné prekážky, ktorým čelia obeť diskriminácie. Pracovníci nemajú k dispozícii informácie potrebné na to, aby ich nárok týkajúci sa rovnakej odmeny uspel, a najmä im chýbajú informácie o úrovniach odmien pre kategórie pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V správe sa uvádza, že zvýšenie transparentnosti by umožnilo odhaliť rodové vychýlenie a diskrimináciu v štruktúrach odmeňovania podniku alebo organizácie. Takisto sa umožní pracovníkom, zamestnávateľom a sociálnym partnerom, aby prijali vhodné opatrenia s cieľom zaistiť presadzovanie práva na rovnakú odmenu.
- (8) Po dôkladnom hodnotení existujúceho rámca pre rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty⁴⁴ a po rozsiahlom a inkluzívnom procese konzultácií⁴⁵ sa v rámci stratégie EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025⁴⁶ oznámili záväzné opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania.
- (9) Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je spôsobený rôznymi faktormi, časť z nich súvisí s priamou a nepriamou rodovou diskrimináciou v odmeňovaní. V dôsledku všeobecného nedostatku transparentnosti, pokiaľ ide o úrovne odmien v rámci organizácií, sa udržiava stav, keď rodová diskriminácia v odmeňovaní a rodové vychýlenie môžu zostať neodhalené, alebo v prípade, že existuje podozrenie na tieto javy, je ťažké ich dokázať. Preto sú potrebné záväzné opatrenia na zlepšenie transparentnosti odmeňovania, na podnetenie organizácií k tomu, aby preskúmali svoje štruktúry odmeňovania s cieľom zabezpečiť rovnakú odmenu pre mužov a ženy za vykonávanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty, ako aj na umožnenie obetiam diskriminácie, aby presadzovali svoje právo na rovnakú odmenu. K tomu treba doplniť ustanovenia objasňujúce existujúce právne pojmy (ako sú pojmy „odmena“ a „práca rovnakej hodnoty“) a opatrenia vylepšujúce mechanizmy presadzovania a prístup k spravodlivosti.

⁴² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

⁴³ [SWD\(2020\) 50](#). Pozri aj správu Európskemu parlamentu a Rade z roku 2013 o uplatňovaní smernice 2006/54/ES, COM(2013) 861 final.

⁴⁴ Hodnotenie príslušného ustanovenia smernice 2006/54/ES, ktorou sa vykonáva zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, stanovená v zmluve, SWD(2020) 50; správa o vykonávaní akčného plánu EÚ na roky 2017 – 2019 na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, COM(2020) 101.

⁴⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_sk.

⁴⁶ Oznámenie Komisie: Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 z 5. marca 2020, COM(2020) 152 final.

- (10) Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy by sa malo posilniť prostredníctvom odstránenia priamej a nepriamej diskriminácie. To nebráni zamestnávateľom v tom, aby rozdielne odmeňovali pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je výkonnosť a schopnosť.
- (11) Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetkých pracovníkov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, pracovníkov na dobu určitú alebo osôb s pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v súlade so zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“). Súdny dvor v judikatúre stanovil kritériá na určenie postavenia pracovníka.⁴⁷ Za predpokladu, že spĺňajú uvedené kritériá, pracovníci v domácnosti, pracovníci pracujúci na vyžiadanie, zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platformy, stážisti a učni by mali patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Pri určovaní, či pracovnoprávny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce, a nie z toho, ako strany tento vzťah opisujú.
- (12) S cieľom odstrániť prekážky, ktoré bránia obetiam rodovej diskriminácie v odmeňovaní, aby presadzovali svoje právo na rovnakú odmenu, a s cieľom usmerniť zamestnávateľov pri zabezpečovaní dodržiavania tohto práva by sa základné pojmy súvisiace s rovnosťou odmeňovania, ako sú pojmy „odmena“ a „práca rovnakej hodnoty“, mali objasniť v súlade s judikatúrou Súdneho dvora. To by malo uľahčiť uplatňovanie týchto pojmov, najmä v prípade malých a stredných podnikov.
- (13) Zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty by sa mala dodržiavať so zreteľom na mzdu alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovníci priamo či nepriamo dostávajú od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora⁴⁸ by pojem „odmena“ mal zahŕňať nielen plat, ale aj ďalšie benefity, ako sú prémie, náhrada za nadčasy, cestovné výhody (vrátane vozidiel poskytnutých zamestnávateľom a cestovných kariet), príspevok na bývanie, náhrada za účasť na odbornej príprave, platby v prípade prepúšťania, zákonné nemocenské dávky, náhrada vyžadovaná v zmysle zákona a dôchodkové poistenie zamestnancov. Mal by zahŕňať všetky prvky odmeňovania splatné podľa zákona alebo kolektívnej zmluvy.

⁴⁷ Vec C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; vec C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre a i., ECLI:EU:C:2010:612; vec C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; vec C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; vec C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; vec C-658/18, UX/Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

⁴⁸ Napríklad vec C-58/81, Komisia Európskych spoločností/Luxemburské veľkovoľvodstvo, ECLI:EU:C:1982:215; vec C-171/88, Rinner-Kuhl/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; vec C-147/02, Alabaster/Woolwich plc a Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; vec C-342/93, Gillespie a i., ECLI:EU:C:1996:46; vec C-278/93, Freers a Speckmann/Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; vec C-12/81, Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; vec C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; vec C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

- (14) V článku 10 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa stanovuje, že pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. V článku 4 smernice 2006/54/ES sa stanovuje, že nesmie existovať žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä v súvislosti s odmeňovaním. Rodová diskriminácia v odmeňovaní, v rámci ktorej pohlavie obete zohráva kľúčovú úlohu, môže mať v praxi mnoho rôznych podôb. Môže zahŕňať pretínanie rôznych osí diskriminácie alebo nerovnosti, keď je pracovník členom jednej alebo viacerých skupín chránených pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia na jednej strane a z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie (skupiny chránené v zmysle smernice 2000/43/ES alebo smernice 2000/78/ES) na strane druhej. Migrantky patria medzi skupiny, ktoré čelia takýmto viacnásobným formám diskriminácie. Preto by sa v tejto smernici malo objasniť, že v súvislosti s rodovou diskrimináciou v odmeňovaní treba prihliadať na túto kombináciu, aby sa odstránili všetky pochybnosti, ktoré môžu existovať v tomto ohľade v rámci existujúceho právneho rámca. Týmto spôsobom by sa malo zabezpečiť, že súdy alebo iné príslušné orgány náležite zohľadnia všetky znevýhodňujúce situácie vyplývajúce z prierezovej diskriminácie predovšetkým na hmotnoprávne a procesnoprávne účely vrátane uznania existencie diskriminácie, rozhodnutia o vhodnej porovnávacej osobe, posúdenia primeranosti a (v náležitých prípadoch) určenia výšky priznanej náhrady alebo uložených sankcií.
- (15) Aby sa rešpektovalo právo na rovnakú odmenu pre mužov a ženy, zamestnávateľia musia mať zavedené mechanizmy stanovovania odmien alebo štruktúry odmeňovania, ktoré zabezpečia, aby medzi mužskými pracovníkmi a pracovníčkami vykonávajúcimi rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty neexistovali rozdiely v odmeňovaní, ktoré nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi. Takéto štruktúry odmeňovania by mali umožniť porovnanie hodnoty rôznych pracovných miest v rámci tej istej organizačnej štruktúry. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora by sa hodnota práce mala posudzovať a porovnávať na základe objektívnych kritérií, ako sú požiadavky v oblasti vzdelania, odbornosti a odbornej prípravy, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonaná práca a charakter súvisiacich úloh.⁴⁹
- (16) Identifikácia platnej porovnávacej osoby je dôležitým parametrom pri určovaní toho, či možno prácu považovať za prácu rovnakej hodnoty. Umožňuje pracovníkovi preukázať, že sa s ním zaobchádza menej priaznivo ako s porovnávacou osobou iného pohlavia, ktorá vykonáva rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V situáciách, keď neexistuje skutočná porovnávacia osoba, malo by sa povoliť použitie hypotetickej porovnávacej osoby, ktoré pracovníkovi umožní preukázať, že sa s ním nezaobchádza rovnako, ako by sa zaobchádzalo s hypotetickou porovnávacou osobou iného pohlavia. Odstránila by sa tak dôležitá prekážka pre možné obete rodovej diskriminácie v odmeňovaní, najmä na značne rodovo segregovaných trhoch práce, na ktorých je vzhľadom na požiadavku nájsť porovnávaciu osobu opačného pohlavia takmer

⁴⁹ Napríklad vec C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; vec C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; vec C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; vec C-427/11, Margaret Kenny a i./Minister for Justice, Equality and Law Reform a i., Zb. 2013, ECLI:EU:C:2013:122, bod 28.

nemožné uplatniť nárok týkajúci sa rovnakej odmeny. Navyše pracovníkom by sa nemalo brániť v používaní ďalších skutočností, na základe ktorých možno predpokladať údajnú diskrimináciu, ako sú štatistiky alebo iné dostupné informácie. Umožnilo by sa tým účinnejšie riešenie rodovej nerovnosti v odmeňovaní v rodovo segregovaných sektoroch a povolaniach.

- (17) Súdny dvor objasnil⁵⁰, že na účely porovnania, či pracovníci sú v porovnateľnej situácii, sa porovnanie nemusí nevyhnutne obmedzovať na situácie, keď muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa. Pracovníci môžu byť v porovnateľnej situácii aj vtedy, keď nepracujú pre rovnakého zamestnávateľa, a to vždy keď podmienky odmeňovania možno pripísať jednotnému zdroju, ktorý tieto podmienky stanovuje. Môže tomu tak byť v prípade, keď sú podmienky odmeňovania regulované v rámci zákonných ustanovení alebo kolektívnych pracovných zmlúv týkajúcich sa odmien, ktoré sú uplatniteľné v rámci viacerých spoločností, alebo keď sú takéto podmienky stanovené centrálnne pre viac ako jednu organizáciu alebo podnik v rámci holdingovej spoločnosti alebo konglomerátu. Súdny dvor ďalej objasnil, že porovnanie sa neobmedzuje na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako navrhovateľ.⁵¹
- (18) Členské štáty by mali vytvoriť osobitné nástroje a metodiky s cieľom podporiť a usmerniť posúdenie toho, čo predstavuje prácu rovnakej hodnoty. To by malo uľahčiť uplatňovanie tohto pojmu, najmä v prípade malých a stredných podnikov.
- (19) Výsledkom systémov klasifikácie a hodnotenia zamestnania, ak sa nepoužívajú rodovo neutrálnym spôsobom, najmä keď sú v nich prevzaté tradičné rodové stereotypy, môže byť rodová diskriminácia v odmeňovaní. V takom prípade prispievajú k rozdielu v odmeňovaní a udržiavajú ho, pretože v situáciách, keď prínos vykonanej práce má rovnakú hodnotu, hodnotia zamestnania, v ktorých prevažujú muži, a zamestnania, v ktorých prevažujú ženy, rozdielne. Keď sa však používajú rodovo neutrálny systémy hodnotenia a klasifikácie zamestnania, sú účinné pri vytváraní transparentného systému odmeňovania a pomáhajú pri zabezpečení vylúčenia priamej a nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia. Prostredníctvom týchto systémov sa odhaľuje nepriama diskriminácia v odmeňovaní súvisiaca s podhodnotením zamestnaní, ktoré zvyčajne vykonávajú ženy. V rámci systémov sa merajú a porovnávajú zamestnania, ktorých obsah je odlišný, ale má rovnakú hodnotu, a tak sa podporuje zásada práce rovnakej hodnoty.
- (20) V dôsledku nedostatočných informácií o predpokladanom rozpätí odmeny v prípade pracovnej pozície sa vytvára informačná asymetria, ktorá obmedzuje vyjednávaciu silu uchádzačov. Zabezpečenie transparentnosti by malo potenciálnym pracovníkom umožniť, aby prijali informované rozhodnutie o očakávanom plate bez toho, aby sa akýmkoľvek spôsobom obmedzovala vyjednávací sila zamestnávateľa alebo pracovníka rokovať o plate, ktorý je mimo uvedeného rozpätia. Takisto by sa tým zabezpečil základ pre stanovovanie odmien, ktorý by bol explicitný a bez rodového vychýlenia, a narušilo by sa podhodnocovanie odmeny v porovnaní so zručnosťami a skúsenosťami. Prostredníctvom tohto opatrenia v oblasti transparentnosti by sa riešila aj prierezová diskriminácia, keď sa z dôvodu netransparentného stanovovania odmien umožňujú diskriminačné postupy založené na viacerých dôvodoch

⁵⁰ Vec C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

⁵¹ Vec 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

diskriminácie. Informácie, ktoré sa majú poskytnúť uchádzačom pred prijatím do zamestnania, ak nie sú uverejnené v oznámení o voľnom pracovnom mieste, by mohli byť žiadateľovi poskytnuté pred pracovným pohovorom zo strany zamestnávateľa alebo iným spôsobom, napríklad zo strany sociálnych partnerov.

- (21) Aby sa narušilo udržiavanie rozdielu v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov, ktorý ovplyvňuje jednotlivých pracovníkov v priebehu času, zamestnávateľa by nemali mať povolené pýtať sa uchádzača o zamestnanie na výšky odmien, ktoré dostával v minulosti.
- (22) Prostredníctvom opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania by sa malo chrániť právo pracovníkov na rovnakú odmenu, a zároveň by sa v najväčšej možnej miere mali obmedzovať náklady a zaťaženia pre zamestnávateľov, pričom osobitnú pozornosť treba venovať mikropodnikom a malým podnikom. V náležitých prípadoch by opatrenia mali byť prispôbované podľa veľkosti zamestnávateľov s prihliadnutím na počet ich zamestnancov.
- (23) Zamestnávateľa by pracovníkom mali sprístupniť opis kritérií použitých na určenie úrovni odmien a kariérneho postupu pracovníkov. Zamestnávateľ by mal mať flexibilitu, pokiaľ ide o spôsob splnenia tejto povinnosti, s prihliadnutím na veľkosť organizácie.
- (24) Všetci pracovníci by mali mať právo získať na požiadanie informácie o svojej odmene a o úrovni odmeny, s rozčlenením podľa pohlavia, pre kategóriu pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Zamestnávateľa musia každoročne informovať pracovníkov o tomto práve. Zamestnávateľa sa z vlastnej iniciatívy môžu takisto rozhodnúť, že tieto informácie poskytnú bez toho, aby o ne pracovníci museli požiadať.
- (25) Zamestnávateľa s najmenej 250 pracovníkmi by mali pravidelne podávať správy o odmeňovaní, a to primeraným a transparentným spôsobom, napríklad uvedením týchto informácií vo výročnej správe. Podniky, na ktoré sa vzťahujú požiadavky smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/34/EÚ⁵² sa takisto môžu rozhodnúť, že informácie o odmeňovaní budú vykazovať spolu s ďalšími skutočnosťami, ktoré sa týkajú zamestnancov, v správe o hospodárení.
- (26) Podávanie správ o odmeňovaní by zamestnávateľom malo umožniť hodnotiť a monitorovať štruktúry a politiky odmeňovania, a to im zasa umožní proaktívne dodržiavať zásadu rovnakej odmeny. Údaje rozčlenené podľa pohlavia by príslušným subjektom verejného sektora, zástupcom pracovníkov a ďalším zainteresovaným stranám mali zároveň pomôcť pri monitorovaní rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v rámci sektorov (horizontálna segregácia) a funkcií (vertikálna segregácia). Zamestnávateľa môžu k uverejneným údajom pripojiť vysvetlenie prípadných nezrovnalostí alebo rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. V prípadoch, keď rozdiely v priemernej odmene pre pracovníčky a mužských pracovníkov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemožno odôvodniť objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi, zamestnávateľ by mal prijať opatrenia na odstránenie nerovností.

⁵² Smernica 2013/34/EÚ zmenená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2014/95/EÚ z 22. októbra 2014, pokiaľ ide o zverejňovanie nefinančných informácií a informácií týkajúcich sa rozmanitosti niektorými veľkými podnikmi a skupinami (Ú. v. EÚ L 330, 15.11.2014, s. 1).

- (27) S cieľom zmenšiť zaťaženie zamestnávateľov by sa členské štáty mohli rozhodnúť zbierať a vzájomne prepájať požadované údaje prostredníctvom svojich vnútroštátnych správnych orgánov, čo umožní výpočet rozdielu v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov podľa jednotlivých zamestnávateľov. Takýto zber údajov si môže vyžadovať vzájomné prepojenie údajov z viacerých orgánov verejnej správy (ako sú daňové inšpektoráty a orgány sociálneho zabezpečenia), čo by bolo možné, ak by boli dostupné administratívne údaje umožňujúce priradenie údajov zamestnávateľov (úroveň podniku/organizačná úroveň) k údajom pracovníkov (individuálna úroveň) vrátane peňažných a vecných plnení. Členské štáty by sa mohli rozhodnúť, že tieto informácie budú zbierať nielen v prípade zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje povinnosť podávať správy o odmeňovaní podľa tejto smernice, ale aj so zreteľom na malé a stredné podniky. Uverejňovanie požadovaných informácií členskými štátmi by malo zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahujú administratívne údaje, odbremeniť od povinnosti podávať správy o odmeňovaní, pokiaľ sa dosiahne výsledok, ktorý mala priniesť povinnosť podávania správ.
- (28) S cieľom zabezpečiť širokú dostupnosť informácií o rozdieloch v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov na organizačnej úrovni by členské štáty mali poveriť monitorovací subjekt určený podľa tejto smernice, aby agregoval údaje o rozdieloch v odmeňovaní, ktoré poskytnú zamestnávatelia, bez toho, aby dochádzalo k ich dodatočnému zaťažovaniu. Monitorovací subjekt by mal tieto údaje zverejňovať, čo umožní porovnávanie údajov jednotlivých zamestnávateľov, sektorov a regiónov v rámci dotknutého členského štátu.
- (29) Spoločné posúdenia odmeňovania by v organizáciách s najmenej 250 pracovníkmi, v ktorých sa preukáže nerovnosť v odmeňovaní, mali podnietiť spustenie procesu preskúmania a revízie štruktúr odmeňovania. Spoločné posúdenie odmeňovania by mali vykonávať zamestnávatelia v spolupráci so zástupcami pracovníkov; ak zástupcovia pracovníkov nie sú k dispozícii, mali by byť určení na tento účel. Spoločné posúdenia odmeňovania by mali viesť k odstráneniu rodovej diskriminácie v odmeňovaní.
- (30) Každé spracovanie alebo uverejnenie informácií podľa tejto smernice by malo byť v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679⁵³. Mali by sa pridať osobitné záruky, aby sa zabránilo priamemu alebo nepriamemu zverejňovaniu informácií o identifikovateľnom spolupracovníkovi. Na druhej strane, pracovníkom by sa nemalo brániť, aby dobrovoľne zverejňovali svoju odmenu na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota.
- (31) Je dôležité, aby sociálni partneri diskutovali o otázkach rovnosti odmeňovania pri kolektívnom vyjednávaní a aby na tieto otázky kládli osobitný dôraz. Treba rešpektovať rôzne prvky vnútroštátnych systémov sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v rámci Únie, autonómiu a zmluvnú slobodu sociálnych partnerov, ako aj ich právomoc ako zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov. Preto by členské štáty v súlade s vnútroštátnym systémom a postupmi mali prijať primerané opatrenia, ako sú

⁵³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

programy na podporu sociálnych partnerov, praktické usmernenia, ako aj aktívne zapojenie vlády do sociálneho dialógu na vnútroštátnej úrovni. Tieto opatrenia by mali sociálnych partnerov podnecovať k tomu, aby venovali náležitú pozornosť otázkam rovnosti odmeňovania vrátane diskusií na primeranej úrovni kolektívneho vyjednávania a vytvorenia rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie zamestnania.

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

- (36) Náhrada by mala v plnej miere pokrývať straty a škody utrpené v dôsledku rodovej diskriminácie v odmeňovaní⁵⁴. Malo by to zahŕňať úplné vymożenie nevyplatenej odmeny a súvisiacich prémieí alebo vecných plnení, náhradu za stratené príležitosti a morálnu ujmu. Nemalo by sa povoliť, aby sa vopred stanovila horná hranica pre výšku takejto náhrady.
- (37) Popri náhrade by sa mali poskytnúť aj ďalšie prostriedky nápravy. Súdby by napríklad mali mať možnosť požadovať od zamestnávateľa, aby prijal štrukturálne alebo organizačné opatrenia na splnenie povinností týkajúcich sa rovnosti odmeňovania. Tieto opatrenia môžu zahŕňať napríklad povinnosť preskúmať mechanizmus stanovovania odmien na základe rodovo neutrálneho hodnotenia a klasifikácie; povinnosť vypracovať akčný plán na odstránenie zistených nezrovnalostí a všetkých neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní; povinnosť poskytnúť informácie a zvýšiť informovanosť pracovníkov o práve na rovnakú odmenu; povinnosť zaviesť povinnú odbornú prípravu pre pracovníkov v oblasti ľudských zdrojov so zameraním na rovnosť odmeňovania a rodovo neutrálne hodnotenie a klasifikáciu zamestnania.
- (38) Na základe judikatúry Súdneho dvora⁵⁵ sa v smernici 2006/54/ES stanovili ustanovenia na zabezpečenie toho, že ak pôjde o *prima facie* prípad diskriminácie, tak sa dôkazné bremeno presunie na odporcu. Členským štátom by sa nemalo brániť, aby v akejkoľvek primeranej fáze konania zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov, ktorí vymáhajú nárok. V rámci akéhokoľvek správneho konania týkajúceho sa priamej alebo nepriamej diskriminácie by sa v prípade, že zamestnávateľ nedodržiaval povinnosti týkajúce sa transparentnosti odmeňovania stanovené v smernici, malo dôkazné bremeno presunúť na odporcu automaticky, a to bez ohľadu na to, či pracovník preukázal *prima facie* prípad diskriminácie v odmeňovaní.
- (39) Hoci je na to, aby sa dôkazné bremeno presunulo na zamestnávateľa, potrebné iba stanovenie domnejšej diskriminácie, nie vždy je pre obeť a súdy jednoduché vedieť, ako takúto domnienku stanoviť. Opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania majú potenciál podporiť aplikovanie prenesenia dôkazného bremena, pretože pracovníkom pomáhajú pri určovaní priemerných úrovní odmien pre ženy a mužov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Umożnenie pracovníkom predkladať dôkazy *prima facie* umożňujúce stanovenie domnejšej diskriminácie by prinieslo rýchle spustenie prenesenia dôkazného bremena v prospech pracovníka.
- (40) V súlade s judikatúrou Súdneho dvora by vnútroštátne predpisy vzťahujúce sa na lehoty na presadzovanie práv podľa tejto smernice mali byť stanovené tak, aby nevznikal dôvod predpokladať, že by mohli výkon týchto práv v skutočnosti znemożniť, alebo neúmerne sťažiť. Premlčacie lehoty tvoria osobitné prekážky pre obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní. Na tento účel by sa mali stanoviť spoločné minimálne normy. V týchto normách by sa malo určiť, kedy premlčacia lehota začína plynúť, aké má trvanie a za akých okolností sa preruší alebo pozastaví, pričom by sa

⁵⁴ Vec C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho/Seguritas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, bod 45.

⁵⁵ Vec C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, konajúci za Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

malo stanoviť, že dĺžka premlčacej lehoty vzťahujúcej sa na uplatnenie nárokov je najmenej tri roky.

- (41) Náklady spojené s vedením súdneho sporu predstavujú závažný faktor, ktorý odrádza obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní od toho, aby si uplatňovali nárok spojený s právom na rovnakú odmenu, a to vedie k nedostatočnej ochrane práva na rovnakú odmenu a k jeho nedostatočnému presadzovaniu. Aby sa táto závažná procesná prekážka v prístupe k spravodlivosti odstránila, malo by sa úspešným navrhovateľom povoliť vymáhanie ich procedurálnych nákladov od odporcu. Na druhej strane by však navrhovatelia nemali znášať náklady úspešného odporcu spojené s vedením konania okrem prípadov, keď nárok nebol uplatnený v dobrej viere, keď bol zjavne nedôvodný alebo keď by súdy alebo iné príslušné orgány považovali nevymáhanie týchto nákladov odporcom za neprimerané so zreteľom na osobitné okolnosti prípadu, napríklad s prihliadnutím na finančnú situáciu mikropodnikov.
- (42) Členské štáty by mali stanoviť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie pre prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo vnútroštátnych ustanovení, ktoré už sú účinné v deň nadobudnutia účinnosti tejto smernice a ktoré sa týkajú práva na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tieto sankcie by mali zahŕňať pokuty, ktorých minimálna výška by sa mala stanoviť s náležitým zreteľom na závažnosť a dĺžku trvania porušovania, na akýkoľvek možný úmysel diskriminovať alebo na hrubú nedbanlivosť, ako aj na všetky ďalšie priťažujúce alebo poľahčujúce okolnosti, ktoré sa môžu vyskytnúť v rámci okolností prípadu, napríklad keď sa diskriminácia z dôvodu pohlavia pretína s ďalšími dôvodmi diskriminácie. Členské štáty by mali zvážiť pridelenie týchto vymôžených pokút subjektom pre rovnaké zaobchádzanie na účely účinného vykonávania ich funkcií so zreteľom na presadzovanie práva na rovnakú odmenu vrátane uplatňovania nárokov súvisiacich s diskrimináciou v odmeňovaní alebo pomoci obetiam a ich podpory pri uplatňovaní takýchto nárokov.
- (43) Členské štáty by mali stanoviť osobitné sankcie za opakované porušovanie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty s cieľom zohľadniť závažnosť konania a ešte viac odradiť od takéhoto porušovania. Tieto sankcie môžu zahŕňať rôzne druhy finančných demotivačných faktorov, ako je odňatie príspevkov z verejných zdrojov alebo vylúčenie, na určitý čas, z každého ďalšieho poskytovania finančných stimulov alebo z akéhokoľvek postupu verejného obstarávania.
- (44) Povinnosti zamestnávateľov vyplývajúce z tejto smernice sú súčasťou uplatniteľných povinností v oblastiach environmentálneho, sociálneho a pracovného práva, ktorých dodržiavanie členské štáty musia zabezpečiť podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ⁵⁶, smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ⁵⁷ a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ⁵⁸ so zreteľom na účasť

⁵⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesii (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1).

⁵⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

⁵⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

v postupoch verejného obstarávania. Na účely splnenia týchto povinností, pokiaľ ide o právo na rovnakú odmenu, členské štáty by mali najmä zabezpečiť, aby hospodárske subjekty pri plnení verejnej zákazky alebo koncesie mali zavedené mechanizmy stanovovania odmien, ktoré nevedú k rozdielu v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov, ktorý nemožno odôvodniť rodovo neutrálnymi faktormi v ktorejkoľvek z kategórií pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Členské štáty by mali okrem toho zväžiť možnosť pre verejného obstarávateľa zaviesť prípadné sankcie a podmienky vypovedania zmluvy s cieľom zabezpečiť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pri plnení verejných zákaziek a koncesií. Pri zvažovaní uplatnenia dôvodov na vylúčenie alebo rozhodnutia o tom, že zákazka sa nezadá uchádzačovi, ktorý predložil ekonomicky najvýhodnejšiu ponuku, môžu zohľadniť aj skutočnosť, že uchádzač alebo jeden z jeho subdodávateľov nedodržiavajú zásadu rovnakej odmeny.

- (45) Účinné vykonávanie práva na rovnakú odmenu si vyžaduje primeranú súdnu a administratívnu ochranu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním v nadväznosti na pokus o výkon práv pracovníkov v súvislosti s rovnakou odmenou pre mužov a ženy, ako aj v nadväznosti na akúkoľvek sťažnosť adresovanú zamestnávateľovi alebo akékoľvek právne alebo správne konanie, ktorého cieľom je presadzovanie dodržiavania práva na rovnakú odmenu.
- (46) S cieľom zlepšiť presadzovanie zásady rovnakej odmeny by táto smernica mala posilniť existujúce nástroje a postupy presadzovania so zreteľom na práva a povinnosti uvedené v tejto smernici, ako aj so zreteľom na ustanovenia týkajúce sa rovnosti odmeňovania, ktoré sú stanovené s smernici 2006/54/ES.
- (47) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli prijať a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcom práve Únie alebo vnútroštátnom práve v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie práv pracovníkov so zreteľom na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
- (48) Aby sa zabezpečilo riadne monitorovanie vykonávania práva na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, členské štáty by mali zriadiť alebo určiť špecializovaný monitorovací subjekt. Tento subjekt, ktorý môže byť súčasťou existujúceho subjektu s podobnými cieľmi, by mal mať osobitné úlohy so zreteľom na vykonávanie opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania uvedených v tejto smernici a mal by vykonávať zber určitých údajov na účely monitorovania nerovnosti v odmeňovaní a vplyvu opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania.
- (49) Pre analýzu a sledovanie zmien v rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov na úrovni Únie je dôležité zostavovanie mzdovej štatistiky rozčlenenej podľa pohlavia a poskytovanie presných a úplných štatistických údajov Komisii (Eurostatu). V nariadení Rady (ES) č. 530/1999⁵⁹ sa vyžaduje, aby členské štáty zostavovali

⁵⁹ Nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 z 9. marca 1999 o štruktúrálnej štatistike príjmov a nákladov práce (Ú. v. ES L 63, 12.3.1999, s. 6).

štvorročnú štrukturálnu štatistiku príjmov na mikroúrovni obsahujúcu harmonizované údaje na výpočet rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Kvalitné ročné štatistiky by mohli zlepšiť transparentnosť, posilniť monitorovanie nerovnosti v odmeňovaní mužov a žien a zvýšiť informovanosť o tejto problematike. Dostupnosť a porovnateľnosť týchto údajov je dôležitá pre vykonanie posúdenia vývoja na vnútroštátnej úrovni, ako aj v celej Únii.

- (50) Cieľom tejto smernice je lepšie a účinnejšie vykonávanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, prostredníctvom stanovenia spoločných minimálnych požiadaviek, ktoré by sa mali uplatňovať na všetky podniky a organizácie v rámci Európskej únie. Keďže tento cieľ nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, a preto ho treba dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica, ktorá sa obmedzuje na stanovenie minimálnych noriem, neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.
- (51) Úloha sociálnych partnerov je mimoriadne dôležitá, pokiaľ ide o návrh spôsobu vykonávania opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania v členských štátoch, najmä v štátoch s vysokou úrovňou rozšírenia kolektívneho vyjednávania. Preto by členské štáty mali mať možnosť poveriť vykonávaním celej tejto smernice alebo jej časti sociálnych partnerov za predpokladu, že podniknú všetky kroky potrebné na zabezpečenie toho, aby výsledky, o ktorých dosiahnutie sa touto smernicou usiluje, boli vždy zaručené.
- (52) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju mikropodnikov a malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného aktu na malé a stredné podniky s cieľom zabezpečiť, že tieto podniky nebudú neprimerane zasiahnuté, pričom by mali osobitnú pozornosť venovať mikropodnikom, ďalej by mali zmierniť administratívne zaťaženie a uverejniť výsledky týchto posúdení.
- (53) V súlade s článkom 42 nariadenia (EÚ) 2018/1725⁶⁰ sa uskutočnili konzultácie s európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov, ktorý vydal stanovisko **XX XXXX**,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Predmet úpravy

⁶⁰ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 45/2001 a rozhodnutie č. 1247/2002/ES (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 39).

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

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

1. Táto smernica sa uplatňuje na zamestnávateľov vo verejnom a v súkromnom sektore.
2. Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v súlade so zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:
 - a) „odmena“ je riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva („doplňkové a pohyblivé zložky“) od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním;
 - b) „úroveň odmeny“ je hrubá ročná odmena a zodpovedajúca hrubá hodinová odmena;
 - c) „rozdiel v odmeňovaní“ je rozdiel v priemerných úrovniach odmien pre pracovníčky a mužských pracovníkov zamestnávateľa vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmien mužských pracovníkov;
 - d) „medián úrovne odmeny“ je taká úroveň odmeny pracovníka, od ktorej polovica pracovníkov má nižšiu a polovica vyššiu odmenu;
 - e) „medián rozdielu v odmeňovaní“ je rozdiel medzi mediánom úrovne odmeny pre pracovníčky a mediánom úrovne odmeny pre mužských pracovníkov vyjadrený ako percentuálny podiel z mediánu úrovne odmeny mužských pracovníkov;
 - f) „kvartilové pásmo odmeny“ je každá zo štyroch rovnakých skupín pracovníkov, do ktorých sú rozdelení podľa úrovni odmien – od najnižšej po najvyššiu;
 - g) „kategória pracovníkov“ sú pracovníci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zoskupení zamestnávateľom pracovníkov na základe kritérií stanovených v článku 4 tejto smernice a špecifikovaných dotknutým zamestnávateľom;
 - h) „priama diskriminácia“ je situácia, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza, sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;

- i) „nepriama diskriminácia“ je situácia, keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné;
 - j) „subjekt pre rovnaké zaobchádzanie“ je subjekt určený alebo subjekty určené v zmysle článku 20 smernice 2006/54/ES na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia;
 - k) „inšpektorát práce“ je vnútroštátny subjekt alebo vnútroštátne subjekty plniace inšpekčnú funkciu na trhu práce v členskom štáte.
2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:
- a) obťažovanie a sexuálne obťažovanie v zmysle článku 2 ods. 2 smernice 2006/54/ES, ako aj akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takéhoto správania danou osobou alebo odmietnutí podriaadiť sa takémuto správaniu danou osobou, keď takéto obťažovanie alebo zaobchádzanie súvisí s výkonom práv stanovených v tejto smernici alebo z neho vyplýva;
 - b) pokyn na diskrimináciu voči osobám z dôvodu pohlavia;
 - c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice Rady 92/85/EHS⁶¹.
3. Diskriminácia v odmeňovaní podľa tejto smernice zahŕňa diskrimináciu založenú na kombinácii pohlavia a akéhokoľvek ďalšieho dôvodu alebo dôvodov diskriminácie, v súvislosti s ktorými sa stanovuje ochrana v smernici 2000/43/ES alebo v smernici 2000/78/ES.

Článok 4

Rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby zamestnávateľia mali zavedené štruktúry odmeňovania, ktoré zaisťujú, že ženy a muži dostávajú rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
2. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť stanovenie nástrojov alebo metodík na posudzovanie a porovnávanie hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v tomto článku. Tieto nástroje alebo metodiky môžu zahŕňať rodovo neutrálne systémy hodnotenia a klasifikácie zamestnania.
3. Nástroje alebo metodiky umožnia, so zreteľom na hodnotu práce, posúdiť na základe objektívnych kritérií, ktoré zahŕňajú požiadavky v oblasti vzdelania, odbornosti a odbornej prípravy, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonanú prácu a povahu

⁶¹ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiatá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1).

príslušných úloh, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii. Nesmú zahŕňať kritériá, ktoré priamo alebo nepriamo založené na pohlaví pracovníkov, ani nesmú byť na takýchto kritériách založené.

4. Keď rozdiely v odmeňovaní možno prisúdiť jednotnému zdroju, ktorý určuje podmienky odmeňovania, posúdenie toho, či pracovníci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, sa neobmedzuje na situácie, keď pracovníčky a mužskí pracovníci pracujú pre rovnakého zamestnávateľa, ale posúdenie možno rozšíriť na tento jednotný zdroj. Posúdenie sa takisto neobmedzuje len na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako dotknutý pracovník. Ak nemožno stanoviť skutočnú porovnávaciu osobu, povolí sa porovnanie s hypotetickou porovnávacou osobou alebo použitie iných dôkazov, na základe ktorých možno vysloviť domnienku údajnej diskriminácie.
5. Keď sa na stanovenie odmeny používa systém hodnotenia a klasifikácie zamestnania, zakladá sa na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy, pričom je navrhnutý tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

KAPITOLA II

Transparentnosť odmeňovania

Článok 5

Transparentnosť odmeňovania pred zamestnaním

1. Uchádzači o zamestnanie majú právo získať od potenciálneho zamestnávateľa informácie o úrovni alebo rozpätí nástupnej odmeny spojenej s daným pracovným miestom a stanovenej na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií. Táto informácia sa uvedie v uverejnenom oznámení o voľnom pracovnom mieste alebo sa uchádzačovi poskytne iným spôsobom pred pracovným pohovorom bez toho, aby o ňu uchádzač musel požiadať.
2. Zamestnávateľ sa nebude ústne ani písomne, osobne ani sprostredkované pýtať uchádzačov na odmenu, ktorú dostávali v minulosti v rámci predchádzajúcich pracovnoprávných vzťahov.

Článok 6

Transparentnosť stanovovania odmien a politika kariérneho postupu

Zamestnávateľ svojim pracovníkom poskytne jednoduchý prístup k opisu kritérií použitých na určenie úrovni odmien a kariérneho postupu pracovníkov. Tieto kritériá musia byť rodovo neutrálné.

Článok 7

Právo na informácie

1. Pracovníci majú právo získať v súlade s odsekmi 3 a 4 informácie o svojej individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien, s rozčlenením podľa pohlavia, pre kategórie pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu ako oni alebo prácu, ktorá má rovnakú hodnotu ako ich práca.

2. Zamestnávateľa každoročne informujú všetkých pracovníkov o tom, že majú právo získať informácie uvedené v odseku 1.
3. Zamestnávateľa poskytnú informácie uvedené v odseku 1 v primeranej lehote po predložení žiadosti pracovníka. Informácie sa poskytnú vo formátoch dostupných pre pracovníkov so zdravotným postihnutím, ak o to požiadajú.
4. Pracovníci majú možnosť požiadať o informácie uvedené v odseku 1 prostredníctvom svojich zástupcov alebo prostredníctvom subjektu pre rovnaké zaobchádzanie.
5. Pracovníkom sa nebráni, aby zverejňovali svoju odmenu na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
6. Zamestnávateľa môžu požadovať, aby každý pracovník, ktorý získal informácie podľa tohto článku, uvedené informácie nepoužil na žiadny iný účel ako na obhajobu svojho práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a aby informácie inak nešíril.

Článok 8

Podávanie správ o rozdiel v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov

1. Zamestnávateľa s najmenej 250 pracovníkmi poskytnú v súlade s odsekmi 2, 3 a 5 tieto informácie o svojej organizácii:
 - a) rozdiel v odmeňovaní všetkých pracovníčok a mužských pracovníkov;
 - b) rozdiel v odmeňovaní všetkých pracovníčok a mužských pracovníkov, pokiaľ ide o doplnkové a pohyblivé zložky;
 - c) medián rozdielu v odmeňovaní všetkých pracovníčok a mužských pracovníkov;
 - d) medián rozdielu v odmeňovaní všetkých pracovníčok a mužských pracovníkov, pokiaľ ide o doplnkové a pohyblivé zložky;
 - e) podiel pracovníčok a mužských pracovníkov dostávajúcich doplnkové a pohyblivé zložky;
 - f) podiel pracovníčok a mužských pracovníkov v každom kvartilovom pásme odmeny;
 - g) rozdiel v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov podľa kategórie pracovníkov s rozčlenením podľa riadneho základného platu a doplnkových a pohyblivých zložiek.
2. Správnosť informácií potvrdí vedenie zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ uverejní informácie uvedené v odseku 1 písm. a) až f) na ročnom základe používateľsky ústretovým spôsobom na svojom webovom sídle alebo ich inak verejne sprístupní. Informácie z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii, budú takisto prístupné na požiadanie. Okrem toho zamestnávateľ poskytne tieto informácie monitorovaciemu subjektu uvedenému v odseku 6.
4. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že informácie stanovené v odseku 1 písm. a) až f) zostavia samy na základe administratívnych údajov, ako sú údaje, ktoré

zamestnávateľa poskytujú daňovým orgánom alebo orgánom sociálneho zabezpečenia. Tieto informácie sa zverejnia v súlade s odsekom 6.

5. Zamestnávateľ poskytne informácie uvedené v odseku 1 písm. g) všetkým pracovníkom a ich zástupcom, ako aj monitorovaciemu subjektu uvedenému v odseku 6. Zamestnávateľ uvedené informácie poskytne inšpektorátu práce a subjektu pre rovnaké zaobchádzanie na požiadanie týchto subjektov. Informácie z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii, sa takisto poskytnú na požiadanie.
6. Členské štáty poveria monitorujúci subjekt určený podľa článku 26, aby zbieral údaje prijaté od zamestnávateľov podľa odseku 1 písm. a) až f) a zabezpečil, aby tieto údaje boli verejné a umožňovali porovnanie medzi zamestnávateľmi, sektormi a regiónmi dotknutého členského štátu používateľsky ústretovým spôsobom.
7. Pracovníci a ich zástupcovia, inšpektoráty práce a subjekty pre rovnaké zaobchádzanie majú právo požiadať zamestnávateľa o dodatočné objasnenia a podrobnosti v súvislosti so všetkými poskytnutými údajmi vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Zamestnávateľ na takúto žiadosť odpovie v primeranej lehote, pričom poskytne odôvodnenú odpoveď. Keď rozdiely v odmeňovaní žien a mužov nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi, zamestnávateľ situáciu napraví v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie.

Článok 9

Spoločné posúdenie odmeňovania

1. Členské štáty prijímú primerané opatrenia s cieľom zabezpečiť, že zamestnávateľa s najmenej 250 pracovníkmi vykonávajú v spolupráci so zástupcami pracovníkov spoločné posúdenie odmeňovania, keď sú splnené obe z týchto podmienok:
 - a) na základe podávania správ o odmeňovaní vykonávaného v súlade s článkom 8 sa preukáže rozdiel v priemernej úrovni odmeny pracovníčok a mužských pracovníkov vo výške najmenej 5 percent v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov;
 - b) zamestnávateľ tento rozdiel v priemernej úrovni odmeny neodôvodnil objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi.
2. Spoločné posúdenie odmeňovania zahŕňa:
 - a) analýzu podielu pracovníčok a mužských pracovníkov v každej kategórii pracovníkov;
 - b) podrobné informácie o priemerných úrovniach odmien pracovníčok a mužských pracovníkov a o doplnkových alebo variabilných zložkách pre každú kategóriu pracovníkov;
 - c) identifikáciu akýchkoľvek rozdielov v úrovniach odmien medzi pracovníčkami a mužskými pracovníkmi v každej kategórii pracovníkov;
 - d) príčiny takýchto rozdielov v úrovniach odmien a objektívne, rodovo neutrálné odôvodnenia, ak existujú, stanovené spoločne zástupcami pracovníkov a zamestnávateľom;

- e) opatrenia na riešenie takýchto rozdielov, ak nie sú odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií;
 - f) správu o účinnosti všetkých opatrení uvedených v rámci predchádzajúcich spoločných posúdení odmeňovania.
3. Zamestnávateľa prístupní spoločné posúdenia odmeňovania pracovníkom, zástupcom pracovníkov, monitorovaciemu subjektu určenému podľa článku 26, subjektu pre rovnaké zaobchádzanie a inšpektorátu práce.
4. Ak sa v rámci spoločného posúdenia odmeňovania zistia rozdiely v priemernej odmene pre pracovníčky a mužských pracovníkov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktoré nemožno odôvodniť objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami, zamestnávateľ zabezpečí nápravu situácie v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie. Takéto opatrenia by mali zahŕňať zavedenie rodovo neutrálneho hodnotenia a klasifikácie zamestnania s cieľom zabezpečiť vylúčenie každej priamej alebo nepriamej diskriminácie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.

Článok 10

Ochrana údajov

1. Ak informácie poskytnuté v rámci opatrení prijatých na základe článkov 7, 8 a 9 zahŕňajú spracovanie osobných údajov, poskytnú sa v súlade s nariadením (EÚ) 2016/679.
2. Osobné údaje, ktoré zamestnávateľa zhromaždia podľa článkov 7, 8 a 9, sa nepoužijú na žiadny iný účel ako na vykonávanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
3. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že v prípade, ak by zverejnenie informácií podľa článkov 7, 8 a 9 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného spolupracovníka, prístup k týmto informáciám budú mať len zástupcovia pracovníkov alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie. Zástupcovia alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie poskytnú pracovníkom poradenstvo so zreteľom na možný nárok podľa tejto smernice bez zverejnenia skutočných úrovní odmien jednotlivých pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Monitorovací subjekt uvedený v článku 26 má prístup k informáciám bez obmedzenia.

Článok 11

Sociálny dialóg

Bez toho, aby bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, a v súlade s vnútroštátnym právom a praxou členské štáty zabezpečia, aby boli práva a povinnosti podľa tejto smernice prerokované so sociálnymi partnermi.

KAPITOLA III

Prostriedky nápravy a presadzovanie

Článok 12

Ochrana práv

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

Článok 13

Konania v mene alebo na podporu pracovníkov

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia pracovníkov alebo iné právnické osoby, ktoré majú v súlade s kritériami stanovenými vo vnútroštátnom práve oprávnený záujem na zabezpečovaní rovnosti medzi mužmi a ženami, mohli zapájať do akéhokoľvek súdneho alebo správneho konania na presadenie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Všetky tieto subjekty môžu so súhlasom pracovníka, ktorý je obeťou porušovania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, konať v mene alebo na podporu tohto pracovníka.
2. Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia pracovníkov majú takisto právo konať v mene alebo na podporu viacerých pracovníkov, so súhlasom týchto pracovníkov.

Článok 14

Právo na náhradu

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

Článok 15

Iné prostriedky nápravy

Členské štáty zabezpečia, aby v súdnych konaniach zameraných na zabezpečenie presadzovania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, súdy alebo iné príslušné orgány mohli na žiadosť navrhovateľa a na náklady odporcu vydať:

- a) príkaz ukladajúci povinnosť zdržať sa určitého konania, ktorým sa potvrdzuje porušenie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a nariaďuje sa zastavenie tohto porušovania;
- b) príkaz ukladajúci povinnosť zdržať sa určitého konania, ktorým sa odporcovi prikazuje, aby prijal štrukturálne alebo organizačné opatrenia na zaistenie dodržiavania všetkých práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty alebo na zaistenie ukončenia porušovania týchto práv a povinností.

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

Článok 16

Presun dôkazného bremena

1. Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi justičnými systémami primerané opatrenia, aby v prípade pracovníkov, ktorí sa cítia poškodení, pretože sa na nich neuplatnila zásada rovnakej odmeny, a ktorí predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosť, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bolo preukázanie toho, že nedošlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii v súvislosti s odmeňovaním, na odporcovi.
2. Členské štáty zabezpečia, aby v rámci akéhokoľvek súdneho alebo správneho konania o priamej alebo nepriamej diskriminácii, keď zamestnávateľ nedodržiaval akékoľvek práva alebo povinnosti súvisiace s transparentnosťou odmeňovania podľa článkov 5 až 9 tejto smernice, bolo na zamestnávateľovi dokázať, že k žiadnej takejto diskriminácii nedošlo.
3. Prípadná zostávajúca pochybnosť sa vykladá v prospech navrhovateľa.
4. Touto smernicou sa členským štátom nebráni, aby pre konania zamerané na presadzovanie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú priaznivejšie pre navrhovateľa.
5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v rámci ktorých je na súde alebo príslušnom subjekte, aby vyšetril skutkovú podstatu prípadu.
6. Tento článok sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ sa vo vnútroštátnom práve nestanovuje inak.

Článok 17

Prístup k dôkazom

1. Členské štáty zabezpečia, aby v konaniach o nároku, ktorý sa týka rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, vnútroštátne súdy alebo príslušné orgány mohli nariadiť odporcovi, aby sprístupnil všetky príslušné dôkazy, ktoré má pod svojou kontrolou.
2. Členské štáty zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali právomoc nariadiť sprístupnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak to považujú za relevantné so zreteľom na nárok. Zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali pri nariadení sprístupnenia takýchto informácií k dispozícii účinné opatrenia na ochranu takýchto informácií.
3. Týmto článkom sa členským štátom nebráni v zachovaní alebo zavedení pravidiel, ktoré sú priaznivejšie pre navrhovateľov.

Článok 18

Premlčacie lehoty

1. Členské štáty stanovia pravidlá uplatniteľné na premlčacie lehoty vzťahujúce sa na uplatnenie nárokov týkajúcich sa rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Týmto pravidlami sa určí, kedy premlčacia lehota začína plynúť, aké má trvanie a za akých okolností sa preruší alebo pozastaví.
2. Premlčacie lehoty nezačnú plynúť pred skončením porušovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty alebo porušovania práv alebo povinností podľa tejto smernice, pričom navrhovateľ o tomto porušovaní vie alebo možno odôvodnene očakávať, že o ňom vie.
3. Členské štáty zabezpečia, aby stanovená dĺžka premlčacích lehôt vzťahujúcich sa na uplatnenie nárokov predstavovala minimálne tri roky.
4. Členské štáty zabezpečia, aby sa premlčacia lehota pozastavila alebo v závislosti od vnútroštátneho práva prerušila, hneď ako navrhovateľ začne konať a uplatní nárok alebo na nárok upriami pozornosť zamestnávateľa, zástupcov pracovníkov, inšpektorát práce alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie.

Článok 19

Náklady spojené s konaním a súdne trovy

Navrhovatelia, ktorí uspejú v konaní o nároku týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní, majú právo vymáhať od odporcu popri prípadných ďalších náhradách škody aj primerané výdavky a náklady spojené s konaním a odmeny znalcov. Odporcovia, ktorí uspejú v konaní o nároku týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní, nemajú právo vymáhať od navrhovateľa alebo navrhovateľov žiadne výdavky ani náklady spojené s konaním a odmeny znalcov okrem prípadov, keď nárok nebol uplatnený v dobrej viere, keď bol zjavne nedôvodný alebo keď sa takéto nevymáhanie považuje za očividne neprimerané so zreteľom na osobitné okolnosti prípadu.

Článok 20

Sankcie

1. Členské štáty stanovia pravidlá, pokiaľ ide o sankcie uplatniteľné pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice, a prijímajú všetky opatrenia

potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Členské štáty bezodkladne informujú Komisiu o týchto pravidlách a opatreniach, ako aj o všetkých následných zmenách, ktoré sa ich týkajú.

2. Členské štáty zabezpečia, aby sa za porušenia práv a povinností súvisiacich s rovnakou odmenou za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ukladali pokuty. Stanovia minimálnu výšku týchto pokút, ktorá zabezpečí skutočný odrádzajúci účinok. Výška pokút sa stanoví s prihliadnutím na:
 - a) závažnosť a dĺžku trvania porušenia;
 - b) akýkoľvek úmysel alebo hrubú nedbanlivosť zamestnávateľa;
 - c) všetky ostatné priťažujúce alebo poľahčujúce faktory uplatniteľné na okolnosti prípadu.
3. Členské štáty stanovia osobitné sankcie, ktoré sa uložia v prípade opakovaných porušení práv a povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre ženy a mužov, ako je odňatie príspevkov z verejných zdrojov alebo vylúčenie, a to na určitý čas, z každého poskytovania finančných stimulov.
4. Členské štáty prijímú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby sa stanovené sankcie účinne uplatňovali v praxi.

Článok 21

Otázky rovnosti odmeňovania v prípade verejných zákaziek a koncesii

1. Primerané opatrenia, ktoré členské štáty prijímú v súlade s článkom 30 ods. 3 smernice 2014/23/EÚ, článkom 18 ods. 2 smernice 2014/24/EÚ a článkom 36 ods. 2 smernice 2014/25/EÚ, zahŕňajú opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty pri plnení verejných zákaziek alebo koncesii dodržiavali povinnosti týkajúce sa rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
2. Členské štáty zväžia možnosť pre verejných obstarávateľov zaviesť prípadné sankcie a podmienky vypovedania zmluvy s cieľom zabezpečiť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pri plnení verejných zákaziek a koncesii. Ak orgány členských štátov konajú v súlade s článkom 38 ods. 7 písm. a) smernice 2014/23/EÚ, článkom 57 ods. 4 písm. a) smernice 2014/24/EÚ alebo článkom 80 ods. 1 smernice 2014/25/EÚ v spojení s článkom 57 ods. 4 písm. a) smernice 2014/24/EÚ, môžu vylúčiť alebo od nich môžu členské štáty požadovať, aby vylúčili akýkoľvek hospodársky subjekt z účasti na postupe verejného obstarávania, ak môžu akýmkoľvek vhodnými prostriedkami preukázať porušenie povinností uvedených v odseku 1, ktoré sa týka buď nesplnenia povinností v oblasti transparentnosti odmeňovania alebo rozdielu v odmeňovaní vyššieho ako 5 percent v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov, ktorý nie je odôvodnený zamestnávateľom objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami. Tým nie sú dotknuté žiadne iné práva alebo povinnosti stanovené v smernici 2014/23/EÚ, smernici 2014/24/EÚ alebo smernici 2014/25/EÚ.

Článok 22

Viktimizácia a ochrana pred menej priaznivým zaobchádzaním

1. S pracovníkmi a ich zástupcami sa nesmie zaobchádzať menej priaznivo z dôvodu, že si uplatnili práva súvisiace s rovnakou odmenou pre mužov a ženy.

2. Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov vrátane zástupcov pracovníkov stanovených vo vnútroštátnom práve a/alebo praxi, proti prepúšťaniu alebo inému nepriaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa v reakcii na sťažnosť v rámci podniku alebo na akékoľvek súdne konanie zamerané na presadenie dodržiavania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy.

Článok 23

Vzťah k smernici 2006/54/ES

Kapitola III tejto smernice sa uplatňuje na konania o akýchkoľvek právach alebo povinnostiach súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty stanovenou v článku 4 smernice 2006/54/ES.

KAPITOLA IV

Horizontálne ustanovenia

Článok 24

Úroveň ochrany

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia stanovené v tejto smernici.
2. Vykonávanie tejto smernice nesmie byť za žiadnych okolností dôvodom na zníženie úrovne ochrany v oblastiach, ktoré upravuje táto smernica.

Článok 25

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie

1. Bez toho, aby bola dotknutá právomoc inšpektorátov práce alebo iných subjektov, ktoré presadzujú práva pracovníkov, vrátane sociálnych partnerov, vnútroštátne subjekty pre rovnaké zaobchádzanie zriadené v súlade so smernicou 2006/54/ES sú kompetentné v záležitostiach patriacich do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.
2. Členské štáty prijímú aktívne opatrenia na zabezpečenie úzkej spolupráce a koordinácie medzi vnútroštátnymi subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie a ďalšími vnútroštátnymi subjektmi, ktoré na trhu práce vykonávajú kontrolnú funkciu.
3. Členské štáty poskytnú subjektom pre rovnaké zaobchádzanie primerané zdroje na účinný výkon funkcií, pokiaľ ide o dodržiavanie práva na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Členské štáty by mali zvážiť pridelenie súm vymožených podľa článku 20 ako pokuty subjektom pre rovnaké zaobchádzanie na tento účel.

Článok 26

Monitorovanie a zvyšovanie informovanosti

1. Členské štáty zabezpečia dôsledné monitorovanie vykonávania zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a presadzovanie všetkých disponibilných prostriedkov nápravy.
2. Každý členský štát určí subjekt („monitorovací subjekt“) na monitorovanie a podporu vykonávania vnútroštátnych právnych ustanovení vykonávajúcich túto smernicu a prijme potrebné opatrenia na zabezpečenie riadneho fungovania takéhoto subjektu. Monitorovací subjekt môže byť súčasťou existujúcich subjektov alebo štruktúr na vnútroštátnej úrovni.
3. Členské štáty zabezpečia, aby medzi úlohy monitorovacieho subjektu patrili aj tieto úlohy:
 - a) zvyšovať informovanosť verejných a súkromných podnikov a organizácií, sociálnych partnerov, ako aj širokej verejnosti s cieľom podporovať zásadu rovnakej odmeny a právo na transparentnosť odmeňovania;
 - b) riešiť príčiny rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a vyvinúť nástroje určené na pomoc pri analýze a posudzovaní nerovnosti v odmeňovaní;
 - c) agregovať údaje získané od zamestnávateľov podľa článku 8 ods. 6 a uverejňovať tieto údaje používateľsky ústretovým spôsobom;
 - d) vykonávať zber správ o spoločnom posúdení odmeňovania podľa článku 9 ods. 3;
 - e) agregovať údaje o počte a druhoch nárokov týkajúcich sa diskriminácie v odmeňovaní, ktoré boli uplatnené na súdoch, a sťažností, ktoré boli predložené príslušným subjektom verejného sektora vrátane subjektov pre rovnaké zaobchádzanie.
4. Členské štáty každoročne poskytnú Komisii údaje uvedené v odseku 3 písm. c), d) a e).

Článok 27

Kolektívne vyjednávanie a kolektívna akcia

Touto smernicou nie je žiadnym spôsobom dotknuté právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy, ani právo na kolektívne akcie v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou.

Článok 28

Štatistika

Členské štáty každoročne a včas poskytnú Komisii (Eurostatu) aktuálne údaje o rozdieli v odmeňovaní žien a mužov. Túto štatistiku treba rozčleniť podľa pohlavia, hospodárskeho sektoru, pracovného času (plný pracovný čas/kratší pracovný čas), hospodárskej kontroly (verejné/súkromné vlastníctvo) a veku, pričom ju treba vypočítavať na ročnom základe.

Článok 29

Šírenie informácií

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

Článok 30

Vykonávanie

Členské štáty môžu vykonávaním tejto smernice poveriť sociálnych partnerov, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú, za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné kroky na zabezpečenie toho, aby výsledky, o ktorých dosiahnutie sa touto smernicou usiluje, boli vždy zaručené.

Článok 31

Transpozícia

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

Článok 32

Podávanie správ a preskúmanie

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

Článok 33

Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 34

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

*Za Európsky parlament
predseda*

*Za Radu
predseda*