EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2021.3.4.
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

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

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

• A javaslat okai

A nők és férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való joga az EU egyik alapelve, amelyet a Római Szerződés rögzít. Az egyenlő díjazás biztosítására vonatkozó követelményt a 2006/54/EK irányelv (a továbbiakban: az átdolgozott irányelv)[1] tartalmazza, amelyet 2014-ben a díjazás átláthatóságáról szóló bizottsági ajánlás (a továbbiakban: a 2014. évi ajánlás)[2] egészített ki. E jogi keret ellenére ezen elv hatékony gyakorlati megvalósítása és érvényesítése továbbra is kihívást jelent az EU-ban. A bérek átláthatóságának hiányát az egyik fő akadályként azonosították[3]. A nemek közötti bérszakadék[4] mértéke az EU-ban továbbra is mintegy 14 %. A bérszakadék hosszú távú hatást gyakorol a nők életminőségére, növeli a szegénységnek való kitettségük kockázatát, és kihat a nyugdíjszakadékra is, amely 33 %-os az Unióban[5]. A Covid19-világjárvány és annak gazdasági és társadalmi következményei még sürgetőbbé teszik e probléma kezelését, mivel a válság különösen súlyosan érintette a női munkavállalókat[6].

Az Európai Parlament többször is határozottabb uniós szintű fellépést sürgetett az egyenlő díjazásra vonatkozó rendelkezések alkalmazásának javítása érdekében. A Tanács mind a tagállamok, mind a Bizottság részéről cselekvésre szólított fel. 2019 júniusában felkérte a Bizottságot, hogy dolgozzon ki konkrét intézkedéseket a bérezés átláthatóságának javítása érdekében[7].

A szociális jogok európai pillére 20 alapelve között szerepel a nemek közötti egyenlőség és az egyenlő díjazáshoz való jog[8]. A nemek közötti bérszakadék kezelésére vonatkozó 2017–2019-

---

[1] Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.). Az irányelv – beépítve az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatát – egységes szerkezetbe foglalta a foglalkoztatás területén a nemek közötti egyenlőségről szóló meglévő irányelveket, azaz az egyenlő díjazásról szóló 75/117/EGK irányelvet, a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló, (a 96/97/EK irányelvvel módosított) 86/378/EGK irányelvet, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódról szóló, (a 2002/73/EK irányelvvel módosított) 76/207/EGK irányelvet, valamint a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, (a 98/52/EK irányelvvel módosított) 97/80/EK irányelvet.

[2] A Bizottság 2014/124/EU ajánlása (2014. március 7.) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (HL L 69., 2014.3.8., 112. o.).

[3] Lásd a bizottsági értékeléseket és végrehajtási jelentéseket, illetve az SWD(2020) 50 és a COM(2013) 861 final bizottsági végrehajtási jelentéseket.

[4] A nemek közötti bérszakadék mutatója a férfi és női fizetett alkalmazottak átlagos bruttó órabére közötti különbséget méri, a férfi fizetett alkalmazottak átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve, 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] Az EPSCO 2019. júniusi következtetései (10349/19. sz. dokumentum).

[8] A szociális jogok európai pillérének célja, hogy 20 alapelvre építve új és hatékonyabb jogokat biztosítson a polgárok számára. További részletek: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu

es cselekvési tervében[9] a Bizottság megvizsgálta, hogy szükség van-e további jogi intézkedésekre annak érdekében, hogy javítsák az egyenlő díjazás elvének érvényesülését és a bérek átláthatósága javításával kapcsolatos lehetőségeket. Ursula von der Leyen, az Európai Bizottság elnöke politikai iránymutatásában[10] bejelentette, hogy a Bizottság a bérek átláthatóságára vonatkozó új, kötelező erejű intézkedéseket fog előterjeszteni. Ezt az elkötelezettséget a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia[11] is megerősítette.

Ez a kezdeményezés a Bizottságnak a vonatkozó jogi rendelkezésekről szóló visszamenőleges értékelését[12] (a továbbiakban: a 2020. évi értékelés) és több más, ezzel kapcsolatos jelentést[13] követ. A szóban forgó értékelések arra a következtetésre jutottak, hogy az egyenlő díjazáshoz való jogot a gyakorlatban nem alkalmazzák és nem érvényesítik megfelelően, és a bérek átláthatósága sok tagállamban hiányzik.

A javaslat célkitűzései

A kezdeményezés célja, hogy kezelje az egyenlő díjazáshoz való alapvető jog továbbra sem megfelelő érvényesítését, és biztosítsa e jognak az egész EU-ban való tiszteletben tartását azáltal, hogy a bérek átláthatóságára vonatkozó normákat állapít meg, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy érvényesítsék az egyenlő díjazáshoz való jogukat.

A javasolt irányelv az alábbiak révén törekszik e célkitűzések megvalósítására:

- a bérek átláthatóságának megvalósítása a szervezeteken belül;
- az egyenlő díjazással kapcsolatos kulcsfogalmak – köztük a „díjazás” és az „egyenlő értékű munka” fogalma – alkalmazásának megkönnyítése; és
- a végrehajtási mechanizmusok megerősítése.

A bérek átláthatósága lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy feltárják és bizonyítsák a nemi alapon történő esetleges megkülönböztetést. Ezenfelül rávilágít a bérezési rendszerekben és a munkaköri besorolásokban meglévő nemi elfogultságra, amely nem értékeli egyenlően és nemi szempontból semleges módon a nők és a férfiak munkáját, vagy nem értékel bizonyos szakmai készségeket, amelyeket többnyire női tulajdonságoknak tekintenek. Mivel az ilyen elfogultság gyakran nem tudatos, a bérek átláthatósága elősegítheti a szemléletformálást a munkáltatók körében és segítheti őket abban, hogy azonosítsák azokat a nemi alapú, megkülönböztető bérkülönbségeket, amelyek nem magyarázhatók elfogadható diszkrecionális tényezőkkel, és gyakran nem szándékosak. A bérek átláthatósága ezért alapvető eszköz a férfiak és nők egyenlő díjazásával kapcsolatos kétségek eloszlatásához, valamint a bérezés gyakorlatában mutatkozó nemi elfogultság felszámolásának támogatásához. Elősegítheti továbbá a nők bérezésével kapcsolatos hozzáállás megváltoztatását azáltal, hogy tudatosítja ezt a problémát, és ösztönzi az eszmecserét a nemek

---

9 COM(2017) 678 final, lásd még a kapcsolódó végrehajtási jelentést (COM(2020) 101 final).

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

11 COM(2020) 152 final.

12 SWD(2020) 50.

13 Végrehajtási jelentés a 2006/54/EK irányelvről (SWD(2013) 512 végleges); a fizetések átláthatóságáról szóló ajánlást kísérő hatásvizsgálat (SWD(2014) 59 végleges); jelentés a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről szóló bizottsági ajánlás végrehajtásáról (COM(2017) 671 final).

közötti strukturális bérkülönbségek okairól. Az egyenlő díjazás elvének egyszerű betartásán túl a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák általánosabb, vállalati szintű felülvizsgálatát is ösztönözheti, és előmozdíthatja a munkáltatók és a munkavállalók képviselői közötti szorosabb együttműködést.

- **Összhang a szabályozási terület meglévő szakpolitikai rendelkezéseivel**

Az átdolgozott irányelvre és a 2014. évi ajánlásra építve ez a javaslat új és részletesebb szabályokat vezet be a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének való megfelelés biztosítása érdekében.

A szociális jogok európai pillére és annak 20 alapelve az EU iránytűje egy igazságosabb Európa építéséhez, valamint ahhoz, hogy mindenki számára jobb élet- és munkakörülményeket lehessen biztosítani. 2021. március 3-án a Bizottság ambiciózus cselekvési tervet terjesztett elő a szociális jogok európai pillére Unió-szerte történő végrehajtásának biztosítása érdekében.

Ez a javasolt irányelv egy intézkedéseket és kezdeményezéseket tartalmazó szélesebb körű csomag része, amely a nemek közötti bérszakadék alapvető okait kezeli és a nők gazdasági szerepvállalásának növelésére irányul. A nemek közötti 14 %-os bérszakadéknak más okok és tényezők, mint például a horizontális és vertikális munkaerőpiaci szegregáció, a teljes munkaidős és a részmunkaidős foglalkoztatás szembeállítása, valamint a nem fizetett ápolási-gondozási munkával kapcsolatos problémák mellett csak az egyik alapvető oka a bérdiszkrimináció és az elfogultság. Még ezen okok és tényezők nélkül is fennáll az úgynevezett „indokolatlan” bérszakadék, amely az uniós tagállamokban a nemek közötti bérszakadék kétharmadát teszi ki, és amelyet e kezdeményezés kezelni kíván. Fontos megjegyezni azt is, hogy a foglalkoztatási előzmények – beleértve a nemek közötti bérszakadékot is – a nyugdíjrendszer kialakításával együtt hatással vannak a nemek között a nyugdíjak terén fennálló egyenlőtlenségre.

Ez a kezdeményezés egy többrétű megközelítés része, amelybe beletartozik például a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv[14], a sztereotípiák elleni küzdelemre és a nemek közötti egyensúly javítására irányuló ágazati kezdeményezések, valamint az EU-ban tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról szóló irányelvjavaslat[15].

A javasolt irányelv teljes mértékben összhangban van az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó menetrendje iránti uniós elkötelezettséggel, és hozzájárul az ENSZ fenntartható fejlődési céljainak, különösen a nemek közötti egyenlőség megvalósítására, valamint a minden nő és lány társadalmi szerepvállalásának növelésére irányuló 5. fenntartható fejlesztési cél megvalósításához[16].

---

[14] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614

[16] https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_hu

- **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival**

Ez a javaslat összhangban van azzal a kezdeményezéssel, amelynek célja, hogy növelje a vonatkozó nem pénzügyi információk vállalatok általi bejelentését[17]. Összhangban áll a minimálbérre vonatkozó uniós kezdeményezéssel[18] és a fenntartható vállalatirányításra vonatkozó, hamarosan újára induló kezdeményezéssel[19], és a támogatásukat élvezi.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

- **Jogalap**

Az irányelvjavaslat az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 157. cikkének (3) bekezdésén alapszik, amely úgy rendelkezik, hogy az EU intézkedéseket fogad el annak érdekében, hogy „biztosítsa a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és a munka területén, beleértve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelvét is”.

Az átdolgozott irányelv és a 2014. évi ajánlás jogalapja az EUMSZ 157. cikkének (3) bekezdése. Ebből következően az említett bekezdés az e kezdeményezés égisze alatti, a bérek átláthatóságára vonatkozó kötelező érvényű intézkedésekhez is jogalapként szolgál, amelyek támogatják az EUMSZ 157. cikke és az átdolgozott irányelv szerinti egyenlő díjazás elvének végrehajtását és jobb érvényesítését.

- **Szubszidiaritás**

Az egyenlő díjazás uniós elvének végrehajtását már az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó 1957. évi szerződés (az EGK-Szerződés 119. cikke, majd az EKSZ 141. cikke, jelenleg az EUMSZ 157. cikke) rögzítette uniós szinten, ez is mutatja, hogy az EU egyik alapvető értékéről van szó. Az elvnek kezdetben elsősorban gazdasági funkciója volt, mivel a verseny torzulásának elkerülését célozta. 1976-ban azonban az Európai Unió Bírósága az EGK-Szerződés 119. cikke szociális célkitűzését és közvetlen horizontális hatályát is elismerte[20]. Később a Bíróság hozzátette, hogy „az EK-Szerződés 141. cikkében megfogalmazott gazdasági cél, nevezetesen a különböző tagállamokban letelepedett vállalkozások közötti verseny torzulásának kiküszöbölése, másodlagos az ugyanezen rendelkezésben szereplő szociális célhoz képest, amely egy alapvető emberi jog kifejeződése”[21].

Amint azt a 2020. évi értékelés is kimutatta, az egyenlő díjazás előmozdítására irányuló, Unió-szerte hasonló erőfeszítések valószínűleg nem valósulnak meg uniós szintű kezdeményezés nélkül. Összehangolt megközelítésre van szükség, amelynek hiánya

---

[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

[20] A 43/75. sz., Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II) ügyben hozott ítélet, A 43/75. sz. ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1976:56, 8–10. pont.

[21] Az 50/96. sz., Deutsche Telekom AG kontra Lilli Schröder ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:2000:72, 57. o.

veszélyezteti a nők és férfiak közötti, az EUMSZ 157. cikkének (1) bekezdése szerinti béregyenlőség nemzeti szintű megvalósulását.

Az a tény, hogy a bérek átláthatóságára vonatkozó nemzeti intézkedések szétaprózottak és ritkák, növeli annak kockázatát, hogy a szociális normák eltérő szintje miatt torzul a verseny. Fennáll a veszély, hogy a vállalkozások egyenlőtlen versenyfeltételek mellett versenyeznek, ami akadályozná a belső piac működését. Uniós szintű fellépésre van szükség annak érdekében, hogy EU-szerte hasonló szintű védelmet biztosítsanak a munkavállalóknak, és egyenlő versenyfeltételeket teremtsenek a belső piaci szereplők számára.

A javasolt irányelv a tagállami rendszerek minimális harmonizációján alapul, és lehetővé teszi számukra, hogy amennyiben úgy döntenek, szigorúbb normákat határozzanak meg. Kifejezetten lehetővé teszi számukra, hogy a végrehajtást a szociális partnerekre bízzák, feltéve, hogy mindenkor képesek garantálni az ezen irányelvben előírt eredmények elérését. Ez a kombinált megközelítés, amely lehetővé teszi az ezen irányelvben meghatározott anyagi jogok és kötelezettségek kollektív szerződéssel történő ötvözését, tiszteletben tartja a nemzeti társadalmi párbeszéd és a kollektív tárgyalási rendszerek különböző jellemzőit, valamint a szociális partnerek autonómiáját.

- **Arányosság**

Az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkének (4) bekezdése kimondja, hogy „arányosság elvének megfelelően az Unió intézkedése sem tartalmilag, sem formailag nem terjedhet túl azon, ami a Szerződések célkitűzéseinek eléréséhez szükséges”.

A 2014. évi ajánlás nem érte el azt a célkitűzést, hogy a bérek átláthatósága révén hatékonyabban hajtsák végre az egyenlő díjazás elvét; ennek oka az, hogy nem kötelező erejű, és ebből következően a tagállamok csak korlátozott mértékben hajtják végre[22]. Az átdolgozott irányelvet ezért a javasolt irányelvnek ki kell egészítenie és támogatnia kell. A kötelező erejű jogi intézkedések elfogadása arányos válasz arra az egyértelmű igényre, hogy gyakorlati intézkedésre van szükség az egyenlő díjazás elvének tiszteletben tartásához, és nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.

A javaslat teljes mértékben tiszteletben tartja az arányosság elvét, mivel a bérezés átláthatóságára és a végrehajtási mechanizmusokra vonatkozó intézkedéseket úgy alakították ki, hogy elérjék azt a célkitűzést, miszerint meg kell erősíteni a nők és férfiak egyenlő díjazása elvének alkalmazását. A javaslat egyrészt biztosítja, hogy a munkavállalóknak joguk legyen a tájékoztatáshoz, amelynek alapján feltárhatják a nemi alapú bérdiszkriminációt, és megvédhetik az egyenlő díjazáshoz való jogukat, másrészt figyelembe veszi a munkáltatók, különösen a mikro-, kis- és középvállalkozások lehetséges költségeit és terheit.

Amint az a kísérő hatásvizsgálatban is szerepel, a kapcsolódó költségek várhatóan mérsékeltek lesznek[23]. Ezek a javaslatból származó, hosszabb távú előnyök fényében

---

[22] SWD(2020) 50.

[23] A hatásvizsgálat szerint az egyéni tájékoztatáshoz való joggal kapcsolatos becsült költség megkeresésenként 20 EUR (a vállalkozásonkénti összköltség tehát a kérelmek számától függ), míg a bérekkel kapcsolatos adatszolgáltatás munkáltatói összköltsége mérettől függően munkáltatónként legalább 379–508 EUR és legfeljebb 721–890 EUR között lenne. A közös bérértékelést igénylő tényleges bérkülönbségektől függően az

indokoltak: a legfőbb előny egy alapvető uniós érték teljes körű védelme. Ezenfelül a javaslat hozzájárul a szociális jogok európai pillérében meghatározott szélesebb körű uniós szociális törekvésekhez is. Emellett további előnyök származhatnak a biztosabb foglalkoztatásból, a munkaerő megtartásából, valamint a termelékenyebb munkavállalókból és cégekből. Ezért pozitív hatással lesz a vállalkozások nyereségességére és a belső piac működésére.

A javaslat meghagyja a tagállamoknak azt a lehetőséget, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb normákat tartsanak fenn vagy állapítsanak meg azáltal, hogy proaktívabban bocsátják rendelkezésre a bérekkel kapcsolatos információkat, és proaktívabbak a jelentéstétel terén is. Figyelembe veszi továbbá az EU-n belüli munkaerőpiaci modellek sokféleségét, és lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a szociális partnereket bízzák meg az irányelv végrehajtásával.

A fentiek fényében, mivel a bérezés átláthatóságának javítására irányuló célkitűzést a tagállamok nem tudják kellőképpen megvalósítani, az EU szintjén azonban ez a célkitűzés – a közös minimumkövetelmények megállapításának szükségessége miatt – jobban megvalósítható, az EU intézkedéseket hozhat a szubszidiaritás és arányosság (az EUMSZ 5. cikkének (3) bekezdése és 5. cikkének (4) bekezdése) elvével összhangban.

- **A jogi aktus típusának megválasztása**

Ezért a legmegfelelőbb eszköznek egy irányelv formáját öltő jogi eszköz bizonyult, amelynek célja az egyenlő díjazás elve alkalmazásának megerősítése a bérezés átláthatósága és megerősített végrehajtási mechanizmusok révén. Lehetővé teszi a meglévő rendelkezések megerősítését, ugyanakkor mérlegelési mozgásteret hagy a tagállamoknak arra, hogy saját nemzeti körülményeik figyelembevételével miként hajtsák végre az új jogokat és kötelezettségeket. Ez a megközelítés a foglalkoztatásra és a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó uniós jogszabályokban[24] szereplő egyéb kérdésekkel kapcsolatban elfogadott megközelítéssel is összhangban van.

Az a döntés született, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott nemi alapú megkülönböztetés elleni küzdelem szélesebb alkalmazási köre miatt nem módosítják az átdolgozott irányelvet vagy fogadnak el újat helyette; a bérek átláthatóságára és a kapcsolódó végrehajtási rendelkezésekre vonatkozó önálló fejezet nem felelne meg ezen irányelv jelenlegi szerkezetének, és aránytalan lenne az átdolgozott irányelv azon rendelkezéseihez képest, amelyek a foglalkoztatás és munkavégzés területén a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód egyéb vonatkozásait szabályozzák.

---

ilyen értékelés elvégzésével összefüggésben a munkáltatónál jelentkező átlagos költséget legalább 1 180–1 724 EUR és legfeljebb 1 911 és 2 226 EUR között becsülték. Lásd: SWD (2021) 41., 74. o.

[24] Például a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet módosításáról szóló, 2014. május 15-i 2014/67/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 159., 2014.5.28., 1. o.) és a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről szóló, 2014. április 16-i 2014/54/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 128., 2014.4.30., 8. o.).

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **A jelenleg hatályban lévő jogszabályok utólagos értékelése / célravezetőségi vizsgálata**

Az egyenlő díjazásra vonatkozó jogi keret 2020. évi értékelése, és különösen az átdolgozott irányelv és a 2014. évi ajánlás vonatkozó részei arra a következtetésre jutottak, hogy az átdolgozott irányelvet valamennyi érdekelt fél relevánsnak tekinti, és hogy az irányelvnek való megfelelés a tagállamokban és az ágazatokban közepes vagy magas. Az egyenlő díjazás elvének hatékony végrehajtása és ennek az elvnek a gyakorlati érvényesítése azonban továbbra is kihívást jelent. A végrehajtás hatékonyabb lehetne, ha a „díjazás" és az „egyenlő értékű munka" jogi fogalmát az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata alapján tisztáznák. Ezeket a fogalmakat nem határozzák meg egységesen a nemzeti jogszabályokban, és továbbra is fennállnak értelmezési és alkalmazási bizonytalanságok. Ha Unió-szerte egyértelmű kritériumok állnának rendelkezésre, az hozzájárulna az egyenlő díjazás elvének eredményes alkalmazásához.

Ami a hatékonyságot illeti, a 2020. évi értékelés nem talált bizonyítékot arra, hogy jelentős adminisztratív terhek kapcsolódnának az átdolgozott irányelv és a 2014. évi ajánlás végrehajtásához. A bérek átláthatóságára vonatkozóan a 2014. évi ajánlásban javasolt intézkedések csak korlátozott költségekkel jártak a munkáltatók számára. Immateriális költségek eredhetnek a munkavállalók esetleges elégedetlenségéből (és ezáltal alacsonyabb termelékenységéből), akik tudomást szereznek a férfiak és nők közötti jelentős bérkülönbségekről, ugyanakkor az átláthatóság pozitív hatással is lehet a munkahelyi elégedettségre és a munkavállalói szerepvállalásra, növelve a munkáltatók vonzerejét. A bérek átláthatóságának hiánya rontotta az egyének azon képességét, hogy feltárják és megkérdőjelezzék a nemek közötti bérdiszkriminációt. Emellett a bérdiszkriminációval kapcsolatos panaszt benyújtó munkavállalók számos akadályba ütköztek az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés terén, és a munkáltató általi megbélyegzés és retorzió kockázata is fennállt.

A 2020. évi értékelés megerősítette, hogy az átdolgozott irányelv egyértelmű uniós hozzáadott értéket teremt, és olyan intézkedéseket ösztönöz, amelyeket egyébként nem hoztak volna meg az egyenlő díjazás elvének előmozdítása érdekében a tagállamokban. Az uniós hozzáadott értéket azonban korlátozta az irányelv elégtelen és változatos végrehajtása, valamint az egyenlő díjazással kapcsolatos intézkedések végrehajtása szempontjából központi jelentőségű jogi fogalmak körüli zavar (különösen a bíróságokon, valamint a munkáltatók és a munkavállalók körében).

- **Konzultáció az érdekelt felekkel**

a) Nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság[25]

[25] A tanácsadó bizottságot a nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság létrehozásáról szóló 2008/590/EK bizottsági határozat hozta létre. A tanácsadó bizottság segíti a Bizottságot a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség előmozdítását célzó uniós tevékenységek kialakításában és végrehajtásában. Elősegíti továbbá a releváns tapasztalatok, szakpolitikák és gyakorlatok folyamatos cseréjét a tagállamok és a különböző érintett felek között.

Egy 2017 decemberében elfogadott véleményében[26] a tanácsadó bizottság rámutatott arra, hogy az egyenlő díjazás elve alkalmazásának biztosítása érdekében az első lépés a bérek átláthatóságának növelése. Három szinten emelte ki az átláthatóság hiányát:

– először is, a vállalatok ritkán tesznek közzé fizetési fokozatokat, és a bérek megállapításának kritériumai továbbra sem egyértelműek;

– másodszor, hiányzik a bérek átláthatóságának jogi szempontból egyértelmű érvényesítése; és

– a nemzeti intézkedések alkalmazásának nyomon követése hiányos.

A bizottság cselekvésre hívott fel a bérezés átláthatóságának javítása érdekében, amelynek keretében egyéni jogot biztosítanak arra, hogy az érintett személy információkat kérjen és kapjon mind az egyéni, mind az összesített bérszintről, így elejét veszik annak, hogy ellenséges munkahelyi légkör alakuljon ki. Ezt a jogot a helyi szakszervezeti képviselők vagy a munkavállalók egyéb képviselői is megkaphatnák.

b) Nyilvános konzultációk és célzott felmérések

2019. január 11. és április 5. között nyilvános konzultációra[27] került sor annak érdekében, hogy információkat, véleményeket és tapasztalatokat gyűjtsenek a bérek átláthatóságára irányuló nemzeti és uniós intézkedések hiányosságaiból és gyengeségeiből eredő problémákkal kapcsolatban. A konzultáció során bizonyítékokat kerestek továbbá arra vonatkozóan, hogy a 2014. évi ajánlás milyen mértékben segített megerősíteni az EUMSZ 157. cikkében és az átdolgozott irányelvben foglalt egyenlő díjazás elvének végrehajtását. Végezetül a válaszadók az átláthatósági kezdeményezés releváns vonatkozásaival kapcsolatos előretekintő kérdésekre válaszoltak, többek között arra, hogy szükség van-e további uniós szintű fellépésre a nemi alapú bérdiszkrimináció kezelése céljából[28].

A későbbi (2020. március 5. és május 28. közötti) nyilvános konzultációra válaszolva a nemzeti hatóságok, a szakszervezetek, a munkáltatói szervezetek, gazdálkodó szervezetek és nem kormányzati szervezetek, valamint a magánszemélyek véleményt nyilvánítottak a nemi alapú bérdiszkriminációról, a bérek átláthatóságáról és az azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jog érvényesítésével kapcsolatos kihívásokról[29].

Végezetül a Bizottság három célzott felmérést szervezett a tagállamokkal, a szociális partnerekkel és a munkáltatókkal[30].

- **Hatásvizsgálat**

Az e javaslatot kísérő hatásvizsgálati jelentés[31]:

---

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

28 A válaszok összefoglalását lásd a 2020. évi értékelő jelentés 2. mellékletében.

29 A válaszok összefoglalását lásd az e javaslatot kísérő hatásvizsgálati jelentés 2. mellékletében.

30 A válaszok összefoglalását lásd az e javaslatot kísérő hatásvizsgálati jelentés 2. mellékletében.

31 SWD (2021) 41.

– ismerteti a jelenlegi jogi keret végrehajtásából és érvényesítéséből eredő problémákat;

– szakpolitikai alternatívákat vázol fel e problémák kezelésére; és

– értékeli a szakpolitikai alternatívák társadalmi és gazdasági hatásait.

A szakpolitikai alternatívák közé tartozik az átláthatóság megteremtése az egyes munkavállalók szintjén, az átláthatóság biztosítása a munkáltatók szintjén, valamint a meglévő jogi keret végrehajtásának és érvényesítésének megkönnyítése. Az alternatívák különböző forgatókönyveket kínálnak, amelyek a maximális beavatkozástól (a munkaerő és a szervezetek lefedettsége tekintetében) a minimális beavatkozásig (a munkavállalók egyenlő díjazáshoz való alapvető joga és a munkáltatókra háruló lehetséges terhek és költségek kiegyenlítése) terjednek.

A hatásvizsgálat arra a következtetésre jutott, hogy a kezdeményezés általános és konkrét célkitűzéseinek fényében az itt javasolt intézkedések kombinációja a legarányosabb és legkövetkezetesebb.

A konkrét nemzeti hatások számos tényezőtől függnek, például a szükséges jogszabályi kiigazítások mértékétől és a tágabb társadalmi-gazdasági környezettől. A kezdeményezéstől összességében az várható, hogy egyrészt a munkáltatók nagyobb figyelmet fordítanak erre a kérdésre, másrészt az azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való joguk jobb érvényesítésén keresztül a munkavállalók eredményesebben tudnak fellépni, harmadrészt a bérezési rendszerekben csökken a nemi elfogultság, negyedrészt orvosolják a nők munkájának rendszerszintű alulértékeltségét, és végső soron a nemek közötti bérszakadék tekintetében csökken az esetleges bérdiszkriminációra visszavezethető különbségek aránya. Makrogazdasági szintű hatások is várhatók, bár nem becsülhetők pontosan, mivel a bérdiszkrimináció pontos mértékére (és így a nemek közötti bérszakadékhoz való hozzájárulására) vonatkozó adat nem áll rendelkezésre. A nagyobb béregyenlőség uniós szinten növelheti a bruttó összjövedelmet, és valamennyi tagállamban csökkentheti a piaci jövedelmi egyenlőtlenségeket. Ezen túl a szegénységi kockázati ráta várhatóan csökkenni fog, mivel a szegénység kockázata többnyire csökken az egyszülős háztartások esetében (amelyek 85 %-át nők teszik ki). Összességében a kezdeményezés a közvetlen adókból és társadalombiztosítási járulékokból származó kormányzati bevételek növekedéséhez, valamint a bruttó összjövedelem növekedését követően az aggregált kereslet növekedéséhez vezethet.

A munkáltatók bérmegállapítási gyakorlatában tapasztalható nemi elfogultság megszüntetése pozitív hatással lesz a munkahelyi elégedettségre és a munkavállalói szerepvállalásra, melyek közül mindkettő kulcsfontosságú a válságot követő időszakban. Másrészt előnyös lehet a munkáltatók számára a tehetségek jobb megtartása, a jobb hírnév és ebből következően a potenciális magasabb nyereség révén. A megerősített végrehajtási intézkedések javítani fogják az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést és az uniós jog által biztosított jogok érvényesítését. A világosabb szabályok előmozdítják a jogi keret megértését és az azzal kapcsolatos tudatosságot, és fokozzák annak következetes alkalmazását.

A hatásvizsgálat tervezetét a Szabályozói Ellenőrzési Testület 2021. január 27-én jóváhagyta. E javaslattal együtt jelennek meg a Testület véleményei, a végleges hatásvizsgálat és annak összefoglalója.

- **Célravezető szabályozás és egyszerűsítés**

A Bizottság megvizsgálta, hogyan lehetne megvalósítani az egyszerűsítést és a terhek csökkentését, különösen a kisebb vállalatok esetében. Az e javaslatban szereplő, az EU-ban és

máshol alkalmazott nemzeti gyakorlatokon alapuló intézkedések célja, hogy megerősítsék az egyenlő díjazáshoz való jogot, ugyanakkor korlátozzák a lehetséges költségeket és terheket, és figyelembe vegyék az EU-ban a Covid19-világjárvány következtében kialakult nehéz gazdasági helyzetet. A javaslat tehát figyelembe veszi az arányosság elvét. Tekintettel a bérekre vonatkozó információk kinyeréséhez és az azokról való jelentéstételhez szükséges lehetséges erőfeszítésekre, a jelentéstételi kötelezettség csak a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatókra vonatkozik. A közös bérértékelés csak azokra a munkáltatókra vonatkozik, amelyek esetében – az éves jelentésüket követően – alapos okkal feltételezhető, hogy problémák lehetnek a nemek közötti béregyenlőtlenség terén. Az elemzés azt mutatja, hogy az ezen irányelvben javasolt intézkedések kis költséggel járnak, és nem mutattak be bizonyítékot arra vonatkozóan, hogy lenne mód ugyanezen célkitűzéseket ugyanilyen hatékonysággal olcsóbban teljesíteni.

- **Alapjogok**

E javaslat célkitűzései összhangban vannak az Európai Unió Alapjogi Chartájával, különösen annak 23. cikkével, amely kimondja, hogy „a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell”, valamint a 31. cikkel, amely kimondja, hogy „minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”.

A Charta 27. cikke úgy rendelkezik, hogy „munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt”.

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A javaslat az uniós költségvetésből nem igényel kiegészítő forrásokat.

5. EGYÉB ELEMEK

- **Nyomonkövetési, értékelési és jelentéstételi szabályok**

A tagállamoknak az irányelv elfogadását követő két éven belül át kell ültetniük az irányelvet, és átültető intézkedéseiket közölniük kell a Bizottsággal. Az irányelv 30. cikkével összhangban megbízhatják a szociális partnereket, hogy kollektív szerződések útján ültessék át az irányelvet.

Annak értékelése céljából, hogy ez a kezdeményezés mennyire eredményesen valósítja meg általános és konkrét célkitűzéseit, a tagállamok 8 év elteltével jelentést tesznek annak alkalmazásáról. A Bizottság ennek alapján jelentést fogad el.

- **A javaslat egyes rendelkezéseinek részletes magyarázata**

I. fejezet – Általános rendelkezések

1. cikk – Cél és tárgy

Ez a rendelkezés meghatározza az irányelv célját és tárgyát. Az irányelv célja, hogy meghatározza azokat a minimumkövetelményeket, amelyek a bérezés átláthatósága és

megerősített végrehajtási mechanizmusok révén erősítik a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazását és a nemi alapon történő megkülönböztetés tilalmát.

2. cikk – Hatály

Ez a rendelkezés meghatározza az irányelv személyi hatályát, azaz azokat a személyeket, akik jogosultak az ezen irányelv által biztosított jogokra.

3. cikk – Fogalommeghatározások

Ez a rendelkezés meghatározza a fogalmakat és kifejezéseket, és előzetesen tisztázza, hogyan kell azokat az irányelvvel összefüggésben értelmezni.

Ezek a fogalmak és kifejezések magukban foglalják az átdolgozott irányelv meglévő releváns fogalommeghatározásait (díjazás, közvetlen megkülönböztetés, közvetett megkülönböztetés), valamint az egyenlő díjazáshoz való joggal kapcsolatos új fogalmakat is, mint például a bérszint, a bérszakadék, a mediánbér, a medián bérszakadék, a bérsávkvartilis és a munkavállalók kategóriái.

A „díjazás” fogalma magában foglalja a fizetést és minden egyéb pénzbeli vagy természetbeni juttatást („kiegészítő vagy változó összetevők”), amelyet a munkavállalók közvetlenül vagy közvetve kapnak a munkáltatójuktól a munkaviszonyuk alapján. Ez magában foglal minden olyan kiegészítő juttatást, mint a bónuszok, a túlóra-kompenzáció, az utazási lehetőségek (beleértve a munkáltató által biztosított gépkocsikat és a bérleteket), a lakhatási támogatás, a képzésen való részvételért járó térítés, az elbocsátás esetén járó juttatások, a törvényes táppénz, a törvényben előírt juttatások és a foglalkoztatói nyugdíjak. A díjazás fogalmának a törvény vagy kollektív szerződés alapján fizetendő javadalmazás összes elemét tartalmaznia kell.

A nemi alapú bérdiszkrimináció magában foglalhatja a megkülönböztetés különböző területeinek metszéspontját: egyrészt a nem, másrészt a faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékosság, kor vagy szexuális irányultság alapján (a 2000/43/EK irányelv vagy a 2000/78/EK irányelv által biztosított védelem szerint). Az új fogalommeghatározás célja annak tisztázása, hogy a nemek közötti bérdiszkriminációval összefüggésben ezt a kombinációt figyelembe kell venni, ezáltal eloszlatva minden olyan kétséget, amely a meglévő jogi keret alapján e tekintetben fennállhat. Ez biztosítani fogja, hogy a bíróságok vagy más illetékes hatóságok megfelelő módon figyelembe vegyenek minden olyan hátrányos helyzetet, amely az ilyen interszekcionális megkülönböztetésből ered, különösen anyagi jogi és eljárási célokból, beleértve a megkülönböztetés fennállásának elismerését, a megfelelő összehasonlítási alap kiválasztását, az arányosság értékelését, valamint adott esetben a megítélt kártérítés vagy a kiszabott szankciók mértékének meghatározását. Az ilyen interszekcionalitás egyik konkrét esete a migráns nők helyzetére vonatkozik, akik a nemük, faji vagy etnikai származásuk, vallásuk vagy meggyőződésük alapján történő megkülönböztetés többféle formájának is ki vannak téve.

4. cikk – Azonos és egyenlő értékű munka

Az egyenlő díjazáshoz való jog tiszteletben tartása megköveteli a munkáltatóktól, hogy olyan bérezési rendszerekkel rendelkezzenek, amelyek biztosítják, hogy a nők és a férfiak azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásban részesüljenek. Annak érdekében, hogy a munkavállalók és a munkáltatók értékelni tudják, mi minősül egyenlő értékű munkának, ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy olyan objektív kritériumok alapján dolgozzanak ki eszközöket vagy módszertant a munka értékének felmérésére és összehasonlítására, amelyek közé tartoznak a képesítési, szakmai és képzési követelmények, a készségek, az erőfeszítések és a felelősség, a végzett munka és az érintett feladatok jellege. Ez

alapul szolgál annak értékeléséhez, hogy a munkavállalók – egyenlő értékű munkát végezve – hasonló helyzetben vannak-e, és segíti a munkáltatókat abban, hogy objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján jobban kategorizálják a munkaköröket, és jobban megállapítsák az azokhoz tartozó díjazást.

Az, hogy nemzeti szinten egyértelmű kritériumok állnak rendelkezésre, segíteni fogja a munkavállalókat abban, hogy érvényes összehasonlítási alapot határozzanak meg és felmérjék, hogy kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek-e, mint az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző referenciaszemély.

Ez a rendelkezés továbbá két, az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatában megállapított pontosítást is tartalmaz. Először is, a Bíróság pontosította[32], hogy annak megállapítása érdekében, hogy a munkavállalók hasonló helyzetben vannak-e, az összehasonlítás nem feltétlenül korlátozódik azokra a helyzetekre, amelyekben a férfiak és a nők ugyanazon munkáltatónál dolgoznak. A munkavállalók akkor is hasonló helyzetben lehetnek, ha nem ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak, ha a díjazási feltételek egyetlen, az említett feltételeket meghatározó forrásnak tulajdoníthatók (pl. törvényi rendelkezésekből, több társaság díjazására vonatkozó kollektív szerződésekből, vagy ha a foglalkoztatási feltételeket az adott holdingtársaságon vagy konglomerátumon belül egynél több társaságra vonatkozóan központilag állapítják meg). A Bíróság azt is egyértelművé tette, hogy az összehasonlítás nem korlátozódik a felperessel egyidejűleg foglalkoztatott munkavállalókra[33]. E pontosítások beépítése javítani fogja az egyenlő díjazás elvének gyakorlati alkalmazását.

Továbbá abban az esetben, ha nem létezik való életbeli összehasonlítási alap, meg kell engedni az állítólagos hátrányos megkülönböztetés feltételezését lehetővé tevő, hipotetikus összehasonlítást vagy az egyéb bizonyítékok (statisztikai vagy egyéb rendelkezésre álló információk) felhasználásával történő összehasonlítást. A hipotetikus összehasonlítási alap használatának lehetősége révén a munkavállaló bizonyíthatja, hogy nem bántak vele ugyanúgy, mint ahogyan egy másik nembeli hipotetikus összehasonlítási alappal bántak volna.

Végezetül ez a rendelkezés emlékeztet az átdolgozott irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében foglalt követelményre, amely szerint amennyiben a díjazás meghatározásához munkakör-értékelési és -besorolási rendszereket alkalmaznak, azoknak a férfiakra és a nőkre vonatkozóan egyaránt ugyanazokon, a nemek szempontjából semleges kritériumokon kell alapulniuk, hogy kizárják a nemi alapon történő megkülönböztetést. Ez azt jelenti, hogy a munkahely vagy pozíció értékének vizsgálatára vonatkozó kritériumokat objektív és semleges módon kell leírni és meghatározni, mind a férfiak, mind a nők munkakörére alkalmazható módon.

II. fejezet – A bérek átláthatósága

5. cikk – A bérek átláthatósága a foglalkoztatás előtt

A bérek foglalkoztatást megelőző átláthatóságára vonatkozóan mindeddig nincsenek uniós szintű minimumszabályok. Ez a rendelkezés előírja, hogy a munkáltatóknak meg kell adniuk a kezdő bérszintet vagy annak sávos mértékét (objektív és nemi szempontból semleges kritériumok alapján), amelyet egy adott állást vagy munkakört betöltő leendő munkavállaló részére fizetni fognak. Ezek az információk megadhatók az álláshirdetésben vagy más módon

---

32 A C-320/00. sz., Lawrence-ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:2002:498.

33 A 129/79. sz., Macarthys-ügyben hozott ítélet, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

az állásinterjú előtt (például az interjúra való meghívásban vagy közvetlenül a szociális partnerek részéről), anélkül, hogy azt a pályázónak kérnie kellene.

Megtiltja továbbá a munkáltatók számára, hogy megkérdezzék a leendő munkavállalókat díjazásuknak a korábbi munkaviszonyuk keretében történő alakulásáról.

E rendelkezés célja annak biztosítása, hogy a munkavállalók rendelkezzenek a szükséges információkkal ahhoz, hogy munkaviszony létesítésekor kiegyensúlyozott és tisztességes tárgyalásokat folytathassanak a fizetésükről. Biztosítaná továbbá, hogy a jelenlegi bérdiszkrimináció és -elfogultság ne maradjon fenn az idő múlásával, különösen akkor, amikor a munkavállalók munkahelyet váltanak. Ez nem korlátozza a munkaadó, a munkavállaló vagy a szociális partnerek tárgyalási pozícióját a tekintetben, hogy a megadott tartományon kívüli fizetésről állapodjanak meg. Ez az átláthatósági intézkedés az interszekcionális megkülönböztetéssel is foglalkozna, amennyiben az átláthatatlan bérmegállapítások több megkülönböztetési alapon is lehetővé teszik a diszkriminatív gyakorlatokat.

6. cikk – A bérmegállapítás és a szakmai előmeneteli politika átláthatósága

A bérmegállapítás és a szakmai előmenetel nemi szempontból való semlegességének biztosítása érdekében ez a rendelkezés előírja a munkáltatók számára, hogy tegyék hozzáférhetővé a munkavállalók számára a díjazásuk és szakmai előmenetelük meghatározásához használt nemi szempontból semleges kritériumok leírását. Adott esetben – a mikro- és kisvállalkozásokra nehezedő indokolatlan terhek elkerülése érdekében – a munkáltató rugalmasan teljesítheti ezt a kötelezettséget, figyelembe véve a munkavállalók létszámán alapuló méretét.

7. cikk – A tájékoztatáshoz való jog

E rendelkezés célja, hogy adják meg a munkavállalók számára a szükséges információkat annak értékeléséhez, hogy a díjazásukat az ugyanazon szervezeten belül egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző más munkavállalókhoz képest megkülönböztetésmentesen állapították-e meg, és hogy szükség esetén érvényesítsék az egyenlő díjazáshoz való jogukat.

Ez a rendelkezés a bérezés átláthatóságáról szóló meglévő, 2014. évi bizottsági ajánláson alapul. Az ajánlás biztosítja a munkavállalók számára azt a jogot, hogy tájékoztatást kérjenek munkáltatójuktól az egyéni bérszintjükről és az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók átlagos bérszintjéről, nemek szerinti bontásban.

A munkáltató köteles évente tájékoztatni valamennyi munkavállalót az ilyen tájékoztatáshoz való jogáról, és észszerű időn belül – a fogyatékossággal élő munkavállalók kérésére a számukra is hozzáférhető formában – rendelkezésre bocsátani a kért információkat.

Az esetleges megtorlások vagy a munkavállalók részéről a munkáltató általi megtorlástól való félelem kezelése érdekében a rendelkezés lehetővé teszi számukra, hogy képviselőiken keresztül vagy egy egyenlőséggel foglalkozó szerven keresztül kérjék az információkat.

A nemi alapon történő bérdiszkrimináció lehetséges áldozatainak további támogatása érdekében a rendelkezés tiltja a titoktartási záradékot, amennyiben a díjazással kapcsolatos információk közzététele a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogának érvényesítését célozza. Másrészt a munkáltatók kérhetik, hogy a megszerzett információk felhasználása az egyenlő díjazáshoz való jog érvényesítésére korlátozódjon.

8. cikk – Jelentés a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadékról

Ez a rendelkezés előírja a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatók számára, hogy hozzanak nyilvánosságra és tegyenek hozzáférhetővé bizonyos információkat, például a szervezetükön belül a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségre vonatkozó információkat, ideértve a rendes alapfizetésen felüli kiegészítő vagy változó összetevők tekintetében fennálló különbségekre vonatkozó információkat is (lásd a fenti 3. cikk magyarázatát).

Az e cikk (1) bekezdésének a)–f) pontjában megadott információk a szervezeten belül alapból rendelkezésre álló információkon alapulnak, és átfogó képet adnak a nemek közötti bérkülönbségekről a szervezeten belül. Például a bérsávkvartilisekben a munkavállalók nemek szerinti megoszlása a legmagasabb/legalacsonyabb díjazással járó pozíciókban lévő nők arányáról tájékoztat. Ezen információk közzététele lehetővé teszi a munkáltatók közötti bizonyos összehasonlítást, ami arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy megelőzzék az esetleges bérkülönbségeket, élénkíti a béregyenlőségről szóló vitát és cselekvésre ösztönöz.

Az e cikk (1) bekezdésének g) pontjában említett információ, amely a női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbségre vonatkozik az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók kategóriái szerint, munkáltatóspecifikus és érzékenyebb, mint a bérszakadékra vonatkozó összesített számadatok. Az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók kategorizálása az adott munkáltatóra vonatkozó kritériumok kombinációján és súlyozásán alapul. Ebből adódóan a kategóriánkénti bérkülönbségek nem hasonlíthatók össze a munkáltatók között, ezért ezeket az információkat nem szabad nyilvánosságra hozni. A munkáltatóknak minden munkavállaló és képviselőik rendelkezésére kell bocsátaniuk ezeket az információkat, míg a munkaügyi felügyelőség és az egyenlőséggel foglalkozó szervek számára biztosítani kell, hogy kérésre hozzá tudjanak férni ezekhez az információkhoz. A női és férfi munkavállalók közötti bérszakadékra vonatkozó, munkavállalói kategóriák szerinti információk kulcsfontosságúak lesznek a munkáltatók önszabályozó megközelítésének erősítéséhez, és lehetővé teszik a munkavállalók és képviselőik számára, hogy megkövetelj ék az egyenlő díjazás elvének betartását. Ezek az információk egyben a 9. cikkben meghatározott közös bérértékelés elindításához is ösztönzőül szolgálnak.

A bérezésre vonatkozó, a munkáltatók által végzett adatszolgáltatás alternatívájaként – különösen a jelentéstétellel járó esetleges teher mérséklése céljából – a tagállamok dönthetnek úgy, hogy megbíznak egy meglévő szervet a szükséges információk adminisztratív adatok – például a munkáltatók által az adó- vagy társadalombiztosítási hatóságok számára szolgáltatott adatok – alapján történő összeállításával, és az információkat a munkáltatók helyett rendelkezésre bocsátják. A rendelkezés előírja továbbá a 26. cikk szerint kijelölt ellenőrző szerv számára, hogy gyűjtse össze a munkáltatóktól kapott adatokat, biztosítva a széles körű hozzáférést, amely lehetővé teszi az egyes munkáltatók, ágazatok és régiók adatainak összehasonlítását az érintett tagállamon belül.

A közölt információk alapján a munkavállalóknak és képviselőiknek, a munkaügyi felügyelőségeknek és az egyenlőséggel foglalkozó szerveknek jogukban áll további pontosításokat és részleteket kérni a munkáltatótól ezen adatokkal kapcsolatban, beleértve a nemek közötti bérkülönbségekre vonatkozó magyarázatokat is. A munkáltató köteles észszerű időn belül válaszolni az ilyen megkeresésekre, indoklással ellátott választ adva a kérdésekre. Amennyiben a nemek közötti bérkülönbségeket objektív és nemi szempontból semleges tényezők nem indokolják, a munkáltatónak a munkavállalók képviselőivel, a munkaügyi felügyelőséggel és/vagy az egyenlőséggel foglalkozó szervvel szoros együttműködésben kell orvosolnia a helyzetet.

9. cikk – Közös bérértékelés

Amennyiben a 8. cikkel összhangban elvégzett bérjelentés szerint a szervezeten belüli női és férfi munkavállalók átlagos bére legalább 5 %-kal eltér az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bármelyik kategóriájában, és ezt objektív és nemi szempontból semleges tényezők nem indokolják, az érintett munkáltató köteles bérértékelést végezni. A munkáltatónak objektív és nemi szempontból semleges tényezőkkel kell igazolnia a bérkülönbségeket a munkavállalók bármely kategóriájában, beleértve az 5 százalék alatti különbségeket is, és a 8. cikk (7) bekezdése értelmében orvosolnia kell a helyzetet.

A közös bérértékelést a munkáltatóknak kell elvégezniük a munkavállalók képviselőivel együttműködve. Ha hivatalos munkavállalói képviselők nincsenek a szervezetben, a munkáltatónak ki kell jelölnie egy vagy több munkavállalót erre a célra.

A közös bérértékelésre vonatkozó követelmény célja, hogy a munkáltatók kötelező intézkedéseket tegyenek annak érdekében, hogy megvizsgálják a bérmegállapítási gyakorlataikat, és kezeljék az esetleges nemi előítéleteket az egyenlő díjazás elvét sértő bérezési rendszerekben. A munkáltatók és a munkavállalók képviselői közötti együttműködés támogatott megközelítést biztosít, és közös fellépést eredményez.

A női és férfi munkavállalók átlagos bérszintje közötti, a munkavállalók képviselői és a munkáltató által közösen megállapított különbségeket az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók minden egyes kategóriája tekintetében objektív módon indokolni kell. Amennyiben a különbségek objektív tényezőkkel nem indokolhatók, a munkáltatónak korrekciós intézkedéseket kell tennie; ha sor került korábbi értékelésekre, a munkáltatónak jelentést kell benyújtania az ilyen értékelések alapján hozott intézkedések eredményességéről. Az intézkedéseket a munkavállalók képviselőivel, a munkaügyi felügyelőséggel és/vagy az egyenlőséggel foglalkozó testülettel szoros együttműködésben kell meghozni, és a nemi szempontból semleges munkakör-értékelés és -besorolás létrehozásának is szerepelnie kell közöttük annak biztosítása érdekében, hogy a nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett bérdiszkrimináció kizárható legyen.

10. cikk – Adatvédelem

A rendelkezés előírja, hogy a személyes adatoknak a bérezés átláthatóságára vonatkozó, ezen irányelv szerinti intézkedéseknek megfelelően történő lehetséges kezelését és/vagy közzétételét az (EU) 2016/679 rendelettel – általános adatvédelmi rendelet (GDPR)[34] – összhangban kell végezni.

Meghatározza, hogy a munkáltatók által a 7., 8. vagy 9. cikk alapján gyűjtött személyes adatok kizárólag az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének végrehajtására használhatók fel.

További biztosítékot irányoznak elő arra az esetre, ha az információk 7., 8. és 9. cikk szerinti közzététele – akár közvetlenül, akár közvetve – egy azonosítható munkavállaló díjazásának nyilvánosságra hozatalához vezetne. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy ilyen esetben az információhoz való hozzáférést a munkavállalók képviselőire vagy az egyenlőséggel foglalkozó szervre kell korlátozni. Ezek tanácsot adnak a munkavállalónak az esetleges követeléssel kapcsolatban, anélkül, hogy nyilvánosságra hoznák az azonos munkát vagy

[34] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

egyenlő értékű munkát végző egyes munkavállalók tényleges bérszintjét. Mivel a bérszintekre vonatkozó bizonyos információk már nyilvánosan hozzáférhetők lehetnek, például a közszférában, a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy ezt a biztosítékot a nemzeti gyakorlatnak megfelelően hajtsák végre.

11. cikk – Szociális párbeszéd

Fontos a szociális partnerek bevonása a nemek közötti egyenlőségnek a foglalkoztatási kapcsolatokban való előmozdításába. Ők vannak a legjobb helyzetben ahhoz, hogy feltárják a nemi alapú bérdiszkrimináció megelőzésére és leküzdésére irányuló nemzeti, regionális és helyi szintű fellépés erősségeit és gyengeségeit. Kulcsszerepet játszanak például a nemek szempontjából semleges munkakör-értékelési és -besorolási módszerek kialakításában. Éppen ezért ez a cikk előírja a tagállamok számára, hogy a szociális partnerek autonómiájának sérelme nélkül, valamint a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban biztosítsák, hogy az ezen irányelv szerinti jogokat és kötelezettségeket megvitassák a szociális partnerekkel. Ezt az aktív szociális partnerség kialakítását célzó különböző szakpolitikai intézkedésekkel lehetne elérni.

III. fejezet – Jogorvoslatok és végrehajtás

12. cikk – Jogvédelem

Az átdolgozott irányelv 17. cikkére építve ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy biztosítsák az ezen irányelv szerinti jogok és kötelezettségek érvényesítésére szolgáló bírósági eljárások rendelkezésre állását. Megerősíti az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést azáltal, hogy egyértelművé teszi, hogy a bíróságon kívüli eljárások előzetes igénybevétele békéltetés vagy egy egyenlőséggel foglalkozó szerv előtti eljárás is lehet. Az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést semmi esetre sem akadályozhatja a kötelező közbenső közigazgatási eljárás.

13. cikk – A munkavállalók nevében vagy érdekében indított eljárások

Ez a rendelkezés előírja, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosításában érdekelt egyesületek, szervezetek, esélyegyenlőségi szervek és munkavállalói képviselők vagy más jogi személyek részt vehessenek az e javaslat szerinti kötelezettségek érvényesítésére irányuló bírósági vagy közigazgatási eljárásban. Ezeknek a szervezeteknek jogot kell biztosítani arra, hogy az ilyen eljárásokban a munkavállaló nevében vagy érdekében a munkavállaló jóváhagyásával eljárjanak. Különösen az egyenlőséggel foglalkozó szerveknek jelenleg nincs joguk arra, hogy valamennyi tagállamban keresetet nyújtsanak be a bíróságra.

Emellett ez a rendelkezés bevezeti azt a jogot is, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a munkavállalók képviselői több munkavállaló nevében is keresetet indíthassanak a munkavállaló jóváhagyásával. Ennek célja azon eljárási és költségekkel kapcsolatos akadályok leküzdése, amelyekkel a nemi alapon történő bérdiszkrimináció áldozatai szembesülnek az egyenlő díjazáshoz való joguk érvényesítése során, valamint az e javaslat szerinti átláthatósági intézkedések végrehajtása. A kollektív keresetek benyújtásának lehetősége az elismert szervekre, azaz az egyenlőséggel foglalkozó szervekre és a munkavállalók képviselőire korlátozódik.

14. cikk – A kártérítéshez való jog

A kártérítésre vonatkozó megerősített követelmény ösztönzőket nyújt a nemi alapú bérdiszkrimináció áldozatai számára arra vonatkozóan, hogy követeljék az igazságukat, és fenntartsák az egyenlő díjazáshoz való jogukat. Ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára annak biztosítását, hogy minden munkavállaló, aki az egyenlő díjazás elvével kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség megsértése miatt kárt szenvedett, kártérítést követelhessen és teljes mértékű kártérítést kaphasson az okozott kár tekintetében olyan módon, hogy a kártérítés visszatartó erejű és az elszenvedett kárral arányos legyen.

Az átdolgozott irányelv 18. cikkére építve ez a rendelkezés – a Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban – előírja, hogy a hátrányos megkülönböztetésben részesített munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni, amilyenben a hátrányos megkülönböztetés hiányában lett volna. Ez magában foglalja a bérhátralékok és a kapcsolódó elmaradt prémiumok vagy természetbeni juttatások teljes körű rendezését, az elveszett lehetőségek kompenzálását és a nem vagyoni kár teljes megtérítését. Végül előírja, hogy a kártérítés vagy jóvátétel nem korlátozható előzetes felső határ megállapításával.

15. cikk – Egyéb jogorvoslatok

Az egyenlő díjazáshoz való jog érvényesítésének fokozása érdekében ez a rendelkezés biztosítja, hogy a bíróságok vagy az illetékes hatóságok tiltó határozatokat hozhassanak, amelyekben megállapítják a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvével kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség megsértését, és véget vethetnek az ilyen jogsértésnek. Ezen túlmenően a bíróságoknak vagy az illetékes hatóságoknak képesnek kell lenniük arra, hogy az alperest az egyenlő díjazásra vonatkozó kötelezettségeinek teljesítése érdekében strukturális vagy szervezési intézkedések megtételére kötelezzék.

A gyors megfelelés biztosítása érdekében a bíróságok vagy az illetékes hatóságok ismétlődő kényszerítő bírságot szabhatnak ki.

16. cikk – A bizonyítási teher áthelyezése

Mint azt az átdolgozott irányelv 19. cikke már megállapította, ez a rendelkezés előírja, hogy a *prima facie* hátrányos megkülönböztetés eseteiben az alperesnek kell bizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő díjazás elvét. Ezen túlmenően a közvetlen vagy közvetett megkülönböztetéssel kapcsolatos jogi vagy közigazgatási eljárásokban és a meglévő ítélkezési gyakorlattal összhangban[35] az irányelv megerősíti a munkavállaló helyzetét: abban az esetben, ha a munkáltató nem tartotta be a bérek átláthatóságára vonatkozóan az irányelvben előírt kötelezettségeket, a bizonyítási terhet az alperesre kell hárítani a munkavállaló arra való kötelezése nélkül, hogy a megkülönböztetést akár csak első látásra megalapozott esetként is bizonyítsa.

A bizonyítási teher áthelyezésének megerősítése nemcsak megkönnyíti a munkavállalók egyenlő díjazáshoz való joga érvényesítését, hanem további ösztönzést is jelent a munkáltatók számára, hogy teljesítsék az ezen irányelv szerinti átláthatósági kötelezettségeiket.

---

[35] A C-109/88. sz., Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1989:383.

17. cikk – Bizonyítékokhoz való hozzáférés

Ez a cikk úgy rendelkezik, hogy a nemzeti bíróságok vagy más illetékes hatóságok kötelezhetik az alperest arra, hogy fedje fel az ellenőrzése alatt álló releváns bizonyítékokat a nemi alapon történő bérdiszkriminációval kapcsolatos követelésekkel kapcsolatos eljárások során. A nemzeti bíróságoknak hatáskörrel kell rendelkezniük különösen arra, hogy elrendeljék a bizalmas információkat tartalmazó bizonyítékok felfedését, amennyiben azokat a követelés szempontjából relevánsnak tartják, ugyanakkor hatékony intézkedéseket hoznak az ilyen információk védelmére. Bizalmas információ lehet a vezetőségnek nyújtott jogi tanácsadás, a részvényesek közgyűlésének jegyzőkönyve, személyes adatok stb., amelyek szükségesek a nemi alapú bérdiszkriminációval kapcsolatos jogi igények érvényesítéséhez vagy a velük szembeni védekezéshez.

18. cikk – Elévülési idő

A rövid elévülési időket és a kapcsolódó eljárási akadályokat határozták meg mint az egyik olyan akadályt, amely miatt a bérdiszkrimináció áldozatai nem tudnak érvényt szerezni az egyenlő díjazáshoz való joguknak. Ezért ez az irányelv közös szabályokat állapít meg a nemi alapú bérdiszkriminációval kapcsolatos keresetek benyújtására irányadó elévülési időkre vonatkozóan.

Úgy rendelkezik, hogy az e javaslat szerinti követelések érvényesítésére nyitva álló elévülési időnek legalább három évnek kell lennie, és nem kezdődhet meg azelőtt, hogy az egyenlő díjazás elvének megsértése vagy az ezen irányelv szerinti jogok vagy kötelezettségek megszegése megszűnne, és a felperes tudna a jogsértésről. Ezenfelül, az elévülési idő kötelezően nyugszik vagy megszakad, amint a felperes keresetet nyújt be, vagy a követelést a munkáltató, a munkavállalók képviselői, a munkaügyi felügyelőség vagy az egyenlőséggel foglalkozó szerv tudomására hozza.

19. cikk – Jogi és bírósági költségek

Az egyik legjelentősebb akadályt a perköltségek jelentik, ugyanis erősen visszatartják a nemi alapú bérdiszkrimináció áldozatait attól, hogy érvényesítsék az egyenlő díjazáshoz való jogukat, ami az egyenlő díjazáshoz való jog elégtelen védelméhez és érvényesítéséhez vezet. Az igazságszolgáltatáshoz való jobb hozzáférés biztosítása és a munkavállalók arra való ösztönzése érdekében, hogy érvényesítsék jogaikat, ez a rendelkezés garantálja, hogy a bérdiszkriminációval kapcsolatos kereset ügyében nyertes felperesek visszakövetelhessék a jogi és szakértői díjakat és költségeket az alperestől. Másrészről a rendelkezés kimondja, hogy a bérdiszkriminációval kapcsolatos kereset ügyében győztes alpereseket nem illeti meg hasonló jog, azaz nem jogosultak semmilyen jogi és szakértői díjat és költséget behajtani a felperes(ek)től, kivéve, ha a keresetet rosszhiszeműen nyújtották be, a kereset nyilvánvalóan megalapozatlan volt, vagy a behajtás elmaradása az ügy sajátos körülményei alapján (például a gyenge pénzügyi helyzetben lévő mikrovállalkozások esetében) észszerűtlennek tekinthető.

20. cikk – Szankciók

Ez a rendelkezés azáltal, hogy a jogellenes magatartást folytató munkáltatók esetében előmozdítja a visszatartó hatást, megerősíti a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó meglévő minimumszabályokat. Ugyanakkor az érdemi szankciók megelőző hatással ösztönzik a munkáltatókat arra, hogy proaktívan tegyenek eleget a kötelezettségeiknek.

A tagállamokban megállapított szankciók között a pénzbírságnak is szerepelnie kell, az összegének pedig figyelembe kell vennie számos súlyosbító tényezőt, például a jogsértés súlyosságát és időtartamát, valamint a munkáltató szándékát vagy súlyos gondatlanságát.

Ez a cikk azt is előírja a tagállamok számára, hogy külön szankciókat állapítsanak meg a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek ismételt megsértése esetére. Az ilyen szankciók közé tartozhat például az állami juttatások visszavonása, vagy a pénzügyi vagy hitelösztönzők további odaítéléséből bizonyos időtartamra történő kizárás.

21. cikk – Az egyenlő díjazás kérdése közbeszerzési szerződések vagy koncessziók esetében

A 2014/23/EU irányelvvel[36], a 2014/24/EU irányelvvel[37] és a 2014/25/EU irányelvvel[38] összhangban a tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket annak biztosítására, hogy a közbeszerzési szerződések vagy koncessziók teljesítése során a gazdasági szereplők (beleértve az utánuk következő alvállalkozói láncot is) teljesítsék a férfiak és nők egyenlő díjazására vonatkozó kötelezettségeket. Ez azt jelenti, hogy mindenekelőtt biztosítaniuk kell, hogy a gazdasági szereplők olyan bérmegállapítási mechanizmusokkal rendelkezzenek, amelyek nem vezetnek a női és férfi munkavállalók közötti olyan bérszakadékhoz, amelyet az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók egyetlen kategóriájában sem indokolnak nemi szempontból semleges tényezők.

Továbbá e kötelezettségek végrehajtása során a tagállamok mérlegelik, hogy az ajánlatkérő szervek adott esetben olyan szankciókat és felmondási feltételeket vezessenek be, amelyek biztosítják az egyenlő díjazás elvének betartását a közbeszerzési szerződések és koncessziók teljesítése során. Ez a rendelkezés azt is egyértelművé teszi, hogy a 2014/23/EU irányelv, a 2014/24/EU irányelv és a 2014/25/EU irányelv szerinti meglévő fakultatív kizárási okok felhasználhatók az egyenlő díjazás elvét megsértő gazdasági szereplő kizárására.

Az e rendelkezésben előírt kötelezettségek a közbeszerzésről szóló 2014/24/EU irányelv 18. cikkének (2) bekezdésében és 71. cikkének (1) bekezdésében, a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről szóló 2014/25/EU irányelv 36. cikkének (2) bekezdésében és 88. cikkének (1) bekezdésében, valamint a koncessziós szerződésekről szóló 2014/23/EU irányelv 30. cikkének (3) bekezdésében és 42. cikkének (1) bekezdésében a szociális jog és munkajog területére vonatkozóan meghatározott kötelezettségek körébe tartoznak. A fenti rendelkezések

---

36 Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) a koncessziós szerződésekről (HL L 94., 2014.3.28., 1. o.).

37 Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 65. o.).

38 Az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28, 243. o.).

pontosítása és kifejezett megemlítése az egyenlő díjazáshoz való joggal összefüggésben történő végrehajtásuk előmozdítását és megerősítését szolgálja.

22. cikk – Viktimizáció és a kedvezőtlenebb bánásmóddal szembeni védelem

A munkavállalók és képviselőik nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, ha éltek az egyenlő díjazáshoz való jogukkal vagy az ezen irányelvben biztosított bármely jogukkal. A tagállamoknak nemzeti szinten olyan intézkedéseket kell bevezetniük, amelyek megvédik a munkavállalókat – ideértve a munkavállalók képviselőit is – a munkáltatók által azt követően alkalmazott elbocsátással vagy más hátrányos bánásmóddal szemben, hogy a munkavállaló panaszt tett vagy bírósági eljárást indított, amelynek célja az azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz kapcsolódó bármely jog vagy kötelezettség betartatása.

23. cikk – Kapcsolat a 2006/54/EK irányelvvel

Ez a rendelkezés tisztázza az irányelv és a 2006/54/EK irányelv kapcsolatát a végrehajtási intézkedések tekintetében. A férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának – a 2006/54/EK irányelv 4. cikkében rögzített – elvével összefüggő bármely joggal vagy kötelezettséggel kapcsolatos eljárásokra a 2006/54/EK irányelv 17., 18., 19., 24. és 25. cikke helyett ezen irányelv végrehajtási intézkedései alkalmazandók.

IV. FEJEZET – Horizontális rendelkezések

24. cikk – A védelem szintje

Ez egy általános rendelkezés, amely lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy az irányelv által biztosítottnál magasabb szintű védelmet nyújtsanak. E rendelkezés szerint az irányelvvel ellentétes az, hogy a tagállamok csökkentsék a védelem szintjét a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása tekintetében.

25. cikk – Az egyenlőséggel foglalkozó szervek

Az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek döntő szerepet játszanak a megkülönböztetésmentességre és az egyenlőségre vonatkozó jogszabályok Európai Unión belüli érvényesítésében. Az átdolgozott irányelv már előírja, hogy a tagállamoknak ki kell jelölniük egy vagy több szervet, amelyek minden személy számára elősegítik, elemzik, ellenőrzik és támogatják az egyenlő, nemi alapon történő megkülönböztetéstől mentes bánásmódot, többek között a bérezés tekintetében is. Ez a rendelkezés megállapítja, hogy az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szerveknek ugyanígy az ezen irányelv hatálya alá tartozó ügyekben is hatáskörrel kell rendelkezniük. Előírja továbbá a tagállamok számára, hogy hozzanak aktív intézkedéseket az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek és a munkaügyi felügyelőségek közötti szoros együttműködés és koordináció biztosítása érdekében, emellett biztosítsák, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szervek megfelelő forrásokkal rendelkezzenek az egyenlő díjazáshoz való jog tiszteletben tartásával kapcsolatos feladataik ellátásához.

Ennek során a tagállamoknak mérlegelniük kell, hogy a 20. cikk értelmében pénzbírságként beszedett összegeket e célból az egyenlőséggel foglalkozó szervekhez rendelik.

26. cikk – Nyomon követés és a tudatosság növelése

A férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való joga érvényesülésének megfelelő nyomon követése érdekében a tagállamoknak külön ellenőrző szervet kell létrehozniuk. Ennek a szervnek, amely egy hasonló célú, már létező szerv részét képezheti, konkrét feladatokat kell ellátnia az ezen irányelvben előírt, a bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedések végrehajtásával kapcsolatban, és bizonyos adatokat kell gyűjtenie a béregyenlőtlenségek és a bérek átláthatóságára irányuló intézkedések hatásának nyomon követése érdekében. A tagállamoknak meg kell hozniuk az említett szerv megfelelő működéséhez szükséges intézkedéseket.

Az ellenőrző szerv fő feladatai közé kell tartoznia az ezen irányelvben előírt, a bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedéseknek megfelelően összeállított adatok és jelentések összesítésének, és adott esetben azok felhasználóbarát közzététele biztosításának. Foglalkoznia kell a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék okaival is, és eszközöket kell biztosítania a béregyenlőtlenségek elemzéséhez és értékeléséhez. Ezenfelül feladatai közé kell tartoznia, hogy éves adatokat szolgáltasson a Bizottságnak a bíróságokhoz benyújtott bérdiszkriminációs ügyek és az illetékes hatóságokhoz, többek között az egyenlőséggel foglalkozó szervekhez benyújtott panaszok számáról és típusairól. Végül pedig fel kell hívnia a köz- és magánvállalkozások és -szervezetek, a szociális partnerek és a nagyközönség figyelmét az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének és a bérezés átláthatóságának az előmozdítására.

27. cikk – Kollektív tárgyalás és fellépés

Ez az irányelv elismeri a munkaerőpiaci modellek sokféleségét az EU-ban, beleértve a szociális partnerek szerepét a különböző tagállamokban az irányelv tárgyához kapcsolódó kérdések tekintetében. Éppen ezért ez a rendelkezés megerősíti, hogy az irányelv semmilyen módon nem érinti a szociális partnerek azon jogát, hogy kollektív megállapodásokat tárgyaljanak, megkössenek és végrehajtsanak, valamint hogy közösen lépjenek fel.

28. cikk – Statisztikák

Az 530/1999/EK tanácsi rendelet[39] előírja, hogy a tagállamok négyévente állítsanak össze mikroszintű strukturális keresetfelvételi statisztikát (SES), amely harmonizált adatokat szolgáltat a nemek közötti bérszakadék kiszámításához. A két SES közötti négyéves időszakban a tagállamok önkéntes alapon továbbítják a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó éves adatokat nemek, gazdasági ágazatok, munkaidő (teljes munkaidő/részmunkaidő) tulajdonforma (állami tulajdon/magántulajdon) és életkor szerinti bontásban. Még ha a bérdiszkrimináció csak az egyik összetevője is a nemek közötti bérszakadéknak, az éves nyomon követés lehetővé tétele érdekében javítani kell a rendelkezésre álló adatok gyakoriságát. Ez a rendelkezés ezért kötelezővé teszi a nemek

[39] A Tanács 530/1999/EK rendelete (1999. március 9.) a strukturális keresetfelvételi statisztikákról és a munkaerőköltség-felvételi statisztikákról (*HL L 63., 1999.3.12., 6. o.*).

közötti bérszakadékra vonatkozó éves adatok összeállítását annak érdekében, hogy minden évben teljes adatállomány álljon rendelkezésre.

29. cikk – Az információk terjesztése

E rendelkezés célja az ezen irányelv által nyújtott jogok, valamint az e területen már meglévő egyéb rendelkezések ismertségének biztosítása a tagállamokban.

30. cikk – Végrehajtás

Ez a cikk úgy rendelkezik, hogy figyelembe véve a munkaerőpiaci modellek sokféleségét az EU-ban, valamint azt, hogy egyes tagállamokban milyen mértékben vonják be a szociális partnereket az ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdésekre vonatkozó szabályok meghatározásába, a tagállamok megbízhatják a szociális partnereket az irányelv vonatkozó rendelkezéseinek végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok biztosítják, hogy az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények mindenkor garantáltak legyenek.

31. cikk – Átültetés

Ez a rendelkezés meghatározza azt a maximális időtartamot, amely a tagállamok rendelkezésére áll az irányelv nemzeti jogba való átültetésére és a vonatkozó jogszabályok szövegének a Bizottsággal való közlésére. Ezt az időszakot az ezen irányelv hatálybalépésétől számított két évben határozzák meg.

32. cikk – Jelentéstétel és felülvizsgálat

Ez a rendelkezés kötelezi a tagállamokat arra, hogy legkésőbb az irányelv hatálybalépésétől számított nyolc éven belül közöljék a Bizottsággal az irányelv alkalmazására vonatkozó valamennyi információt, ami lehetővé teszi a Bizottság számára az irányelv alkalmazásának felülvizsgálatát.

33. cikk – Hatálybalépés

Ez egy általános rendelkezés, amely meghatározza, hogy az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

34. cikk – Címzettek

Ez a címzettekre vonatkozó általános rendelkezés egyértelművé teszi, hogy az irányelv címzettjei a tagállamok.

2021/0050 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 157. cikke (3) bekezdésére,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezetének a nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére[40],

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

(1) Az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése az Unió egyik alapvető értékeként és feladataként határozza meg a férfiak és nők közötti egyenlőséghez való jogot.

(2) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés („EUMSZ”) 8. és 10. cikke megállapítja, hogy az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására, és küzd mindenfajta nemen alapuló megkülönböztetés ellen.

(3) Az EUMSZ 157. cikkének (1) bekezdése szerint minden tagállamnak biztosítania kell annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

(4) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke szerint a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a bérezés területén is biztosítani kell.

(5) A szociális jogok európai pillére[41], amelyet Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közösen hirdetett ki, elvként tartalmazza a nők és férfiak közötti egyenlő

---

[40] HL C. , o.

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

bánásmódot és esélyegyenlőséget, valamint az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogot.

(6) A 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[42] megállapítja, hogy az ugyanazon vagy egyenlő értékű munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést. Amennyiben a díjazás meghatározásakor munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak, annak mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken kell alapulnia, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját.

(7) A 2020. évi értékelés[43] megállapította, hogy az egyenlő díjazás elvének végrehajtását a bérezési rendszerek átláthatóságának hiánya, az „egyenlő értékű munka” fogalmával kapcsolatos jogbiztonság hiánya, valamint a megkülönböztetés áldozatai előtt álló eljárási akadályok hátráltatják. A munkavállalók nem rendelkeznek az egyenlő díjazásra vonatkozó követelés sikeres érvényesítéséhez szükséges információkkal, különösen az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók kategóriáira vonatkozó bérszintekkel kapcsolatos információkkal. A jelentés megállapította, hogy a fokozott átláthatóság lehetővé tenné a nemi alapú elfogultság és megkülönböztetés feltárását egy vállalkozás vagy szervezet bérezési rendszereiben. Lehetővé tenné továbbá a munkavállalók, a munkáltatók és a szociális partnerek számára, hogy megfelelő intézkedéseket hozzanak az egyenlő díjazáshoz való jog érvényesítése érdekében.

(8) Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás meglévő keretének alapos értékelését[44], valamint széles körű és inkluzív konzultációs folyamatot[45] követően a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia[46] kötelező erejű intézkedéseket jelentett be a bérek átláthatóságára vonatkozóan.

(9) A nemek közötti bérszakadékot különböző tényezők okozzák, amelyek egy része a nemek közötti közvetlen és közvetett bérdiszkriminációnak tulajdonítható. A szervezeteken belüli bérszintekkel kapcsolatos átláthatóság általános hiánya fenntartja azt a helyzetet, hogy a nemi alapú bérdiszkrimináció és elfogultság észrevétlen marad, vagy ha felmerül a gyanú, nehezen bizonyítható. Éppen ezért kötelező erejű intézkedésekre van szükség a bérezés átláthatóságának javítása, a szervezetek arra való ösztönzése érdekében, hogy vizsgálják felül bérezési rendszereiket annak biztosítása érdekében, hogy az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak egyenlő díjazásban részesüljenek, valamint hogy a megkülönböztetés áldozatai érvényesíthessék az egyenlő díjazáshoz való jogukat. Ezt ki kell egészíteni a meglévő jogi fogalmakat (például a „díjazás” és az „egyenlő értékű munka” fogalmát) tisztázó

---

[42] Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).

[43] SWD(2020)50. Lásd még: 2013. évi jelentés a 2006/54/EK irányelv végrehajtásáról az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak, COM(2013) 861 final.

[44] Az „egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás” Szerződésben rögzített elvét végrehajtó 2006/54/EK irányelv vonatkozó rendelkezésének értékelése, SWD(2020) 50; A nemek közötti bérszakadék kezelésére vonatkozó 2017–2019-es uniós cselekvési terv végrehajtásáról szóló jelentés, COM(2020) 101.

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

[46] A Bizottság közleménye: „Egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia”, 2020. március 5., COM(2020) 152 final.

rendelkezésekkel, valamint a végrehajtási mechanizmusokat és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést javító intézkedésekkel.

(10) A közvetlen és közvetett bérdiszkrimináció megszüntetésével erősíteni kell a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazását. Ez nem zárja ki, hogy a munkáltatók objektív, nemi szempontból semleges és részrehajlástól mentes kritériumok – például teljesítmény és kompetencia – alapján eltérően fizessék az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalókat.

(11) Ennek az irányelvnek minden olyan munkavállalóra alkalmazandónak kell lennie, beleértve a részmunkaidős munkavállalókat, a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat, illetve a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező személyeket is, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: a Bíróság) ítélkezési gyakorlatát. Ítélkezési gyakorlatában a Bíróság megállapította a munkavállalói jogállás meghatározására vonatkozó kritériumokat[47]. Feltéve, hogy eleget tesznek ezeknek a kritériumoknak, a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a platform-munkavállalók, a gyakornokok és a tanulószerződéses tanulók egyaránt ezen irányelv hatálya alá tartoznak. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, és nem azt kell alapul venni, hogy a felek hogyan minősítik a jogviszonyt.

(12) Annak érdekében, hogy a nemek közötti bérdiszkrimináció áldozatai számára elhárulјanak az akadályok az egyenlő díjazáshoz való joguk érvényesítése elől, és e jog tiszteletben tartásának biztosításával kapcsolatban útmutatást nyújtsanak a munkáltatóknak, a Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban tisztázni kell az egyenlő díjazással kapcsolatos alapvető fogalmakat, mint például a „díjazás” és az „egyenlő értékű munka” fogalmát. Ez megkönnyíti e fogalmak alkalmazását, különösen a kis- és középvállalkozások számára.

(13) A nők és férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvét tiszteletben kell tartani a bér vagy fizetés, valamint minden egyéb olyan juttatás tekintetében, amelyet a munkavállalók a munkáltatójuktól közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyukra tekintettel kapnak. A Bíróság ítélkezési gyakorlatával[48] összhangban a „díjazás” fogalmának nemcsak a fizetést kell

---

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

[48] Például a C-58/81. sz., Európai Közösségek Bizottsága kontra Luxemburgi Nagyhercegség ügyben hozott ítélet (ECLI:EU:C:1982:215); a C-171/88. sz., Rinner-Kulhn kontra FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1989:328; a C-147/02. sz., Alabaster kontra Woolwhich plc és Secretary of State for Social Security ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:2004:192; a C-342/93. sz., Gillespie és társai ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1996:46; a C-278/93. sz., Freers és Speckmann kontra Deutsche Bundespost ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1996:83; a C-12/81. sz., Eileen Garland kontra British Rail

magában foglalnia, hanem olyan kiegészítő juttatásokat is, mint a jutalmak, a túlóra-kompenzáció, az utazási lehetőségek (beleértve a munkáltató által biztosított autót és bérletet is), a lakhatási támogatás, a képzésben való részvételért járó térítés, az elbocsátás esetén járó juttatások, a törvényes táppénz, a törvényben előírt juttatások és a foglalkoztatói nyugdíjak. A díjazás fogalmának a törvény vagy kollektív szerződés alapján fizetendő javadalmazás összes elemét tartalmaznia kell.

(14) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 10. cikke kimondja, hogy politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Unió küzd mindenfajta nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ellen. A 2006/54/EK irányelv 4. cikke előírja, hogy nem állhat fenn nemi alapon közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, különösen a díjazás tekintetében. A nemi alapú bérdiszkrimináció, ahol az áldozat neme döntő szerepet játszik, a gyakorlatban számos különböző formát ölthet. Magában foglalhatja a megkülönböztetés vagy egyenlőtlenség különböző területeinek kombinációját, amennyiben a munkavállaló egy vagy több, egyfelől a nemen, másfelől faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron és szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel szemben védett csoport tagja (a 2000/43/EK irányelv vagy a 2000/78/EK irányelv által biztosított védelemnek megfelelően). A migráns nők azon csoportok közé tartoznak, amelyek a megkülönböztetés ilyen sokféle formájával szembesülnek. Ezen irányelvnek ezért egyértelművé kell tennie, hogy a nemi alapú bérdiszkriminációval összefüggésben e kombinációkat is figyelembe kell venni, ezáltal eloszlatva minden olyan kétséget, amely a meglévő jogi keret alapján e tekintetben fennállhat. Ennek biztosítania kell, hogy a bíróságok vagy más illetékes hatóságok megfelelő módon figyelembe vegyenek minden olyan hátrányos helyzetet, amely az ilyen interszekcionális megkülönböztetésből ered, különösen anyagi jogi és eljárási célokból, beleértve a megkülönböztetés fennállásának elismerését, a megfelelő összehasonlítási alap kiválasztását, az arányosság értékelését, valamint adott esetben a megítélt kártérítés vagy a kiszabott szankciók mértékének meghatározását.

(15) A férfiak és nők egyenlő díjazáshoz való jogának tiszteletben tartása érdekében a munkáltatóknak olyan bérmegállapítási mechanizmusokkal vagy bérstruktúrákkal kell rendelkezniük, amelyek biztosítják, hogy az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző férfi és női munkavállalók között ne legyenek olyan különbségek, amelyeket objektív és nemi szempontból semleges tényezők nem indokolnak. Az ilyen bérstruktúráknak lehetővé kell tenniük az egyazon szervezeti struktúrán belüli különböző munkakörök értékének összehasonlítását. A Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban a munka értékét objektív kritériumok – így a képesítési, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, a végzett munka és az érintett feladatok jellege – alapján kell felmérni és összehasonlítani[49].

Engineering Limited ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1982:44; a C-360/90. sz., Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. kontra Monika Bötel ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1992:246; a C-33/89. sz., Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg ügyben hozott ítélet, ECLI: EU:C:1990:265.

[49] Például a C-400/93. sz., Royal Copenhagen ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1995:155; a C-309/97. sz., Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1999: 241; a C-381/99. sz., Brunnhofer ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:2001:358; a C-427/11. sz., Margaret Kenny és társai kontra Minister for Justice, Equality and Law Reform és társai ügyben hozott ítélet 28. pontja, [2013] ECLI:EU:C:2013:122.

(16) Az érvényes összehasonlítási alap meghatározása fontos paraméter annak megállapítása szempontjából, hogy a munka egyenlő értékűnek tekinthető-e. Lehetővé teszi a munkavállaló számára annak bizonyítását, hogy kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, mint a más nemhez tartozó, egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző összehasonlítható személyek. Azokban az esetekben, amikor nem létezik valódi összehasonlítási alap, lehetővé kell tenni a hipotetikus összehasonlítási alap használatát, amelynek segítségével a munkavállaló bizonyíthatja, hogy nem bántak vele ugyanúgy, mint ahogyan egy másik nembeli hipotetikus összehasonlítható személlyel bántak volna. Ez elhárítana egy jelentős akadályt, amellyel a nemi alapú bérdiszkrimináció potenciális áldozatai szembekerülnek, különösen a nemek szerint erősen szegregált munkaerőpiacokon, ahol az a követelmény, hogy ellenkező nembéli összehasonlítási alapot kell találni, szinte lehetetlenné teszi az egyenlő díjazással kapcsolatos igény benyújtását. Emellett a munkavállalókat nem szabad megakadályozni abban, hogy más olyan tényeket – például statisztikákat vagy rendelkezésre álló egyéb információkat – felhasználjanak, amelyek alapján vélelmezhető az állítólagos hátrányos megkülönböztetés. Ez lehetővé tenné a nemek közötti béregyenlőtlenségek hatékonyabb kezelését a nemek szerint szegregált ágazatokban és szakmákban.

(17) A Bíróság pontosította[50], hogy annak megállapítása érdekében, hogy a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e, az összehasonlítás nem feltétlenül korlátozódik azokra a helyzetekre, amelyekben a férfiak és a nők ugyanazon munkáltatónál dolgoznak. A munkavállalók akkor is összehasonlítható helyzetben lehetnek, ha nem ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak, amennyiben a díjazási feltételek e feltételeket meghatározó egyetlen forrásnak tulajdoníthatók. Ilyen helyzet állhat fenn akkor, ha a díjazási feltételeket több társaságra alkalmazandó törvényi rendelkezések vagy kollektív szerződések szabályozzák, vagy ha ezeket a feltételeket egy holdingtársaságon vagy konglomerátumon belül egynél több szervezet vagy vállalkozás számára központilag határozzák meg. A Bíróság továbbá pontosította, hogy az összehasonlítás nem korlátozódik a felperessel egyidejűleg foglalkoztatott munkavállalókra.[51]

(18) A tagállamoknak konkrét eszközöket és módszertanokat kell kidolgozniuk annak érdekében, hogy támogassák és irányítsák annak értékelését, hogy mi minősül egyenlő értékű munkának. Ez megkönnyítené e fogalom alkalmazását, különösen a kis- és középvállalkozások esetében.

(19) A munkakör-besorolási és -értékelési rendszerek nemi szempontból nem semleges módon történő alkalmazása – különösen, ha hagyományos nemi sztereotípiákat feltételeznek – nemi alapú bérdiszkriminációhoz vezethet. Ebben az esetben ezek a rendszerek hozzájárulnak a bérszakadékhoz, és állandósítják azt azáltal, hogy a férfiak és nők által dominált munkaköröket eltérően értékelik olyan helyzetekben, amikor az elvégzett munka értéke egyenlő. Ahol azonban nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszereket alkalmaznak, azok hatékonyan képesek létrehozni egy átlátható bérezési rendszert, és hozzájárulnak a nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés kizárásához. Feltárják a jellemzően nők által végzett munkák alulértékeléséhez kapcsolódó közvetett

---

50 A C-320/00. sz., Lawrence-ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:2002:498.

51 A 129/79. sz., Macarthys-ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1980:103.

bérdiszkriminációt. Ezt úgy érik el, hogy mérik és összehasonlítják azokat a munkaköröket, amelyek tartalma eltérő, de egyenlő értékű, és így támogatják az egyenlő értékű munka elvét.

(20) Ha nincs információ egy munkakör tervezett bértartományáról, az információs aszimmetriát eredményez, amely korlátozza a pályázók alkupozícióját. Az átláthatóság biztosításának lehetővé kell tennie a leendő munkavállalók számára, hogy megalapozott döntést hozzanak a várható fizetésről anélkül, hogy bármilyen módon korlátozná a munkaadó vagy a munkavállaló alkupozícióját abban a tekintetben, hogy akár a jelzett tartományon kívül eső fizetésről állapodjon meg. Emellett kifejezett, nemi alapú részrehajlástól mentes alapot biztosítana a bérmegállapításhoz, és meghiúsítaná a díjazások alulértékelését a készségekhez és tapasztalatokhoz képest. Ez az átláthatósági intézkedés elősegítené az interszekcionális megkülönböztetés problémájának kezelését is, amennyiben az átláthatatlan bérmegállapítások több megkülönböztetési alapon is lehetővé teszik a diszkriminatív gyakorlatokat. A pályázóknak a foglalkoztatást megelőzően nyújtott tájékoztatást – amennyiben azt az álláshirdetésben nem teszik közzé – az állásinterjút megelőzően is megadhatja a munkáltató, vagy a tájékoztatás más formában, például a szociális partnerek által is biztosítható.

(21) Annak érdekében, hogy elejét vegyék a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék állandósulásának, a munkáltatók nem kérdezhetnek rá az állásra pályázó korábbi díjazására.

(22) A bérek átláthatóságára irányuló intézkedéseknek védeniük kell a munkavállalók egyenlő díjazáshoz való jogát, ugyanakkor a lehető legnagyobb mértékben korlátozniuk kell a munkáltatók költségeit és terheit, különös figyelmet fordítva a mikro- és kisvállalkozásokra. Adott esetben az intézkedéseket a munkáltatók méretéhez kell igazítani, figyelembe véve a munkáltatók dolgozóinak létszámát.

(23) A munkáltatóknak hozzáférhetővé kell tenniük a munkavállalók számára a bérszintek és a szakmai előmenetel meghatározásához használt kritériumok leírását. A munkáltató számára lehetővé kell tenni, hogy rugalmasan, a szervezet méretét figyelembe véve tegyen eleget e kötelezettségének.

(24) Minden munkavállaló számára biztosítani kell azt a jogot, hogy kérésre tájékoztatást kapjon béréről és az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérszintjéről, nemek szerinti bontásban. A munkáltatóknak évente tájékoztatniuk kell a munkavállalókat erről a jogról. A munkáltatók saját kezdeményezésükre is dönthetnek úgy, hogy ilyen tájékoztatást nyújtanak anélkül, hogy a munkavállalóknak ezt kérniük kellene.

(25) A legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak megfelelő és átlátható módon rendszeresen jelentést kell tenniük a bérekről, például az információkat bele kell foglalniuk a vezetői jelentésükbe. A 2013/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv[52] követelményeinek hatálya alá tartozó vállalatok dönthetnek úgy, hogy a munkavállalókkal kapcsolatos egyéb kérdések mellett a vezetői jelentésükben számolnak be a bérekről.

---

[52] Az Európai Parlament és a Tanács 2013/34/EU irányelve a meghatározott típusú vállalkozások éves pénzügyi kimutatásairól, összevont (konszolidált) éves pénzügyi kimutatásairól és a kapcsolódó beszámolókról, a 2014/95/EU irányelvvel (2014. október 22.) módosított szövegváltozatában (HL L 330., 2014.11.15., 1. o.).

(26) A bérjelentésnek lehetővé kell tennie, hogy a munkáltatók értékeljék és nyomon kövessék bérstruktúrájukat és -politikáikat, miáltal proaktív módon megfelelhetnek az egyenlő díjazás elvének. Ugyanakkor a nemek szerint lebontott adatoknak segíteniük kell az illetékes hatóságokat, a munkavállalók képviselőit és más érdekelt feleket abban, hogy nyomon kövessék a nemek közötti bérszakadékot az egyes ágazatokban (horizontális szegregáció) és az egyes beosztásokban (vertikális szegregáció) egyaránt. Előfordulhat, hogy a munkáltatók a közzétett adatokhoz magyarázatot kívánnak fűzni a nemek közötti bérkülönbségekkel vagy bérszakadékkal kapcsolatban. Azokban az esetekben, amikor a női és férfi munkavállalók azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért kapott átlagos díjazásában mutatkozó különbségek nem indokolhatók objektív és nemi szempontból semleges tényezőkkel, a munkáltatónak intézkedéseket kell hoznia az egyenlőtlenségek megszüntetése érdekében.

(27) A munkáltatók terheinek csökkentése céljából a tagállamok dönthetnek úgy, hogy nemzeti közigazgatásukon keresztül összegyűjtik és összekapcsolják a szükséges adatokat, lehetővé téve a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék munkáltatónkénti kiszámítását. Az ilyen adatgyűjtés szükségessé teheti több közigazgatási szerv (például az adófelügyeletek és a társadalombiztosítási hivatalok) adatainak összekapcsolását, és akkor lenne lehetséges, ha a munkáltatók (vállalati/szervezeti szintű) és a munkavállalók (egyéni szintű) adatai – köztük a pénzbeli és természetbeni juttatásokra vonatkozó adatok – egymáshoz rendelésére vonatkozó adminisztratív adatok rendelkezésre állnának. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy ezeket az információkat nemcsak az ezen irányelv szerinti bérjelentési kötelezettség hatálya alá tartozó munkáltatók, hanem a kis- és középvállalkozások vonatkozásában is összegyűjtik. Az előírt információk tagállamok általi közzétételének ki kell váltania azon munkáltatók bérjelentési kötelezettségét, amelyekre az adminisztratív adatok vonatkoznak, feltéve, hogy a jelentéstételi kötelezettség által célzott eredményt elérik.

(28) Annak érdekében, hogy a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadékra vonatkozó szervezeti szintű információk széles körben hozzáférhetők legyenek, a tagállamoknak az ezen irányelv alapján kijelölt ellenőrző szervet kell megbízniuk a munkáltatóktól kapott, a bérszakadékra vonatkozó adatok összesítésével anélkül, hogy további terhet rónának a munkáltatókra. Az ellenőrző szervnek nyilvánosságra kell hoznia ezeket az adatokat, lehetővé téve az érintett tagállam egyes munkáltatóira, ágazataira és régióira vonatkozó adatok összehasonlítását.

(29) Közös bérértékelések előírásával kell biztosítani, hogy áttekintik és felülvizsgálják a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató olyan szervezetek bérezési rendszerét, amelyeknél béregyenlőtlenség mutatkozik. A közös bérértékelést a munkáltatóknak kell elvégezniük a munkavállalók képviselőivel együttműködve; ha a munkavállalók képviselői nincsenek jelen, e célból ki kell jelölni képviselőket. A közös bérértékelésnek a díjazás terén a nemek közötti megkülönböztetés felszámolásához kell vezetnie.

(30) Az információk ezen irányelv szerinti kezelésének, illetve közzétételének meg kell felelnie az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendeletnek[53]. Konkrét

[53] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad

biztosítékokat kell bevezetni annak megakadályozására, hogy egy azonosítható munkavállaló adatait – közvetlenül vagy közvetve – felfedjék. Másrészről a munkavállalók nem akadályozhatók meg abban, hogy a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékűnek minősülő munkáért járó egyenlő díjazása elvének érvényesítése céljából önkéntesen közzétegyék a díjazásukat.

(31) Fontos, hogy a szociális partnerek megvitassák az egyenlő díjazással kapcsolatos kérdéseket a kollektív tárgyalások során, és különös figyelmet fordítsanak azokra. Tiszteletben kell tartani a nemzeti társadalmi párbeszéd és kollektív tárgyalási rendszerek különböző jellemzőit az Unióban, a szociális partnerek autonómiáját és szerződési szabadságát, valamint abbéli minőségüket, hogy a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselőiként járnak el. Ezért a tagállamoknak nemzeti rendszerükkel és gyakorlatukkal összhangban megfelelő intézkedéseket kell hozniuk, ilyenek például a szociális partnereket támogató programok, gyakorlati iránymutatások, valamint a kormány aktív részvétele a nemzeti szintű társadalmi párbeszédben. Ezeknek az intézkedéseknek ösztönözniük kell a szociális partnereket arra, hogy fordítsanak kellő figyelmet az egyenlő díjazással kapcsolatos kérdésekre, beleértve a kollektív tárgyalások megfelelő szintjén folytatott megbeszéléseket, valamint a nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek kialakítását.

(32) A munkavállalók számára rendelkezésre kell állniuk a szükséges eljárásoknak ahhoz, hogy könnyebben érvényesítsék az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférési jogukat. A békéltetés alkalmazását vagy az egyenlőséggel foglalkozó szerv beavatkozását kötelezővé tevő, ösztönző vagy szankcionáló nemzeti jogszabályok nem akadályozhatják meg a feleket a bírósághoz forduláshoz való joguk gyakorlásában.

(33) Az, hogy más érdekelt feleken kívül az egyenlőséggel foglalkozó szerveket is bevonják, hozzájárul az egyenlő díjazás elvének hatékony alkalmazásához. Az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek hatásköreinek és felhatalmazásainak ezért megfelelőnek kell lenniük ahhoz, hogy teljes mértékben lefedjék a nemi alapú bérdiszkriminációt, a bérezés átláthatóságát vagy az ezen irányelvben megállapított bármely más jogot és kötelezettséget is beleértve. Azon eljárási és költségekkel kapcsolatos akadályok leküzdése érdekében, amelyekkel azok a munkavállalók szembesülnek, akik úgy vélik, hogy az egyenlő díjazáshoz való joguk érvényesítése során hátrányos megkülönböztetésben részesülnek, lehetővé kell tenni, hogy az egyenlőséggel foglalkozó szervek, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosításában érdekelt egyesületek, szervezetek, szervek és munkavállalói képviselők vagy más jogi személyek képviselhessék az egyéneket. Lehetővé kell tenni számukra, hogy úgy döntsenek, hogy a munkavállalók képviseletében vagy őket támogatva segítséget nyújtanak, ami által a hátrányos megkülönböztetést elszenvedő munkavállalók számára lehetővé válik jogaik hatékony érvényesítése és az egyenlő díjazás elvének betartatása.

(34) Az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a munkavállalók képviselői számára lehetővé kell tenni, hogy ellássák egy vagy több olyan munkavállaló képviseletét, akik úgy vélik, hogy az azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvét sértő, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés áldozatai. A követelések több

---

áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

munkavállaló nevében történő benyújtása vagy támogatása az eljárások megkönnyítését szolgálja azokban az esetekben, amikor eljárási és pénzügyi akadályok, illetve a viktimizációtól való félelem miatt máskülönben nem indítottak volna eljárást, vagy amikor a munkavállalók több okból is hátrányos megkülönböztetéssel szembesülnek, ami nehezen átlátható helyzeteket eredményez. A kollektív keresetek alkalmasak arra, hogy feltárják a rendszerszintű megkülönböztetést, és felhívják a figyelmet az egyenlő díjazás és a nemek közötti egyenlőség kérdésére a társadalom egészében. A kollektív jogorvoslat lehetősége motiválná a bérezés átláthatóságára irányuló intézkedéseknek való proaktív megfelelést, nyomást gyakorolna, valamint növelné a munkáltatók tudatosságát és hajlandóságát a megelőző intézkedésekre.

(35) A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy elegendő forrás álljon az egyenlőséggel foglalkozó szervek rendelkezésére a nemi alapú bérdiszkriminációval kapcsolatos feladataik hatékony és megfelelő ellátásához. Amennyiben egynél több szervet bíznak meg a feladatok ellátásával, a tagállamoknak gondoskodniuk kell a szervek tevékenységeinek megfelelő összehangolásáról.

(36) A kártérítésnek teljes mértékben ki kell terjednie a nemek közötti bérdiszkrimináció következtében elszenvedett veszteségekre és károkra[54]. Ez magában foglalja a bérhátralékok és a kapcsolódó elmaradt prémiumok vagy természetbeni juttatások teljes körű rendezését, az elveszett lehetőségek kompenzálását és a nem vagyoni kár teljes megtérítését. Az ilyen kártérítésre nem alkalmazható előzetesen rögzített felső határ.

(37) A kártérítés mellett más jogorvoslati lehetőségeket is biztosítani kell. A bíróságok számára például lehetővé kell tenni, hogy a munkáltatót az egyenlő díjazásra vonatkozó kötelezettségeinek teljesítése érdekében strukturális vagy szervezési intézkedések megtételére kötelezzék. Ezen intézkedések közé tartozhat például az a kötelezettség, hogy végezze el a bérmegállapítási mechanizmus nemi szempontból semleges értékelésen és besoroláson alapuló felülvizsgálatát; dolgozzon ki cselekvési tervet a feltárt eltérések kiküszöbölésére és az indokolatlan bérkülönbségek csökkentésére; nyújtson tájékoztatást és növelje a munkavállalók tudatosságát az egyenlő díjazáshoz való jogukkal kapcsolatban; hozzon létre a személyzet számára kötelező képzést az egyenlő díjazásról és a nemi szempontból semleges munkakör-értékelésről és -besorolásról.

(38) A Bíróság ítélkezési gyakorlatát[55] követve a 2006/54/EK irányelv olyan rendelkezéseket állapított meg, amelyek biztosítják, hogy a bizonyítási teher az alperesre háruljon, amennyiben a hátrányos megkülönböztetés *prima facie* fennáll. A tagállamokat nem szabad megakadályozni abban, hogy az eljárás megfelelő szakaszában a keresetet benyújtó munkavállalók számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be. A közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos bármely jogi vagy közigazgatási eljárás során, amennyiben a munkáltató nem tett eleget az irányelvben meghatározott, a bérek

---

54 A C-407/14. sz., *María Auxiliadora Arjona Camacho kontra Securitas Seguridad España SA* ügyben hozott ítélet 45. pontja, ECLI:EU:C:2015:831.

55 A C-109/88. sz., *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening* ügyben hozott ítélet, ECLI:EU:C:1989:383.

átláthatóságára vonatkozó kötelezettségeknek, a bizonyítási terhet automatikusan az alperesre kell hárítani, függetlenül attól, hogy a munkavállaló első látásra megalapozottan igazolja-e a bérdiszkriminációt.

(39) Bár a hátrányos megkülönböztetésnek mindössze a vélelmét kell megállapítani ahhoz, hogy a bizonyítási teher a munkáltatóra háruljon, az áldozatok és a bíróságok számára nem mindig könnyű felismerni, hogyan lehet akár ezt a vélelmet is megállapítani. A bérezés átláthatóságára irányuló intézkedések alkalmasak arra, hogy támogassák a bizonyítási teher megfordításának alkalmazását azáltal, hogy segítik a munkavállalókat abban, hogy meghatározzák az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak átlagos bérszintjét. Amennyiben a munkavállalónak elegendő *prima facie* bizonyítékot szolgáltatnia a hátrányos megkülönböztetés vélelmezéséhez, a bizonyítási teher gyorsan áthárul a munkavállalóról a munkáltatóra.

(40) A Bíróság ítélkezési gyakorlatának megfelelően az ezen irányelv szerinti jogok érvényesítésére vonatkozó határidőkkel kapcsolatos nemzeti szabályokat úgy kell megállapítani, hogy azok a gyakorlatban ne tehessék lehetetlenné, vagy ne nehezíthessék meg rendkívüli módon az említett jogok gyakorlását. Az elévülési idők sajátos akadályokat gördítenek a nemi alapú bérdiszkrimináció áldozatai elé. E célból közös minimumszabályokat kell megállapítani. Ezeknek a szabályoknak meg kell határozniuk az elévülési idő kezdő időpontját, időtartamát és megszakításának vagy felfüggesztésének körülményeit, és elő kell írniuk, hogy a keresetindításra vonatkozó elévülési idő legalább három év.

(41) A perköltségek erősen visszatartják a nemi alapú bérdiszkrimináció áldozatait attól, hogy érvényesítsék az egyenlő díjazáshoz való jogukat, ami az egyenlő díjazáshoz való jog elégtelen védelméhez és érvényesítéséhez vezet. Az igazságszolgáltatás ezen komoly eljárási akadályának megszüntetése érdekében a pernyertes felperesek számára lehetővé kell tenni, hogy eljárási költségeiket megtérítessék az alperessel. Másrészről a felperesek nem tehetők felelőssé a pernyertes alperes eljárási költségeiért, kivéve, ha a keresetet rosszhiszeműen nyújtották be, nyilvánvalóan megalapozatlan volt, vagy az alperes általi behajtás elmaradását bíróság vagy más illetékes hatóság az ügy sajátos körülményei között – például a mikrovállalkozások pénzügyi helyzetére tekintettel – észszerűtlennek minősíti.

(42) A tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell előírniuk az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések vagy az ezen irányelv hatálybalépésekor már hatályban lévő, a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogához kapcsolódó nemzeti rendelkezések megsértése esetére. E szankciók közé kell tartozniuk a bírságoknak is, amelyek esetében azok minimális szintjét kell megállapítani, megfelelően figyelembe véve a jogsértés súlyosságát és időtartamát, a megkülönböztetésre vagy súlyos gondatlanságra irányuló esetleges szándékot, valamint bármely más súlyosbító vagy enyhítő tényezőt, amely az eset körülményei között fennállhat, például azt, hogy a nemi alapú bérdiszkriminációhoz más megkülönböztetési okok is társulnak-e. A tagállamoknak mérlegelniük kell annak lehetőségét, hogy a pénzbírságként beszedett összegeket az egyenlőséggel foglalkozó szervekhez rendeljék abból a célból, hogy hatékonyan el tudják látni az egyenlő díjazáshoz való jog érvényesítésével kapcsolatos feladataikat, ideértve a bérdiszkriminációs keresetek benyújtását vagy az áldozatoknak az ilyen követelések benyújtásában való segítését és támogatását.

(43) A tagállamoknak külön szankciókat kell megállapítaniuk a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazására vonatkozó bármely

jog vagy kötelezettség ismételt megsértése esetére azzal a céllal, hogy a szóban forgó szankciók tükrözzék a cselekmény súlyosságát, továbbá még inkább visszatartsanak az ilyen jogsértésektől. Az ilyen szankciók közé tartozhatnak a különböző típusú pénzügyi visszatartó eszközök, mint például az állami juttatások megvonása, vagy a pénzügyi ösztönzők további odaítéléséből vagy bármely közbeszerzési eljárásból bizonyos időtartamra történő kizárás.

(44) A munkáltatók ezen irányelvből eredő kötelezettségei a környezetvédelmi, szociális és munkajog területén alkalmazandó kötelezettségek részét képezik, amelyek betartását a tagállamoknak biztosítaniuk kell a 2014/23/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv[56], a 2014/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv[57] és a 2014/25/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv[58] alapján a közbeszerzési eljárásokban való részvétel tekintetében. Az egyenlő díjazáshoz való joggal kapcsolatos, szóban forgó kötelezettségeknek való megfelelés érdekében a tagállamoknak mindenekelőtt biztosítaniuk kell, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési szerződés vagy koncesszió teljesítése során olyan bérmegállapítási mechanizmusokkal rendelkezzenek, amelyek nem vezetnek a női és férfi munkavállalók közötti olyan bérszakadékhoz, amelyet nem indokolnak nemi szempontból semleges tényezők az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók egyetlen kategóriájában sem. Ezenfelül a tagállamoknak mérlegelniük kell, hogy az ajánlatkérő szerveket adott esetben olyan szankciók és felmondási feltételek bevezetésére kötelezzék, amelyek biztosítják az egyenlő díjazás elvének betartását a közbeszerzési szerződések és koncessziók teljesítése során. A kizárási okok alkalmazásának mérlegelése vagy azon döntésük során, hogy a szerződést nem ítélik oda a gazdaságilag legelőnyösebb ajánlatot benyújtó ajánlattevőnek, az ajánlatkérő szervek figyelembe vehetik, hogy az ajánlattevő vagy alvállalkozója nem tartja tiszteletben az egyenlő díjazás elvét.

(45) Az egyenlő díjazáshoz való jog hatékony érvényre juttatása megfelelő bírói jogvédelmet és közigazgatási védelmet követel meg minden olyan hátrányos bánásmóddal szemben, amelyre a férfiak és nők egyenlő díjazásával kapcsolatos munkavállalói jogok gyakorlásának megkísérlése, vagy az egyenlő díjazáshoz való jog betartásának érvényre juttatását célzó, a munkáltatónak jelzett bármilyen panasz, illetve jogi vagy közigazgatási eljárás miatt kerül sor.

(46) Az egyenlő díjazás elve érvényesítésének javítása érdekében ennek az irányelvnek meg kell erősítenie a meglévő végrehajtási eszközöket és eljárásokat az ezen irányelvben megállapított jogok és kötelezettségek, valamint a 2006/54/EK irányelvben meghatározott, egyenlő díjazásra vonatkozó rendelkezések tekintetében.

(47) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, ezáltal tiszteletben tartva a tagállamok azon előjogát, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be és tartsanak fenn. A meglévő jogi keretek között megszerzett jogokat továbbra is alkalmazni kell, kivéve, ha ez az irányelv kedvezőbb rendelkezéseket vezet be. Ennek az irányelvnek a

---

[56] Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) a koncessziós szerződésekről (HL L 94., 2014.3.28., 1. o.).

[57] Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 65. o.).

[58] Az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28, 243. o.).

végrehajtása nem használható fel az ezen a területen már létező uniós vagy nemzeti jogszabályokban meghatározott, meglévő jogok korlátozására, és nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásával kapcsolatos jogai csökkentésére.

(48) A férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való joga érvényesülésének megfelelő nyomon követése érdekében a tagállamoknak külön ellenőrző szervet kell létrehozniuk vagy kijelölniük. Ennek a szervnek, amely egy hasonló célú, már létező szerv részét képezheti, konkrét feladatokat kell ellátnia az ezen irányelvben előírt, a bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedések végrehajtásával kapcsolatban, és bizonyos adatokat kell gyűjtenie a béregyenlőtlenségek és a bérek átláthatóságára irányuló intézkedések hatásának nyomon követése érdekében.

(49) A nemek szerint lebontott bérstatisztikák összeállítása és a Bizottság (Eurostat) pontos és hiánytalan statisztikákkal való ellátása nélkülözhetetlen a nemek közötti bérszakadék alakulásának uniós szintű elemzéséhez és nyomon követéséhez. Az 530/1999/EK tanácsi rendelet[59] előírja, hogy a tagállamok négyévente állítsanak össze mikroszintű strukturális keresetfelvételi statisztikát, amely harmonizált adatokat szolgáltat a nemek közötti bérszakadék kiszámításához. A jó minőségű éves statisztikák növelhetik az átláthatóságot, és fokozhatják a nemek közötti bérszakadék nyomon követését és az azzal kapcsolatos tudatosságot. Ezen adatok rendelkezésre állása és összehasonlíthatósága elősegíti az e téren történő fejlemények értékelését nemzeti és uniós szinten egyaránt.

(50) Ezen irányelv célja az egyenlő vagy egyenlő értékűnek tekintett munkáért a férfiaknak és a nőknek járó egyenlő díjazás elvének jobb és hatékonyabb végrehajtása olyan közös minimumkövetelmények megállapítása révén, amelyeket az Európai Unió egész területén valamennyi vállalkozásra és szervezetre alkalmazni kell. Mivel e célt a tagállamok nem tudják kellőképpen megvalósítani, és ezért uniós szinten kell elérni, az Unió intézkedéseket hozhat a szubszidiaritásnak az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt elvével összhangban. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv, amely minimumszabályok megállapítására korlátozódik, nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.

(51) A szociális partnerek szerepe kulcsfontosságú annak megtervezésében, hogy miként hajtják végre a bérezés átláthatóságára irányuló intézkedéseket a tagállamokban, különösen azokban, ahol a kollektív tárgyalásokat széles körben alkalmazzák. Éppen ezért a tagállamok számára biztosítani kell a lehetőséget arra, hogy megbízhassák a szociális partnereket ezen irányelv egészének vagy egy részének végrehajtásával, feltéve, hogy minden szükséges lépést megtesznek az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények mindenkori garantálásának biztosítása érdekében.

(52) Ezen irányelv végrehajtásakor a tagállamok nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a mikro-, kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését. Ezért a tagállamok – elkerülendő, hogy a rendelkezések aránytalanul sújtsák a kis- és középvállalkozásokat – felkérést kapnak annak értékelésére, hogy az átültető jogi aktusuk milyen hatást gyakorol azokra,

---

[59] A Tanács 530/1999/EK rendelete (1999. március 9.) a strukturális keresetfelvételi statisztikákról és a munkaerőköltség-felvételi statisztikákról (HL L 63., 1999.3.12., 6. o.).

különös tekintettel a mikrovállalkozásokra; felkérést kapnak továbbá az adminisztratív terhek enyhítésére és az említett értékelés eredményeinek közzétételére.

(53) Az (EU) 2018/1725 rendelet[60] 42. cikkével összhangban konzultációra került sor az európai adatvédelmi biztossal, és a biztos XXXX XX-án/én véleményt nyilvánított,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

Általános rendelkezések

1. cikk

Tárgy

Ez az irányelv különösen a bérezés átláthatósága és megerősített végrehajtási mechanizmusok révén minimumkövetelményeket állapít meg az EUMSZ 157. cikkében foglalt, a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának, valamint a 2006/54/EK irányelv 4. cikkében megállapított megkülönböztetés tilalmának megerősítése érdekében.

2. cikk

Hatály

(1) Ez az irányelv a köz- és magánszférában tevékenykedő munkáltatókra vonatkozik.

(2) Ez az irányelv minden olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések és/vagy alkalmazott gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.

3. cikk

Fogalommeghatározások

(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

a) „díjazás”: az a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve (kiegészítő vagy változó összetevőként), készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap;

b) „bérszint”: a bruttó éves díjazás és a megfelelő bruttó órabér;

---

[60] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/1725 rendelete (2018. október 23.) a természetes személyeknek a személyes adatok uniós intézmények, szervek, hivatalok és ügynökségek általi kezelése tekintetében való védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 45/2001/EK rendelet és az 1247/2002/EK határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 295., 2018.11.21., 39. o.).

c) „bérszakadék”: a munkáltató női és férfi munkavállalóinak átlagos bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók átlagos bérszintjének százalékában kifejezve;

d) „medián bérszint”: az a munkavállalói díjazás, amelynél a munkavállalók fele többet, a munkavállalók másik fele pedig kevesebbet keres, mint az adott munkavállaló;

e) „medián bérszakadék”: a női munkavállalók medián bérszintje és a férfi munkavállalók medián bérszintje közötti különbség, a férfi munkavállalók medián bérszintjének százalékában kifejezve;

f) „bérsávkvartilis”: a munkavállalók négy egyenlő számosságú csoportja, amelyekbe a bérszintjük szerint – a legalacsonyabbtól a legmagasabbig – besorolják őket;

g) „munkavállalók kategóriája”: azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző, az ezen irányelv 4. cikkében megállapított és az érintett munkáltató által meghatározott kritériumok alapján a munkáltató által csoportosított munkavállalók;

h) „közvetlen megkülönböztetés”: az a helyzet, amikor egy személlyel szemben nemi alapon kedvezőtlenebbül járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának;

i) „közvetett megkülönböztetés”: az a helyzet, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;

j) „egyenlőséggel foglalkozó szerv”: a 2006/54/EK irányelv 20. cikke alapján a személyek közötti, nemi alapon történő megkülönböztetés nélküli egyenlő bánásmód előmozdítására, elemzésére, figyelemmel kísérésére és támogatására kijelölt szerv vagy szervek;

k) „munkaügyi felügyelőség”: az a nemzeti szerv vagy szervek, amely(ek) valamely tagállam munkaerőpiacán ellenőrzési feladatokat lát(nak) el.

(2) Ezen irányelv alkalmazásában a megkülönböztetés magában foglalja az alábbiakat:

a) zaklatás és szexuális zaklatás a 2006/54/EK irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében, valamint bármely, az ilyen magatartásnak valamely személy általi elutasításán vagy tűrésén alapuló kedvezőtlenebb bánásmód, amennyiben az ilyen zaklatás vagy bánásmód az ezen irányelvben biztosított jogok gyakorlásához kapcsolódik vagy annak következménye;

b) utasítás, amely egyes személyek nemi alapon történő megkülönböztetésére szólít fel;

c) egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítése a 92/85/EGK tanácsi irányelv[61] értelmében vett terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban.

(3) Az ezen irányelv szerinti bérdiszkrimináció a nem és bármely más, a 2000/43/EK irányelv vagy a 2000/78/EK irányelv által védett megkülönböztetési ok vagy okok kombinációján alapuló megkülönböztetést is magában foglalja.

4. cikk

Egyenlő és egyenlő értékű munka

(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkáltatók olyan bérezési rendszereket vezessenek be, amelyek biztosítják, hogy a nők és a férfiak azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásban részesüljenek.

(2) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munka értékének az e cikkben meghatározott kritériumok szerinti értékelésére és összehasonlítására szolgáló eszközök vagy módszerek rendelkezésre álljanak. Ezen eszközök vagy módszerek közé nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszerek is tartozhatnak.

(3) Az eszközöknek vagy módszereknek lehetővé kell tenniük – a munka értéke szempontjából – annak értékelését, hogy a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak-e olyan objektív kritériumok alapján, mint a képesítési, szakmai és képzési követelmények, a készségek, az erőfeszítések és a felelősség, a végzett munka és az érintett feladatok jellege. Nem tartalmazhatnak sem közvetlenül, sem közvetve a munkavállalók nemén alapuló kritériumokat, illetve nem alapulhatnak azokon.

(4) Amennyiben a bérkülönbségek a díjazási feltételeket meghatározó egyetlen forrásnak tulajdoníthatók, annak értékelése, hogy a munkavállalók azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végeznek-e, nem korlátozódhat azokra a helyzetekre, amikor a női és férfi munkavállalók ugyanazon munkáltatónál dolgoznak, hanem a szóban forgó egyetlen forrásra is kiterjedhet. Emellett az értékelés nem korlátozódhat az érintett munkavállalóval egyidejűleg foglalkoztatott munkavállalókra. Amennyiben nem állapítható meg valós összehasonlítási alap, lehetővé kell tenni a hipotetikus összehasonlítási alappal történő összehasonlítást vagy olyan egyéb bizonyítékok felhasználását, amelyek az állítólagos hátrányos megkülönböztetésre engednek következtetni.

(5) Amennyiben a díjazás meghatározásakor munkakör-értékelési és -besorolási rendszert alkalmaznak, annak mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken kell alapulnia, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját.

---

[61] A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1992.11.28., 1. o.).

II. FEJEZET

A bérek átláthatósága

5. cikk

A bérek átláthatósága a foglalkoztatás előtt

(1) Az állásokra pályázók jogosultak arra, hogy objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján tájékoztatást kapjanak a leendő munkáltatótól az adott pozícióra vonatkozó kezdeti bérszintről vagy annak tartományáról. Ezeket az információkat az állásinterjú előtt közzétett álláshirdetésben vagy egyéb módon közölni kell a pályázóval anélkül, hogy azt a pályázónak kérnie kellene.

(2) A munkáltató sem szóban, sem írásban, sem személyesen, sem képviselőn keresztül nem kérdezheti meg a pályázókat a korábbi munkaviszonyuk keretében kapott díjazásukról.

6. cikk

A bérmegállapítás és a szakmai előmeneteli politika átláthatósága

A munkáltató a munkavállalói számára könnyen hozzáférhetővé teszi a munkavállalók bérszintjének és szakmai előmenetelének meghatározásához használt kritériumok leírását. Ezeknek a kritériumoknak nemi szempontból semlegesnek kell lenniük.

7. cikk

A tájékoztatáshoz való jog

(1) A (3) és (4) bekezdésnek megfelelően a munkavállalóknak joguk van tájékoztatást kapni az egyéni bérszintjükről és az átlagos bérszintekről nemek szerinti bontásban azon munkavállalók kategóriái esetében, akik az övékével azonos munkát vagy azzal egyenlő értékű munkát végeznek.

(2) A munkáltatók évente tájékoztatják a munkavállalókat az (1) bekezdésben említett tájékoztatáshoz való jogukról.

(3) A munkáltatók a munkavállaló kérésére észszerű időn belül rendelkezésre bocsátják az (1) bekezdésben említett információkat. A tájékoztatást a fogyatékossággal élő munkavállalók kérésére a számukra hozzáférhető formátumban kell biztosítani.

(4) A munkavállalóknak lehetőségük van arra, hogy képviselőiken vagy valamely egyenlőséggel foglalkozó szerven keresztül kérjék az (1) bekezdésben említett információkat.

(5) A munkavállalók nem akadályozhatók meg abban, hogy a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének érvényesítése céljából közzétegyék a díjazásukat.

(6) A munkáltatók megkövetelhetik, hogy az e cikk alapján információt szerzett munkavállalók ezeket az információkat kizárólag arra használják fel, hogy megvédjék az azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogukat, és más módon ne terjesszék az információkat.

8. cikk

Jelentés a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadékról

(1) A legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak a (2), (3) és (5) bekezdéssel összhangban meg kell adniuk a szervezetükre vonatkozó következő információkat:

a) az összes női és férfi munkavállaló közötti bérszakadék;

b) az összes női és férfi munkavállaló közötti bérszakadék a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;

c) az összes női és férfi munkavállaló közötti medián bérszakadék;

d) az összes női és férfi munkavállaló közötti medián bérszakadék a díjazás kiegészítő vagy változó összetevői tekintetében;

e) a díjazása részeként kiegészítő vagy változó összetevőket kapó női és férfi munkavállalók aránya;

f) a női és férfi munkavállalók aránya az egyes bérsávkvartilisekben;

g) a női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék a munkavállalók kategóriái szerint, a rendes alapfizetés és a kiegészítő vagy változó összetevők szerinti bontásban.

(2) Az információk pontosságát a munkáltató vezetősége megerősíti.

(3) A munkáltató az (1) bekezdés a)–f) pontjában említett információkat évente felhasználóbarát módon közzéteszi honlapján, vagy más módon nyilvánosan hozzáférhetővé teszi. Kérésre az előző négy évből származó adatokat is hozzáférhetővé kell tenni, amennyiben azok rendelkezésre állnak. Ezenfelül a munkáltató ezeket az információkat a (6) bekezdésben említett ellenőrző szervvel is megosztja.

(4) A tagállamok dönthetnek úgy, hogy maguk állítják össze az (1) bekezdés a)–f) pontjában meghatározott információkat adminisztratív adatok – például a munkáltatók által az adó- vagy társadalombiztosítási hatóságok részére szolgáltatott adatok – alapján. Ezeket az információkat a (6) bekezdéssel összhangban nyilvánosságra kell hozni.

(5) A munkáltató az (1) bekezdés g) pontjában említett információkat valamennyi munkavállaló és képviselőik, valamint a (6) bekezdésben említett ellenőrző szerv rendelkezésére bocsátja. Ezeket az információkat a munkaügyi felügyelőség és az egyenlőséggel foglalkozó szerv számára is átadja azok kérésére. Kérésre az előző négy évből származó adatokat is át kell adni, amennyiben azok rendelkezésre állnak.

(6) A tagállamok megbízzák a 26. cikk szerint kijelölt ellenőrző szervet az (1) bekezdés a)–f) pontja alapján a munkáltatóktól kapott adatok összegyűjtésével, valamint annak biztosításával, hogy ezek az adatok nyilvánosak legyenek, és lehetővé tegyék az érintett tagállam munkáltatói, ágazatai és régiói közötti felhasználóbarát összehasonlítást.

(7) A munkavállalóknak és képviselőiknek, a munkaügyi felügyelőségeknek és az egyenlőséggel foglalkozó szerveknek jogukban áll további pontosításokat és részleteket kérni a munkáltatótól a szolgáltatott adatokkal kapcsolatban, beleértve a nemek közötti bérkülönbségekre vonatkozó magyarázatokat is. A munkáltató –

indoklással ellátott válasz útján – észszerű időn belül válaszol az ilyen megkeresésekre. Ha a nemek közötti bérkülönbségeket objektív és nemi szempontból semleges tényezők nem indokolják, a munkáltatónak a munkavállalók képviselőivel, a munkaügyi felügyelőséggel és/vagy az egyenlőséggel foglalkozó szervvel szoros együttműködésben kell orvosolnia a helyzetet.

9. cikk

Közös bérértékelés

(1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak annak biztosítására, hogy a legalább 250 munkavállalót foglalkoztató munkáltatók – munkavállalóik képviselőivel együttműködve – közös bérértékelést végezzenek, amennyiben mindkét alábbi feltétel teljesül:

a) a 8. cikkel összhangban elvégzett bérjelentés azt mutatja, hogy a munkavállalók bármely kategóriájában a női és a férfi munkavállalók átlagos bérszintje legalább 5 százalékkal eltér;

b) a munkáltató objektív és nemi szempontból semleges tényezőkkel nem igazolta az átlagos bérszint ilyen eltérését.

(2) A közös bérértékelésnek a következőket kell tartalmaznia:

a) a női és férfi munkavállalók arányának elemzése a munkavállalók mindegyik kategóriájában;

b) részletes információk a női és férfi munkavállalók átlagos bérszintjéről, valamint a díjazás kiegészítő vagy változó összetevőiről a munkavállalók mindegyik kategóriája tekintetében;

c) a női és férfi munkavállalók bérszintje közötti különbségek azonosítása a munkavállalók mindegyik kategóriájában;

d) a bérszintek közötti különbségek okai, valamint a munkavállalók képviselői és a munkáltató által közösen megállapított objektív, nemi szempontból semleges indokolások, ha vannak ilyenek;

e) intézkedések az ilyen különbségek kezelésére, amennyiben azok objektív és nemi szempontból semleges kritériumok alapján nem indokolhatók;

f) jelentés a korábbi közös bérértékelésekben említett intézkedések hatékonyságáról.

(3) A munkáltatók a közös bérértékeléseket a munkavállalók, a munkavállalók képviselői, a 26. cikk szerint kijelölt ellenőrző szerv, az egyenlőséggel foglalkozó szerv és a munkaügyi felügyelőség rendelkezésére bocsátják.

(4) Amennyiben a közös bérértékelés objektív és nemi szempontból semleges kritériumokkal nem indokolható különbségeket tár fel az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző női és férfi munkavállalók átlagbérében, a munkáltatónak a munkavállalók képviselőivel, a munkaügyi felügyelőséggel és/vagy az egyenlőséggel foglalkozó szervvel szoros együttműködésben orvosolnia kell a helyzetet. Az ilyen intézkedés a nemi szempontból semleges munkakör-értékelést és besorolást is magában foglalja a nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett bérdiszkrimináció kizárásának biztosítása érdekében.

10. cikk

Adatvédelem

(1) Amennyiben a 7., 8. és 9. cikk alapján hozott intézkedések alapján nyújtott információk személyes adatok kezelésével járnak, a szóban forgó információkat az (EU) 2016/679 rendelettel összhangban kell megadni.

(2) A munkáltatók által a 7., 8. vagy 9. cikk alapján gyűjtött személyes adatok kizárólag az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének végrehajtására használhatók fel.

(3) A tagállamok dönthetnek úgy, hogy amennyiben az információknak a 7., 8. és 9. cikk szerinti nyilvánosságra hozatala egy azonosítható munkavállaló díjazásának közvetlen vagy közvetett közzétételéhez vezetne, csak a munkavállalók képviselői vagy az egyenlőséggel foglalkozó szerv férhet hozzá ezekhez az információkhoz. A munkavállalók képviselői vagy az egyenlőséggel foglalkozó szerv tanácsot ad a munkavállalóknak az ezen irányelv szerinti esetleges követelésekkel kapcsolatban, anélkül, hogy nyilvánosságra hoznák az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző egyes munkavállalók tényleges bérszintjét. A 26. cikkben említett ellenőrző szervnek korlátozás nélkül hozzá kell férnie az információkhoz.

11. cikk

Szociális párbeszéd

A szociális partnerek autonómiájának sérelme nélkül, valamint a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban a tagállamok biztosítják, hogy az ezen irányelv szerinti jogokat és kötelezettségeket megvitassák a szociális partnerekkel.

III. FEJEZET

Jogorvoslat és jogérvényesítés

12. cikk

A jogok védelme

A tagállamok biztosítják, hogy az egyeztető eljárás lehetőségét követően a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvével kapcsolatos jogok és kötelezettségek érvényesítésére irányuló bírósági eljárások minden olyan munkavállaló számára rendelkezésre álljanak, aki úgy ítéli meg, hogy sérelmet szenvedett az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elve alkalmazásának elmulasztása miatt. Ezeknek az eljárásoknak könnyen hozzáférhetőnek kell lenniük a munkavállalók és a nevükben eljárók számára, még azt követően is, hogy megszűnt az a munkaviszony, amelyben a hátrányos megkülönböztetés állítólagosan bekövetkezett.

13. cikk

A munkavállalók nevében vagy érdekében indított eljárások

(1) A tagállamok biztosítják, hogy azok az egyesületek, szervezetek, egyenlőséggel foglalkozó szervek és munkavállalói képviselők vagy más jogi személyek,

amelyeknek a nemzeti jogban megállapított kritériumoknak megfelelően jogos érdeke fűződik a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosításához, részt vehessenek a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvével kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek érvényesítésére irányuló bármely bírósági vagy közigazgatási eljárásban. A munkavállaló jóváhagyásával eljárhatnak azon munkavállaló nevében vagy érdekében, aki a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvével kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség megsértésének áldozata.

(2) Az egyenlőséggel foglalkozó szervek és a munkavállalók képviselői jogosultak arra is, hogy több munkavállaló nevében vagy érdekében lépjenek fel, ez utóbbiak jóváhagyásával.

14. cikk

A kártérítéshez való jog

(1) A tagállamok biztosítják, hogy minden olyan munkavállaló, aki a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvével kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség megsértése miatt kárt szenvedett, a tagállam által meghatározott módon jogosult legyen arra, hogy teljes kártérítést vagy jóvátételt igényeljen és kaphasson a kárért.

(2) Az (1) bekezdésben említett kártérítésnek vagy jóvátételnek tényleges és hatékony kártérítést kell biztosítania az elszenvedett kárért és veszteségért, visszatartó erejű és az elszenvedett kárral arányos módon.

(3) A kártérítésnek olyan helyzetbe kell hoznia azt a munkavállalót, aki sérelmet szenvedett, mintha nem érte volna őt nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés, vagy mintha nem sértették volna meg a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásával kapcsolatos jogokat vagy kötelezettségeket. Ez magában foglalja a bérhátralékok és a kapcsolódó elmaradt prémiumok vagy természetbeni juttatások teljes körű rendezését, az elveszett lehetőségek kompenzálását és a nem vagyoni kár teljes megtérítését. Ezenfelül a késedelmi kamathoz való jogot is magában foglalja.

(4) A kártérítés vagy jóvátétel előzetes felső határ rögzítésével nem korlátozható.

15. cikk

Más jogorvoslati lehetőségek

A tagállamok biztosítják, hogy a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvével kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség érvényesítésének biztosítását célzó bírósági eljárásokban a bíróságok vagy más illetékes hatóságok a felperes kérelmére és az alperes költségére elrendelhessék a következőket:

a) jogsértés megszüntetésére irányuló végzés, amely megállapítja a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvével kapcsolatos valamely jog vagy kötelezettség megsértését, és megszünteti a jogsértést;

b) jogsértés megszüntetésére irányuló végzés, amely az alperest a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának elvével

kapcsolatos bármely jog vagy kötelezettség betartására irányuló strukturális vagy szervezési intézkedések meghozatalára, vagy ilyen jog vagy kötelezettség megsértésének megszüntetésére kötelezi.

Ha nem tesznek eleget e végzések bármelyikének, a teljesítés biztosítása érdekében indokolt esetben ismétlődő kényszerítő bírságot kell kiszabni.

16. cikk

A bizonyítási teher áthelyezése

(1) A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban meghozzák a megfelelő intézkedéseket annak biztosítására, hogy az alperesnek kelljen bizonyítania, hogy a díjazással kapcsolatban sem közvetlen, sem közvetett megkülönböztetés nem történt, abban az esetben, ha azok a munkavállalók, akiket saját állításuk szerint az egyenlő díjazás elvének be nem tartása miatt sérelem ért, a bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt olyan tényeket bizonyítanak, amelyekből vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben a munkáltató nem tett eleget az ezen irányelv 5–9. cikkében meghatározott, a bérek átláthatóságával kapcsolatos jogoknak vagy kötelezettségeknek, a közvetlen vagy közvetett megkülönböztetéssel kapcsolatos bármely jogi vagy közigazgatási eljárás során a munkáltatónak kelljen bizonyítania, hogy nem történt ilyen megkülönböztetés.

(3) Az adott esetben továbbra is fennálló kétségek a felperes javára szólnak.

(4) Ez az irányelv nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásával kapcsolatos jogok vagy kötelezettségek érvényesítése érdekében indított eljárásokban.

(5) A tagállamok eltekinthetnek az (1) bekezdés alkalmazásától olyan eljárások esetén, ahol a bíróságnak vagy az illetékes hatóságnak kell kivizsgálnia az ügy tényállását.

(6) Ez a cikk nem vonatkozik a büntetőeljárásokra, kivéve akkor, ha a nemzeti jog másként rendelkezik.

17. cikk

A bizonyítékokhoz való hozzáférés

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazására vonatkozó követeléssel kapcsolatos eljárásokban a nemzeti bíróságok vagy az illetékes hatóságok kötelezhessék az alperest az ellenőrzésük alatt álló bármely releváns bizonyíték szolgáltatására.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörrel rendelkezzenek bizalmas információkat tartalmazó bizonyítékok szolgáltatásának elrendelésére, amennyiben azt a követelés szempontjából fontosnak ítélik. Biztosítják, hogy az ilyen információk átadásának elrendelésével összefüggésben a nemzeti bíróságok hatékony intézkedésekkel biztosíthassák az ilyen információk védelmét.

(3) Ez a cikk nem gátolja meg a tagállamokat abban, hogy a felperesek számára kedvezőbb szabályokat tartsanak fenn vagy vezessenek be.

18. cikk

Elévülési idők

(1) A tagállamok szabályokat állapítanak meg a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásával kapcsolatos követelések benyújtására vonatkozó elévülési idők tekintetében. E szabályoknak meg kell határozniuk az elévülési idő kezdő időpontját, időtartamát és azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén az elévülési idő megszakad vagy nyugszik.

(2) Az elévülési idők nem kezdődhetnek meg azt megelőzően, hogy a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének megsértése vagy az ezen irányelv szerinti jogok vagy kötelezettségek megsértése megszűnt, és a felperes tud, vagy észszerűen elvárható, hogy tudomása legyen az elv megsértéséről vagy a jogsértésről.

(3) A tagállamok biztosítják, hogy a követelések benyújtására vonatkozó elévülési időt legalább három évben határozzák meg.

(4) A tagállamok biztosítják az elévülési idő felfüggesztését vagy – a nemzeti jogtól függően – megszakítását, amint a felperes keresetet nyújt be, vagy a követelést a munkáltató, a munkavállalók képviselői, a munkaügyi felügyelőség vagy az egyenlőséggel foglalkozó szerv tudomására hozza.

19. cikk

Jogi és bírósági költségek

A bérdiszkrimináción alapuló követelés ügyében győztes felperesek jogosultak arra, hogy minden kártérítésen felül észszerű mértékű jogi és szakértői díjakat és költségeket is behajtsanak az alperestől. A bérdiszkrimináción alapuló követelés ügyében győztes alperesek nem jogosultak semmilyen jogi és szakértői díjat vagy költséget beszedni a felperes(ek)től, kivéve, ha a keresetet rosszhiszeműen nyújtották be, a kereset nyilvánvalóan megalapozatlan volt, vagy a behajtás elmaradása az ügy sajátos körülményei alapján nyilvánvalóan észszerűtlennek minősül.

20. cikk

Szankciók

(1) A tagállamok megállapítják az ennek az irányelvnek megfelelően elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, és meghoznak minden szükséges intézkedést, hogy biztosítsák ezek végrehajtását. A szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A tagállamok haladéktalanul értesítik a Bizottságot ezekről a szabályokról és intézkedésekről, valamint az ezeket érintő minden későbbi módosításról.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy pénzbüntetést szabjanak ki az azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz kapcsolódó jogok és kötelezettségek megsértése esetén. Meg kell határozniuk az ilyen pénzbüntetés minimális szintjét, amely valódi visszatartó hatást biztosít. A pénzbüntetés mértékének megállapításakor figyelembe kell venni:

a) a jogsértés súlyosságát és időtartamát;

b) a munkáltató szándékát vagy súlyos gondatlanságát;

c) az eset körülményeire alkalmazható minden egyéb súlyosbító vagy enyhítő tényezőt.

(3) A tagállamok külön szankciókat állapítanak meg a férfiak és nők egyenlő díjazásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek ismételt megsértése esetén; ezek közé tartozhat az állami juttatások visszavonása vagy a pénzügyi ösztönzők odaítéléséből való, meghatározott időtartamra történő kizárás.

(4) A tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek annak érdekében, hogy az előírt szankciókat a gyakorlatban ténylegesen alkalmazzák.

21. cikk

Az egyenlő díjazás kérdése közbeszerzési szerződések és koncessziók esetében

(1) A tagállamok által a 2014/23/EU irányelv 30. cikkének (3) bekezdésével, a 2014/24/EU irányelv 18. cikkének (2) bekezdésével és a 2014/25/EU irányelv 36. cikkének (2) bekezdésével összhangban hozott megfelelő intézkedések magukban foglalják azokat az intézkedéseket, amelyek biztosítják, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési szerződések vagy koncessziók teljesítése során eleget tegyenek a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazására vonatkozó kötelezettségeknek.

(2) A tagállamok mérlegelik, hogy az ajánlatkérő szervek adott esetben olyan szankciókat és felmondási feltételeket vezessenek be, amelyek biztosítják az egyenlő díjazás elvének betartását a közbeszerzési szerződések és koncessziók teljesítése során. Amennyiben a tagállami hatóságok a 2014/23/EU irányelv 38. cikke (7) bekezdésének a) pontjával, a 2014/24/EU irányelv 57. cikke (4) bekezdésének a) pontjával vagy a 2014/25/EU irányelv 80. cikkének a 2014/24/EU irányelv 57. cikke (4) bekezdésének a) pontjával összefüggésben értelmezett (1) bekezdésével összhangban járnak el, kizárhatnak vagy a tagállamok által kötelezhetők arra, hogy kizárjanak bármely gazdasági szereplőt a közbeszerzési eljárásban való részvételből, amennyiben bármely megfelelő eszközzel bizonyítani tudják az (1) bekezdésben említett kötelezettségeknek akár a bérek átláthatóságára vonatkozó követelményeknek való meg nem feleléssel, akár a munkavállalók bármely kategóriájában 5 %-ot meghaladó, a munkáltató által objektív, a nemek szempontjából semleges kritériumok alapján nem indokolt bérkülönbség fennállásával összefüggő megsértését. Ez nem érinti a 2014/23/EU irányelvben, a 2014/24/EU irányelvben vagy a 2014/25/EU irányelvben meghatározott egyéb jogokat és kötelezettségeket.

22. cikk

Viktimizáció és a kedvezőtlenebb bánásmóddal szembeni védelem

(1) A munkavállalók és képviselőik nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban azon az alapon, hogy éltek a férfiak és nők egyenlő díjazásával kapcsolatos jogaikkal.

(2) A tagállamok a nemzeti jogrendszerükön belül meghozzák a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat – ideértve a nemzeti jogszabályok és/vagy az alkalmazott gyakorlatok szerinti munkavállalói

képviselőket is – attól, hogy a férfiak és nők egyenlő díjazásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek betartása érdekében a vállalkozáson belül tett panasz vagy egyéb jogi eljárás megindítása miatt a munkáltató elbocsássa őket, vagy egyéb hátrányos bánásmódot alkalmazzon velük szemben.

23. cikk

Kapcsolat a 2006/54/EK irányelvvel

A férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásának a 2006/54/EK irányelv 4. cikkében rögzített elvével összefüggő bármely joggal vagy kötelezettséggel kapcsolatos eljárásokra ezen irányelv III. fejezete alkalmazandó.

IV. FEJEZET

Horizontális rendelkezések

24. cikk

A védelem szintje

(1) A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek kedvezőbbek a munkavállalók számára az ezen irányelvben megállapított rendelkezéseknél.

(2) Ennek az irányelvnek a végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a már meglévő védelmi szint csökkentésére az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken.

25. cikk

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek

(1) A munkaügyi felügyelőségek vagy a munkavállalók jogait érvényesítő egyéb szervek – köztük a szociális partnerek – hatáskörének sérelme nélkül a 2006/54/EK irányelvvel összhangban létrehozott egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek illetékesek az ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdésekben.

(2) A tagállamok aktív intézkedéseket hoznak az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek és a munkaerőpiac ellenőrzésével megbízott egyéb nemzeti szervek közötti szoros együttműködés és koordináció biztosítása érdekében.

(3) A tagállamok biztosítják az egyenlőséggel foglalkozó szervek számára a férfiak és nők azonos munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jogának tiszteletben tartásával kapcsolatos feladataik hatékony ellátásához szükséges forrásokat. A tagállamok mérlegelik, hogy a 20. cikk értelmében pénzbírságként beszedett összegeket e célból az egyenlőséggel foglalkozó szervekhez rendelik.

26. cikk

Nyomon követés és a tudatosság növelése

(1) A tagállamok biztosítják a nők és férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve végrehajtásának következetes nyomon követését és az összes rendelkezésre álló jogorvoslati lehetőség érvényesítését.

(2) Minden tagállam kijelöl egy szervet (a továbbiakban: ellenőrző szerv) az ezen irányelvet végrehajtó nemzeti jogi rendelkezések végrehajtásának nyomon követésére és támogatására, és megteszi a szóban forgó szerv megfelelő működéséhez szükséges intézkedéseket. Az ellenőrző szerv a nemzeti szinten meglévő testületek vagy struktúrák részét képezheti.

(3) A tagállamok biztosítják, hogy az ellenőrző szerv feladatai közé tartozzanak a következők:

a) a köz- és magánvállalkozások és -szervezetek, a szociális partnerek és a nyilvánosság figyelmének felhívása az egyenlő díjazás elve és a bérek átláthatóságához való jog előmozdítására;

b) a nemek közötti bérszakadék okainak kezelése, és eszközök kidolgozása a bérkülönbségek elemzésének és értékelésének elősegítésére;

c) a munkáltatóktól a 8. cikk (6) bekezdése alapján kapott adatok összesítése és felhasználóbarát módon történő közzététele;

d) a 9. cikk (3) bekezdése szerinti közös bérértékelési jelentések összegyűjtése;

e) a bíróságokhoz benyújtott bérdiszkriminációs keresetek és az illetékes hatóságokhoz, többek között az egyenlőséggel foglalkozó szervekhez benyújtott panaszok számára és típusaira vonatkozó adatok összesítése.

(4) A tagállamok évente benyújtják a Bizottságnak a (3) bekezdés c), d) és e) pontjában említett adatokat.

27. cikk

Kollektív tárgyalás és fellépés

Ez az irányelv semmilyen módon nem érinti a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban lévő, kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalásokhoz, a kollektív szerződések megkötéséhez és érvényesítéséhez való jogot, valamint a kollektív fellépéshez való jogot.

28. cikk

Statisztikák

A tagállamok évente a kellő időben a Bizottság (Eurostat) rendelkezésére bocsátják a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó naprakész adatokat. Ezeket a statisztikákat nemek, gazdasági ágazat, munkaidő (teljes munkaidő / részmunkaidő), tulajdonforma (állami tulajdon / magántulajdon) és életkor szerinti bontásban, éves alapon számítva kell rendelkezésre bocsátani.

29. cikk

Az információk terjesztése

A tagállamok aktív intézkedéseket hoznak annak biztosítására, hogy egész területükön az érintett személyek minden megfelelő eszközzel tájékoztatást kapjanak az ezen irányelv alapján elfogadott rendelkezésekről, a már hatályban lévő, vonatkozó rendelkezésekkel együtt.

30. cikk

Alkalmazás

A tagállamok – a szociális partnerek erre vonatkozó együttes kérelmére – megbízhatják a szociális partnereket ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy mindenkor biztosítottak legyenek az ezen irányelv által elérni kívánt eredmények.

31. cikk

Átültetés

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek [két évvel a hatálybalépést követően] megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) A Bizottság tájékoztatásakor a tagállamok mellékelik a közléshez az átültető jogi aktusuk kis- és középvállalkozásokra gyakorolt hatására vonatkozó értékelésük eredményeinek összefoglalását, valamint az ilyen értékelés közzétételének helyére való hivatkozást.

(3) Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

32. cikk

Jelentéstétel és felülvizsgálat

(1) A tagállamok [*nyolc évvel a hatálybalépést követően*]-ig tájékoztatják a Bizottságot ezen irányelv alkalmazásának módjáról és gyakorlati hatásáról.

(2) A tagállamok által szolgáltatott információk alapján a Bizottság jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak ezen irányelv végrehajtásáról, és adott esetben jogalkotási módosításokat javasol.

33. cikk

Hatálybalépés

Az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

34. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről	*a Tanács részéről*
az elnök	*az elnök*