ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 4.3.2021 г.
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

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

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

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

• Основания за предложението

Правото на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност е един от основополагащите принципи на ЕС, залегнали в Римския договор. Изискването за гарантиране на равно заплащане е залегнало в Директива 2006/54/ЕО (наричана по-нататък „преработената директива“)[1], допълнена през 2014 г. от препоръка на Комисията относно прозрачността в заплащането (наричана по-нататък „Препоръката от 2014 г.“)[2]. Въпреки тази правна уредба ефективното прилагане и изпълнение на този принцип в практиката продължава да представлява предизвикателство в ЕС. Липсата на прозрачност в заплащането беше определена като една от основните пречки[3]. Разликата в заплащането на жените и мъжете[4] в ЕС продължава да бъде около 14 %. Разликата в заплащането на жените и мъжете има дългосрочно въздействие върху качеството на живот на жените, върху повишения риск от бедност сред тях, както и върху продължаващите разлики в пенсиите, които са 33 % в ЕС[5]. Вследствие на пандемията от COVID-19 и икономическите и социалните последици от нея справянето с този проблем е още по-наложително предвид това, че кризата засегна особено тежко работещите жени[6].

Европейският парламент многократно призова за повече действия на равнището на ЕС с цел засилване на прилагането на разпоредбите за равното заплащане. Съветът призова за действия както от страна на държавите членки, така и от страна на Комисията. През юни 2019 г. Съветът поиска от Комисията да разработи конкретни мерки за подобряване на прозрачността в заплащането[7].

---

[1] Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23). С Директивата бяха консолидирани съществуващите директиви относно равенството между половете в областта на заетостта, като беше включена и съдебната практика на Съда на Европейския съюз — Директива 75/117/ЕИО относно равното заплащане, Директива 86/378/ЕИО (изменена с Директива 96/97/ЕО) относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в професионалните социалноосигурителни схеми, Директива 76/207/ЕИО (изменена с Директива 2002/73/ЕО) относно равното третиране на мъжете и жените и Директива 97/80/ЕО (изменена с Директива 98/52/ЕО) относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола.

[2] Препоръка 2014/124/ЕС на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените (ОВ L 69, 8.3.2014 г., стр. 112).

[3] Вж. оценката и доклада за прилагането на Комисията, съответно SWD(2020)50 и COM(2013) 861 final.

[4] С показателя за разлика в заплащането на жените и мъжете се измерва разликата между средното брутно почасово възнаграждение за служителите мъже и за служителите жени, изразена като процент от средното брутно почасово възнаграждение за служителите мъже, Евростат 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] Заключения на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси, юни 2019 г. (док. 10349/19).

Европейският стълб на социалните права включва равенството между половете и правото на равно заплащане сред 20-те си принципа [8]. В своя план за действие за периода 2017—2019 г. за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете[9] Комисията оцени необходимостта от допълнителни правни мерки за подобряване на прилагането на принципа на равното заплащане и възможностите за подобряване на прозрачността в заплащането. В политическите си насоки[10] председателят Фон дер Лайен обяви, че Комисията ще предложи нови задължителни мерки за прозрачност в заплащането. Този ангажимент беше потвърден отново в стратегията за равенство между половете за периода 2020—2025 г.[11].

Инициативата следва извършената от Комисията ретроспективна оценка[12] на съответните правни разпоредби (наричана по-нататък „оценката от 2020 г.“) и няколко други доклада по този въпрос[13]. В тези оценки беше заключено, че правото на равно заплащане не се прилага адекватно или не се прилага на практика, както и че в много държави членки липсва прозрачност в заплащането.

Цели на предложението

Инициативата е насочена към справяне с продължаващото неадекватно прилагане на основното право на равно заплащане и към гарантиране, че това право се спазва в целия ЕС, като се установят стандарти за прозрачност в заплащането, за да се даде възможност на работниците да упражняват правото си на равно заплащане.

Предложената директива преследва тези цели, като:

- установява прозрачност в заплащането в рамките на организациите;
- улеснява прилагането на ключовите понятия, свързани с равното заплащане, включително „заплащане“ и „труд с равна стойност“; и
- укрепва механизмите за контрол на прилагането.

Прозрачността в заплащането позволява на работниците да установят и докажат евентуална дискриминация, основана на пола. Прозрачността разкрива също полово обусловени предубеждения в системи на заплащане и степенуване на работните места, в които работата на жените и мъжете не се цени еднакво и по неутрален по отношение на пола начин или в които не се оценяват определени трудови умения, считани най-вече за женски качества. Тъй като тези предубеждения често са несъзнателни, прозрачността в заплащането може да спомогне за повишаването на осведомеността относно това сред работодателите и да им съдейства при установяването на

---

[8] Европейският стълб на социалните права има за цел да осигури нови и по-ефективни права за гражданите въз основа на 20 ключови принципа, вж. още: https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles_bg

[9] COM(2017) 678 final, вж. също свързания с него доклад за изпълнението (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] Доклад за изпълнението на Директива 2006/54/ЕО (SWD(2013) 512 final); оценка на въздействието, придружаваща Препоръката за прозрачността в заплащането (SWD(2014) 59 final); доклад за изпълнението на Препоръката на Комисията относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените (COM(2017) 671 final).

дискриминационни разлики в заплащането, основани на пола, които не могат да бъдат обяснени с валидни дискреционни фактори и които често са неумишлени. Затова прозрачността в заплащането е важен инструмент за разсейване на съмненията относно равното заплащане на мъжете и жените и за подпомагане на премахването на полово обусловени предубеждения в практиките, свързани със заплащането. Тя може също така да насърчи промяна в отношението към заплащането на жените чрез повишаване на осведомеността и стимулиране на дебати относно причините за структурните разлики в заплащането на мъжете и жените. Освен простото спазване на принципа на равно заплащане това може също така да доведе до преглед на политиките за равенство между половете в по-общ план на равнището на дружеството, както и да насърчи по-тясното сътрудничество между работодателите и представителите на работниците.

- **Съгласуваност с действащите разпоредби в тази област на политиката**

Въз основа на преработената директива и препоръката от 2014 г. с настоящото предложение се въвеждат нови и по-подробни правила, за да се гарантира спазването на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

Европейският стълб на социалните права и неговите 20 принципа са ориентир на ЕС за изграждане на по-справедлива Европа и за насърчаване на по-добри условия на живот и труд за всички. На 3 март 2021 г. Комисията представи амбициозен план за действие, за да се гарантира неговото изпълнение в целия ЕС.

Настоящото предложение за директива е част от по-широкообхватен пакет от мерки и инициативи, насочени към преодоляване на първопричините за разликата в заплащането на жените и мъжете и към икономическото овластяване на жените. Дискриминацията в заплащането и системната предубеденост в структурите на заплащане са само една от първопричините за разликата в заплащането на жените и мъжете от 14 %, наред с други причини като хоризонталната и вертикалната сегрегация на пазара на труда, работата на пълно работно време спрямо работата на непълно работно време, както и ограниченията, свързани с неплатеното полагане на грижи. Дори и без тези причини и фактори все още е налице т. нар. „необяснена“ разлика в заплащането на жените и мъжете, която представлява две трети от разликата в заплащането на мъжете и жените в държавите — членки на ЕС, и която тази инициатива има за цел да преодолее. Важно е също така да се отбележи, че трудовата биография, включително разликата в заплащането на жените и мъжете, заедно с модела на пенсионната система засягат разликата в пенсиите на мъжете и жените.

Настоящата инициатива е част от многоизмерен подход, включващ, наред с другото, Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот[14], секторни инициативи за борба със стереотипите и подобряване на баланса между половете и предложение за директива за подобряване на баланса между половете в управителните съвети на големи дружества от ЕС, допуснати до борсова търговия[15].

---

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

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

Предложението за директива е в пълно съответствие с ангажимента на ЕС по отношение на Програмата на ООН до 2030 г. и допринася за изпълнението на целите на ООН за устойчиво развитие (ЦУР), по-специално ЦУР 5 за постигане на равенство между половете и овластяване на всички жени и момичета[16].

- **Съгласуваност с други политики на Съюза**

Настоящото предложение е съгласувано с инициативата, насочена към повишаване на докладването на съответната нефинансова информация от дружествата[17]. То е съгласувано с инициативата за минимални работни заплати в ЕС[18] и предстоящата инициатива за устойчиво корпоративно управление[19] и се подкрепя от тях.

2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

- **Правно основание**

Предложението за директива е основано на член 157, параграф 3 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), в който е предвидено, че ЕС приема мерки за прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда, включително на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност.

Член 157, параграф 3 от ДФЕС е правното основание за преработената директива и за препоръката от 2014 г. Поради това той служи като правно основание и за задължителните мерки за прозрачност в заплащането в рамките на тази инициатива, с които се подкрепят прилагането и подобреното изпълнение на принципа за равно заплащане съгласно член 157 от ДФЕС и преработената директива.

- **Субсидиарност**

Прилагането на принципа на ЕС за равно заплащане е установено на равнището на ЕС още в Договора създаване на Европейската икономическа общност от 1957 г.(член 119 от Договора за ЕИО, после член 141 от Договора за ЕО и настоящия член 157 от ДФЕС), което показва, че той представлява основна ценност на ЕС. Първоначално принципът е имал предимно икономическа функция, тъй като целта му е била да се избегне нарушаване на конкуренцията. През 1976 г. обаче Съдът на Европейския съюз признава социалната цел на член 119 от Договора за ЕИО, както и прекия му хоризонтален ефект[20]. По-късно Съдът добавя, че „икономическата цел, преследвана с член 119 от Договора, а именно премахване на нарушенията на конкуренцията между предприятия, установени в различни държави членки, е вторична спрямо социалната

---

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

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 Решение от 8 април 1976 г., *Gabrielle Defrenne/Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (Defrenne II), 43/75; Решение от 8 април 1976 г., Gabrielle Defrenne/Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II), 43/75, EU:C:1976:56, т. 8—10.

цел, преследвана от същата разпоредба, която представлява израз на основно човешко право“[21].

Както бе демонстрирано в оценката от 2020 г., без инициатива на равнището на ЕС няма вероятност да се предприемат съпоставими усилия за насърчаване на равното заплащане в целия ЕС. Необходим е координиран подход — липсата на такъв излага на риск постигането в национален план на равно заплащане на мъжете и жените съгласно член 157, параграф 1 от ДФЕС.

Фактът, че националните мерки за прозрачност в заплащането са фрагментирани и недостатъчни, повишава риска от нарушаване на конкуренцията поради наличието на различни нива на социални стандарти. Налице е риск предприятията да се конкурират при неравнопоставени условия на конкуренция, което би затруднило функционирането на вътрешния пазар. Необходимо е действие на равнището на ЕС, за да се постигнат сходно ниво на защита за работниците в целия ЕС и еднакви условия на конкуренция за операторите на вътрешния пазар.

Предложението за директива е основано на минимална степен на хармонизиране на системите на държавите членки и им позволява да определят по-високи стандарти, ако решат. То изрично им позволява да поверят изпълнението на социалните партньори, при условие че те могат да гарантират във всеки един момент постигането на изискваните съгласно настоящата директива резултати. Този комбиниран подход, който позволява определеното в настоящата директива съчетание от материални права и задължения да се изпълнява чрез колективен трудов договор, зачита различните характеристики на националния социален диалог и системите за колективно трудово договаряне, както и автономността на социалните партньори.

- **Пропорционалност**

Член 5, параграф 4 от Договора за Европейския съюз предвижда, че „по силата на принципа на пропорционалност, съдържанието и формата на дейност на Съюза не надхвърлят необходимото за постигане на целите на Договорите“.

С Препоръката от 2014 г. не бе постигната целта за по-ефективно прилагане на принципа за равно заплащане посредством прозрачност в заплащането поради незадължителния ѝ характер и последващото от това ограничено прилагане от държавите членки[22]. Поради това предложението за директива следва да допълни и подкрепи преработената директива. Приемането на задължителни правни мерки представлява пропорционален отговор на явната нужда от практическо действие за спазване на принципа за равно заплащане и не надхвърля необходимото за постигането на тази цел.

Принципът на пропорционалност е напълно спазен, тъй като мерките за прозрачност в заплащането и за механизми за контрол на прилагането са замислени по такъв начин, че да постигнат целта за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на

---

21 Решение от 10 февруари 2000 г., *Deutsche Telekom AG/Lilli Schröder*, 50/96, EU:C:2000:72, т. 57.

22 SWD(2020)50.

жените и мъжете. От една страна, предложението гарантира, че работниците имат право на информация, въз основа на която те могат да установят дискриминация в заплащането, основана на пола, и да защитят своето право на равно заплащане. От друга страна, в него се отчитат възможните разходи и тежест за работодателите, особено за микропредприятията и малките и средните предприятия.

Както е посочено в оценката на въздействието, очаква се, че свързаните разходи ще бъдат умерени[23]. Те са обосновани с оглед на натрупаните по-дългосрочни ползи: основната полза е пълната защита на една основна ценност на ЕС. В допълнение тя допринася за по-широкообхватните социални амбиции на ЕС, изтъкнати в Европейския стълб на социалните права. Освен това могат да се извлекат допълнителни ползи от по-сигурната заетост, запазването на работната сила и повишената производителност на работниците и предприятията. Следователно тя ще има положителното въздействие върху доходността на стопанската дейност и функционирането на вътрешния пазар.

Предложението оставя на държавите членки избора да запазят или да въведат по-благоприятни стандарти за работниците чрез по-дейно предоставяне на информация и докладване във връзка със заплащането. То отчита многообразието от модели на пазара на труда в ЕС и позволява на държавите членки да поверят изпълнението на Директивата на социалните партньори.

С оглед на горепосоченото и тъй като целта за повишаване на прозрачността в заплащането не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки, а вместо това — поради необходимостта от установяване на общи минимални изисквания — може да бъде постигната по-добре на равнището на ЕС, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципите на субсидиарност и пропорционалност (изложени в член 5, параграф 3 и член 5, параграф 4 от ДФЕС).

- **Избор на инструмент**

За подходящ инструмент се счита правен инструмент под формата на директива за определяне на рамка, с която се подобрява прилагането на принципа за равно заплащане чрез прозрачност в заплащането и засилени механизми за контрол на прилагането. Директивата позволява да се укрепят съществуващите разпоредби, като едновременно с това предоставя на държавите членки свободата да преценяват как да прилагат новите правила и задължения предвид националния си контекст. Този подход е в съответствие с подхода, следван по отношение на други въпроси от правото на ЕС в областите на заетостта и дискриминацията[24].

---

[23] Според оценката на въздействието прогнозните разходи, свързани с индивидуалното право на информация, 20 евро за всяко отделно искане (следователно общите разходи на дружество ще зависят от броя на исканията), докато общите разходи за докладване на заплащането от страна на работодателите ще варират между минимум 379—508 евро и максимум 721—890 евро на работодател в зависимост от размера на предприятието. В зависимост от действителните разлики в заплащането, за които е необходима обща оценка на заплащането, се очаква, че средните разходи за извършване на такава оценка ще варират между минимум 1 180—1 724 евро и максимум 1 911—2 266 евро на работодател. Вж. SWD (2021) 41, стр. 74.

[24] Например Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките

Беше решено преработената директива да не се изменя или заменя поради по-широкия ѝ обхват за борба с основаната на пола дискриминация в областта на заетостта и професиите; отделна глава относно прозрачността в заплащането и свързаните с нея разпоредби за прилагане не би съответствала на съществуващата структура на тази директива и би била несъразмерна по отношение на разпоредбите на преработената директива, уреждащи други аспекти на равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПОСЛЕДВАЩИТЕ ОЦЕНКИ, КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИТЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

• Последващи оценки/проверки за пригодност на действащото законодателство

Оценката от 2020 г. на правната уредба относно равното заплащане, по-специално съответните части от преработената директива и Препоръката от 2014 г., констатира, че преработената директива се счита за уместна от всички заинтересовани страни и че степента на нейното спазване в държавите членки и в различните сектори е от средна до висока. Въпреки това ефективното прилагане на принципа на равно заплащане и прилагането на този принцип на практика продължават да бъдат предизвикателство. Би било по-ефективно, ако правните понятия „заплащане“ и „труд с равна стойност“ бъдат изяснени въз основа на съдебната практика на Съда на Европейския съюз. Тези понятия не са определени по еднакъв начин в отделните национални законодателства и продължават да съществуват неясноти по отношение на начина, по който следва да се тълкуват и прилагат. Наличието на ясни критерии навсякъде в ЕС би допринесло за ефективното прилагане на принципа за равно заплащане.

По отношение на ефикасността при оценката от 2020 г. не бяха намерени доказателства за значителна административна тежест във връзка с прилагането на преработената директива и на Препоръката от 2014 г. Мерките за прозрачност в заплащането, предложени в Препоръката от 2014 г., включват само ограничени разходи за работодателите. Биха могли да възникнат нематериални разходи от възможно неудовлетворение (а оттам и от по-ниската производителност) сред работниците, които научават за големите разлики в заплащането между мъжете и жените, но това може да има и положително въздействие върху удовлетвореността от работата и ангажираността на работниците, увеличавайки привлекателността на работодателите. Липсата на прозрачност в заплащането е накърнила способността на лицата да откриват и оспорват основана на пола дискриминация при заплащането. Освен това работниците, подали жалба за дискриминация в заплащането, са се сблъскали с различни пречки пред достъпа до правосъдие и са рискували да бъдат заклеймени и подложени на ответни мерки от страна на работодателя.

на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар (ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 1) и Директива 2014/54/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници (ОВ L 128, 30.4.2014 г., стр. 8).

Оценката от 2020 г. потвърди, че преработената директива носи ясна добавена стойност за ЕС, като генерира действия за насърчаване на принципа на равно заплащане на мъжете и жените в държавите членки, които иначе не биха били предприети. Добавената стойност за ЕС обаче е ограничена поради недостатъчно и разнородно прилагане на Директивата, както и поради неясните (особено в съдилищата и сред работодателите и работниците) във връзка с правните понятия, които са от основно значение за изпълнението на мерките за равно заплащане.

- **Консултации със заинтересованите страни**

а) Консултативен комитет за равните възможности между мъжете и жените[25]

В становището си, прието през декември 2017 г.[26], Консултативният комитет изтъкна, че като първа стъпка за гарантиране на прилагането на принципа за равно заплащане е необходима по-голяма прозрачност относно заплатите. Комитетът подчерта, че липсва прозрачност на три равнища:

- дружествата рядко публикуват таблици на заплатите и използваните критерии за определяне на заплатите остават неясни;
- не съществува ясен законов механизъм за привеждане в изпълнение на прозрачността в заплащането; и
- наблюдението на прилагането на националните мерки е непълно.

Комитетът призова за действия за повишаване на прозрачността в заплащането чрез установяване на индивидуално право за искане и получаване на информация относно индивидуалните и агрегираните нива на заплащане, така че да се избегне възникването на конфликти на работното място. Въпросното право може да бъде предоставено и на местни представители на синдикалните организации или други представители на работниците.

б) Обществени консултации и целеви проучвания

От 11 януари до 5 април 2019 г. беше проведена обществена консултация[27] с цел събиране на информация, мнения и опит относно проблеми, произтичащи от пропуски и слабости на националните мерки и мерките на ЕС за прозрачност в заплащането. С нея бяха потърсени също така доказателства за степента, до която Препоръката от 2014 г. е спомогнала да се укрепи прилагането на принципа за равно заплащане, залегнал в член 157 от ДФЕС и в преработената директива. Накрая, респондентите отговориха на ориентирани към бъдещето въпроси, свързани с определени аспекти от инициативата за прозрачност, включително необходимостта от допълнителни действия

---

[25] Консултативният комитет бе създаден съгласно Решение 2008/590/ЕО на Комисията относно създаването на Консултативен комитет за равните възможности на жените и мъжете. Той подпомага Комисията при разработването и изпълнението на дейностите на ЕС, насочени към утвърждаване на равни възможности за жените и мъжете. Той също така насърчава постоянния обмен на подходящ опит, политики и практики между държавите членки и различните участващи страни.

[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

на равнището на ЕС за преодоляване на основаната на пола дискриминация в заплащането[28].

В отговор на последващата обществена консултация (от 5 март до 28 май 2020 г.) националните органи, синдикалните организации, организациите на работодателите, бизнес асоциациите, неправителствените организации и отделни лица представиха своите мнения във връзка с основаната на пола дискриминация в заплащането, прозрачността в заплащането и предизвикателствата, свързани с упражняването на правото на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност[29].

На последно място, Комисията организира три целеви проучвания, насочени към държавите членки, социалните партньори и работодателите[30].

- **Оценка на въздействието**

Докладът за оценка на въздействието, придружаващ настоящото предложение[31]:

- описва проблемите, произтичащи от прилагането на настоящата правна рамка и нейното изпълнение;
- определя варианти на политиката за справяне с тези проблеми; както и
- оценява социалното и икономическото въздействие на вариантите на политиката.

Вариантите на политиката включват установяване на прозрачност на равнището на отделните работници, установяване на прозрачност на равнището на работодателите и улесняване на прилагането и изпълнението на съществуващата правна рамка. Във вариантите са предвидени различни сценарии от максимална намеса (от гледна точка на обхвата на работната сила и организациите) до минимална намеса (при която основното право на равно заплащане на работниците се балансира от евентуалната тежест и разходи за работодателите в резултат на предвидените мерки).

В оценката на въздействието се стига до заключението, че предложената тук комбинация от мерки е най-пропорционалната и последователна с оглед на общите и специфичните цели на тази инициатива.

Специфичните въздействия във всяка отделна държава членка ще зависят от редица фактори, включително степента на необходимите законодателни промени и по-широкия социално-икономически контекст. Като цяло могат да се очакват ползи във връзка с повишена осведоменост сред работодателите, овластяване на работниците чрез подобрено упражняване на правото им на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, намаляване на полово обусловените предубеждения в структурите на заплащане, преодоляване на системното подценяване на работата на жените и в крайна сметка намаляване на дела на разликата в заплащането на жените и мъжете, която

---

[28] За обобщение на отговорите вж. приложение 2 към доклада за оценка за 2020 г.

[29] За обобщение на отговорите вж. приложение 2 към доклада за оценка на въздействието, придружаващ настоящото предложение.

[30] За обобщение на отговорите вж. приложение 2 към доклада за оценка на въздействието, придружаващ настоящото предложение.

[31] SWD (2021) 41.

вероятно се дължи на дискриминация в заплащането. Биха могли да се очакват и ефекти на макроикономическо равнище, въпреки че те не могат да бъдат оценени с точност, тъй като точната степен на дискриминация в заплащането (и следователно нейният принос за разликата в заплащането на жените и мъжете) не се знае. По-голямото равенство в заплащането би могло да увеличи общите брутни доходи на равнището на ЕС и да намали неравенството в пазарните доходи във всички държави членки. Освен това се очаква да се понижи степента на изложеност на риск от изпадане в бедност, като рискът от изпадане в бедност се намалява най-вече за домакинствата с един родител (жените представляват 85 % от домакинствата с един родител). Като цяло инициативата би могла да доведе до увеличаване на държавните приходи от преки данъци и социалноосигурителни вноски и до увеличаване на съвкупното търсене вследствие на повишаването на общите брутни доходи.

Премахването на полово обусловените предубеждения в практиките за определяне на заплащането на равнището на работодателите ще окаже положително въздействие върху удовлетвореността от работата и ангажираността на работниците, които са от жизненоважно значение в контекста на следкризисния период. На свой ред това може да бъде от полза за работодателите чрез по-добро задържане на талантите, подобряване на репутацията и съответно потенциални по-големи печалби. По-строгите мерки за изпълнение ще подобрят достъпа до правосъдие и спазването на правата, предоставени съгласно правото на ЕС. Пояснените правила ще насърчат разбирането и осведомеността за правната уредба и ще подобрят съгласуваността при нейното прилагане.

Проектът на оценка на въздействието бе подкрепен от Комитета за регулаторен контрол (КРК) на 27 януари 2021 г. Становищата на Комитета, окончателната оценка на въздействието и нейното обобщение са публикувани заедно с настоящото предложение.

- **Пригодност и опростяване на законодателството**

Комисията проучи начини за опростяване и намаляване на тежестта, по-специално за по-малките предприятия. Мерките в настоящото предложение, които се основават на националните практики в ЕС и извън него, имат за цел да укрепят правото на равно заплащане, като същевременно се ограничат евентуалните разходи и тежести и се вземе предвид трудното икономическо положение в ЕС в резултат на пандемията от COVID-19. По този начин в предложението се отчита принципът на пропорционалност. По-специално с оглед на евентуалното усилие, което ще е необходимо за извличане и докладване на информация относно заплащането, задължението за докладване се прилага само към работодателите с повече от 250 работници. Съвместната оценка на заплащането ще се прилага само за онези работодатели, по отношение на които след годишния им доклад има сериозни основания да се счита, че могат да съществуват проблеми, свързани с неравенство в заплащането на жените и мъжете. Анализът показва, че предложените в настоящата директива мерки са свързани с незначителни разходи, като не бяха представени доказателства, че съществуват по-евтини начини за постигане на същите цели със същото ниво на ефективност.

- **Основни права**

Целите на настоящото предложение са в съответствие с Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-специално с член 23, съгласно който „равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението“, и член 31, съгласно който „всеки работник има

право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му“.

В допълнение член 27 от Хартата предвижда, че „на работниците или на техните представители трябва да се гарантира, на съответните равнища, своевременно информиране и консултиране в предвидените от правото на Съюза, от националните законодателства и практики случаи и условия“.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Предложението не изисква допълнителни средства от бюджета на ЕС.

5. ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ

- **Мерки за мониторинг, оценка и докладване**

Държавите членки трябва да транспонират настоящата директива в срок от 2 години след нейното приемане и да съобщят на Комисията своите мерки за транспониране. В съответствие с член 30 от Директивата те могат да поверят транспонирането на социалните партньори чрез колективни трудови договори.

За да оценят доколко ефективно тази инициатива постига своите общи и конкретни цели, държавите членки ще докладват за нейното прилагане след 8 години. Комисията ще приеме доклад на тази основа.

- **Подробно разяснение на отделните разпоредби на предложението**

Глава I — Общи разпоредби

Член 1 — Цел и предмет

В тази разпоредба се указват целта и предметът на Директивата. Целта на Директивата е да се определят минимални изисквания, с които да се укрепи прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените и забраната за дискриминация, основана на пола, чрез прозрачност в заплащането и засилени механизми за контрол на прилагането.

Член 2 — Обхват

В тази разпоредба се определя кои лица се обхващат от Директивата, т.е. кои лица имат право да се ползват от правата, предоставени от Директивата.

Член 3 — Определения

В тази разпоредба се определят термините и понятията, като се пояснява предварително как следва да се тълкуват в контекста на Директивата.

Тези термини и понятия включват съответните съществуващи определения от преработената директива (заплащане, пряка дискриминация, непряка дискриминация), както и нови понятия, свързани конкретно с правото на равно заплащане, като например нива на заплащане, разлика в заплащането, средно заплащане, разлика в средното заплащане, квартилен сегмент от гледна точка на заплащането и категории работници.

Понятието „заплащане“ включва заплата или каквото и да е възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което работниците получават пряко или косвено („допълнителни и променливи елементи“) във връзка със своята работа от своя работодател. Това включва допълнителни обезщетения като премии, компенсация за извънреден труд, облекчения при пътуване (включително автомобили, предоставени от работодателя, и транспортни карти), жилищни надбавки, компенсация за посещаване на обучение, плащания в случай на уволнение, законно обезщетение при заболяване, законоустановени изисквания за компенсация и професионално пенсионно осигуряване. То следва да включва всички елементи на възнаграждение, дължими по закон или в съответствие с колективен трудов договор.

Дискриминацията в заплащането, основана на пола, може да включва пресичане на различни оси на дискриминация: въз основа на пола, от една страна, и на раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация (както са защитени съгласно Директива 2000/43/ЕО или Директива 2000/78/ЕО), от друга страна. Едно ново определение има за цел да изясни, че в контекста на основана на пола дискриминация при заплащането тази комбинация следва да бъде взета предвид, като по този начин се премахват всички съмнения, които може да съществуват в това отношение съгласно действащата правна уредба. С това ще се гарантира, че съдилищата и други компетентни органи отчитат надлежно всяко неблагоприятно положение, произтичащо от комбинирана дискриминация, по-специално за материалноправни и процесуални цели, включително за признаване на наличието на дискриминация, за вземане на решение за подходящия представител за сравнение, за оценяване на пропорционалността и, по целесъобразност, за определяне на нивото на присъдената компенсация или наложените санкции. Един конкретен случай на такава междусекторност се отнася до положението на жените мигранти, които могат да бъдат изложени на риск от множество форми на дискриминация въз основа на своя пол, расов или етнически произход, религия или убеждения.

Член 4 — Равен труд и труд с равна стойност

Спазването на правото на равно заплащане между жените и мъжете, залегнало в Договора, изисква работодателите да разполагат със структури на заплащане, които гарантират, че жените и мъжете получават равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. За да се позволи на работниците и работодателите да преценят какво представлява труд с равна стойност, съгласно тази разпоредба се изисква държавите членки да установят инструменти или методологии за оценка и съпоставяне на стойността на труда в съответствие с набор от обективни критерии, включващи образователни, професионални и свързани с обучение изисквания, умения, усилия и отговорност, извършена дейност и естество на съответните задачи. Това осигурява основата да се прецени дали работниците се намират в съпоставимо положение, като полагат труд с равна стойност, и ще помогне на работодателите по-добре да категоризират и възнаграждават работните места въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии.

Наличието на ясни критерии на национално равнище ще помогне на работниците да установят валиден представител за сравнение и да преценят дали третирането им е по-неблагоприятно от представителя за сравнение, който полага равен труд или труд с равна стойност.

Тази разпоредба включва още две пояснения, установени в практика на Съда на Европейския съюз. Първо, Съдът поясни[32], че за да се определи дали работниците се намират в сравнимо положение, сравнението не трябва непременно да е ограничено до положения, при които мъжете и жените работят за един и същ работодател. Работниците могат да се намират в сравнимо положение дори когато не работят за един и същ работодател, когато установените в условията на заплащане разлики могат да бъдат приписани на един-единствен източник за определяне на условията на труд (напр. породени от законоустановени разпоредби или колективни трудови договори, свързани със заплащане, приложимо за няколко предприятия, или когато редът и условията на трудова заетост са определени на централно равнище за повече от една организация или предприятие в рамките на холдингово дружество или конгломерат). Съдът също така поясни, че сравнението не е ограничено до работници, които работят по същото време като ищеца[33]. Включването на тези разяснения ще подобри практическото прилагане на принципа на равно заплащане.

Освен това, в случай че не съществува представител за сравнение от реалния живот, следва да се позволява сравнение с хипотетичен представител или използване на други доказателства (статистически данни или друга налична информация), които позволяват да се допусне съществуването на дискриминация. Възможността да се използва хипотетичен представител за сравнение ще позволи на работника да демонстрира, че не е третиран по същия начин, по който би бил третиран хипотетичен представител за сравнение от друг пол.

На последно място, в тази разпоредба се припомня изискването, определено в член 4, параграф 2 от преработената директива, че когато за определяне на възнаграждението се използва система за оценка и класификация на професиите, то тази система трябва да се основава на еднакви неутрални по отношение на пола критерии както за мъжете, така и за жените, и да бъде изградена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола. Това означава, че критериите за оценка на стойността на даден труд или длъжност трябва да бъдат описани и определени по начин, който е приложим за труда както на мъжете, така и на жените по обективен и неутрален начин.

Глава II — Прозрачност в заплащането

Член 5 — Прозрачност в заплащането преди назначаването

До този момент на равнището на ЕС не съществуват минимални стандарти за прозрачност в заплащането преди назначаването. Съгласно тази разпоредба от работодателите се изисква да посочат първоначалното ниво на заплащане или диапазона на заплащане (въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии) на бъдещия работник за конкретна длъжност или работа. Така информация може да бъде предоставена в обявление за свободно работно място или по друг начин преди интервюто за работа, без да е необходимо кандидатът да я поиска (например в поканата за интервюто за работа или директно от социалните партньори).

---

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

33 Решение от 27 март 1980 г., *Macarthys*, 129/79, EU:C:1980:103.

Освен това разпоредбата забранява на работодателите да задават на евентуалните бъдещи работници въпроси относно заплащането им в предишното трудово правоотношение.

Целта на тази разпоредба е да се гарантира, че работниците разполагат с необходимата информация да участват в балансирани и справедливи преговори във връзка със своите заплати, когато встъпват в трудово правоотношение. По този начин също така би се гарантирало, че съществуващите предубеждения и дискриминация в заплащането не се запазват с времето, особено когато работниците сменят работата си. Това не ограничава позициите на работодателя, работника или социалните партньори за договаряне на заплащане извън посочения диапазон. С тази мярка за прозрачност също така би се преодоляла комбинираната дискриминация, при която непрозрачното определяне на заплатата дава възможност за дискриминационни практики, при които са налице няколко основания за дискриминация.

Член 6 — Прозрачност при определяне на заплащането и политика за професионално развитие

За да се гарантира неутралност по отношение на пола при определянето на заплатата и професионалното развитие, съгласно тази разпоредба се изисква работодателите да предоставят на работниците описание на неутралните по отношение на пола критерии, които се използват при определянето на тяхното заплащане и професионално развитие. Когато е целесъобразно, за да се избегне неразумна тежест за микропредприятията и малките предприятия, работодателят може да разполага с гъвкавост по отношение на спазването на това задължение, като вземе предвид своя размер въз основа на броя на работниците.

Член 7 — Право на информация

Тази разпоредба цели да предостави на работниците необходимата информация, за да преценят дали им се плаща по недискриминационен начин в сравнение с други работници в същата организация, които полагат равен труд или труд с равна стойност, както и да упражнят правото си на равно заплащане, ако е необходимо.

Разпоредбата е основана на съществуващата Препоръка на Комисията от 2014 г. относно прозрачността в заплащането. Тя дава право на работниците да поискат информация от своя работодател относно индивидуалното ниво на заплащане и средните нива на заплащане с разбивка по пол за категориите работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност.

Работодателят е длъжен да информира ежегодно всички работници за правото им да получават такава информация и да предоставя исканата информация в разумен срок и в достъпна форма за работниците с увреждания при поискване от тяхна страна.

За да се предотвратят възможни репресивни мерки и страх от такива мерки от страна на работодателя спрямо работниците, тази разпоредба позволява на работниците да поискат тази информация чрез своите представители или чрез орган по равнопоставеността.

За да се подпомогнат допълнително евентуалните жертви на основана на пола дискриминация при заплащането, разпоредбата забранява клаузите за поверителност, доколкото разкриването на информация за заплащането цели упражняване на правото на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. От

друга страна, работодателите могат да поискат получената информация да се използва само за упражняването на правото на равно заплащане.

Член 8 — Докладване относно разликата в заплащането на жените и мъжете работници

Съгласно тази разпоредба се изисква работодателите с най-малко 250 работници да оповестяват публично и да предоставят достъп до определена информация, като например, наред с другото, разликата в заплащането на жените и мъжете, работещи в тяхната организация, също допълнителните или променливите елементи (вж. обяснението в член 3 по-горе), извън фиксираната основна заплата.

Предоставената съгласно този член, параграф 1, букви а) — е) информация се основава на информация, която е леснодостъпна в рамките на дадена организация, и дава цялостна представа за разликите в заплащането на мъжете и жените в организацията, напр. разпределението на работниците по пол в квартилните сегменти от гледна точка на заплащането дава информация за дела на жените на най-високо/най-ниско платените работни позиции. Публикуването на тази информация дава възможност за известно сравнение между работодателите, с което се създават стимули за работодателите да предотвратяват потенциални разлики в заплащането, насърчава се дебата относно равенството в заплащането и се пораждат действия.

Информацията, посочена в този член, параграф 1, буква ж), относно разликата в заплащането на мъжете и жените по категории работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, е специфична за работодателя и е по-чувствителна от общите данни за разликата в заплащането. Категоризацията на работниците, полагащи равен труд или труд за равна стойност, се основава на комбинация и тежест на критерии, които са от значение за конкретния работодател. Поради това разликите в заплащането по категории не са съпоставими между работодателите, което е причината за това тази информация да не бъда оповестявана публично. Работодателите следва да предоставят такава информация на всички работници и техните представители, а инспекторатът по труда и органите по равнопоставеността следва да могат да получават информацията при поискване. Информацията относно разликата в заплащането на жените и мъжете работници по категории работници ще бъде от огромно значение за укрепване на прилагания от работодателите подход на саморегулиране и за създаване на условия работниците и техните представители да изискват спазване на принципа за равно заплащане. Тази информация също така служи като фактор за започване на съвместна оценка на заплащането, както е определено в член 9.

Като алтернативна мярка за докладване относно заплащането от страна на работодателите, по-специално с цел ограничаване на евентуалната тежест в резултат на това докладване, държавите членки могат да предпочетат да поверят на съществуващ орган задачата да събира изискваната информация въз основа на административни данни, например данните, които работодателите предоставят на данъчните или социалноосигурителните органи, и да предоставят тази информация вместо работодателите. В допълнение съгласно разпоредбата се изисква определеният съгласно член 26 орган за наблюдение да събира получените от работодателите данни, като гарантира широк достъп, който позволява съпоставяне на данните между работодатели, сектори и региони в рамките на съответната държава членка.

Въз основа на предоставената информация работниците и техните представители, инспекциите по труда и органите по равнопоставеността имат право да поискат от

работодателя пояснения и подробности във връзка с тази информация, включително обяснения относно разлики в заплащането на жените и мъжете. Работодателят е длъжен да отговори на тези искания в разумен срок, като представи обоснован отговор. В случай че разликите в заплащането на жените и мъжете не са обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола фактори, работодателят е длъжен да намери решение на проблема в тясно сътрудничество с представителите на работниците, инспекцията по труда и/или органа по равнопоставеността.

Член 9 — Съвместна оценка на заплащането

Когато при докладването относно заплащането съгласно член 8 се окаже, че има разлика в средното заплащане на жените и мъжете работници в организацията от най-малко 5 % в която и да е категория работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, и тази разлика не е обоснована от обективни и неутрални по отношение на пола фактори, съответният работодател е длъжен да извърши оценка на заплащането. Работодателят е длъжен да обоснове всяка разлика в заплащането във всяка категория работници, включително разлики под 5 %, с обективни и неутрални по отношение на пола фактори, както и да коригира положението съгласно член 8, параграф 7.

Съвместната оценка на заплащането следва да се извършва от работодателите в сътрудничество с представители на работниците. Ако в организацията няма официални представители на работниците, работодателят следва да определи един или повече работници за тази цел.

Целта на изискването за съвместна оценка на заплащането е работодателите да предприемат задължителни действия за проучване на практиките си за определяне на заплащането и да отстранят всяко евентуално полово обусловено предубеждение в структурите на заплащане, което е в разрез с принципа за равно заплащане. Сътрудничеството между работодателите и представителите на работниците гарантира основан на подкрепа подход и води до общи действия.

Разликите в средните нива на заплащането на жените и мъжете работници от която и да е категория, при която се полага равен труд или труд с равна стойност, трябва да бъдат обективно обосновани, както са били съвместно определени от представителите на работниците и работодателя. Когато разликите не могат да бъдат обосновани от обективни фактори, работодателят трябва да предприеме корективни мерки; когато са извършени предишни оценки, работодателят трябва да включи доклад относно ефективността на предприетите мерки в съответствие с тези оценки. Мерките следва да бъдат взети в тясно сътрудничество с представителите на работниците, инспекцията по труда и/или органа по равнопоставеността и да включват установяване на неутрална по отношение на пола оценка и класификация на професиите, за да се избегне всякаква пряка или непряка дискриминация в заплащането, основана на пола.

Член 10 — Защита на данните

Разпоредбата предвижда, че евентуалното обработване и/или разкриване на лични данни в съответствие с мерките за прозрачност в заплащането съгласно настоящата

директива следва да се извършва в съответствие с Общия регламент относно защитата на данните (ЕС) 2016/679 (ОРЗД)[34].

В нея се уточнява, че личните данни, събрани от работодателите съгласно членове 7, 8 или 9, не се използват за други цели, освен за прилагане на принципа на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност.

Предвиждат се допълнителни предпазни мерки, в случай че разкриването на информация съгласно членове 7, 8 и 9 би довело до разкриване, пряко или непряко, на заплащането на колега, чиято самоличност може да бъде установена. В този случай държавите членки могат да решат да ограничат достъпа до информацията до представителите на работниците или до органа по равнопоставеността. Представителите на работниците или органът по равнопоставеността ще посъветват работника относно евентуален иск, без да разкриват действителните нива на заплащане на отделни работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. Тъй като определена информация относно равнищата на заплащане може вече да е публично достъпна напр. в публичния сектор, на държавите членки се разрешава да прилагат тази предпазна мярка в съответствие с националната практика.

Член 11 — Социален диалог

Участието на социалните партньори е важно за подобряването на равенството между половете в трудовите правоотношения. Те се намират в най-добра позиция да открият силните и слабите страни на действията на национално, регионално и местно равнище, насочени към предотвратяване и борба с основаната на пола дискриминация при заплащането. Те изпълняват ключова роля например при определянето на методи за неутрална по отношение на пола оценка и класификация на професиите. Следователно съгласно този член от държавите членки се изисква, без да се засяга автономността на социалните партньори и в съответствие с националното право и практика, да гарантират, че правата и задълженията съгласно настоящата директива се обсъждат със социалните партньори. Това би могло да се постигне чрез различни мерки на политиката, насочени към развитието на активно социално партньорство.

Глава III — Средства за правна защита и привеждане в изпълнение

Член 12 — Защита на правата

Съгласно тази разпоредба, която се основава на член 17 от преработената директива, от държавите членки се изисква да гарантират наличието на съдебни процедури за привеждане в изпълнение на правата и задълженията съгласно настоящата директива. Тя укрепва достъпа до правосъдие, като пояснява, че първоначалното предприемане на извънсъдебни действия може да се състои от помирителна процедура или производство пред орган по равнопоставеността. Във всеки случай достъпът до правосъдие не следва да се възпрепятства от задължително междинно административно производство.

Член 13 — Производства от името или в подкрепа на работниците

---

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

Съгласно тази разпоредба се изисква сдруженията, организациите, органите по равнопоставеността и представителите на работниците или други правни субекти, които имат интерес да гарантират равенството между мъжете и жените, да могат да заведат съдебни или административни производства за привеждане в изпълнение на задълженията съгласно настоящото предложение. Тези субекти следва да разполагат с правото да действат от името или в подкрепа на работник в тези производства с негово съгласие. По-специално понастоящем органите по равнопоставеността нямат право да предявяват искове в съда във всички държави членки.

Освен това с тази разпоредба се въвежда и правото за органите по равнопоставеността и представителите на работниците да предявяват искове от името на повече от един работник със съгласието на работниците. С това се цели преодоляване на процесуалните и свързаните с разходите пречки, с които се сблъскват жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането, когато се опитват да упражнят своето право на равно заплащане и да постигнат привеждане в изпълнение на мерките за прозрачност съгласно настоящото предложение. Възможността за предявяване на колективни искове е ограничена до признати органи, т.е. органи по равнопоставеността и представители на работниците.

Член 14 — Право на компенсация

Засиленото изискване за компенсация ще осигури стимули за жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането да потърсят правосъдие и да отстояват своето право на равно заплащане. Съгласно тази разпоредба се изисква държавите членки да гарантират, че всеки работник, който е претърпял вреда в резултат на нарушение на право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане, има право да предяви иск и да получи пълна компенсация за причинените вреди по начин, който е възпиращ и пропорционален на претърпените вреди.

Съгласно тази разпоредба, която се основава на член 18 от преработената директива, и в съответствие с практиката на Съда се изисква дискриминираният работник да бъде поставен в позицията, в която е щял да бъде, ако не бе възникнала дискриминация. Това включва пълното възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, компенсация за пропуснати възможности и неимуществени вреди. На последно място, в разпоредбата се предвижда, че компенсацията или възстановяването на вредите не могат да се ограничават чрез определяне на предварителен таван.

Член 15 — Други средства за правна защита

За да се засили упражняването на правото на равно заплащане, с тази разпоредба се гарантира, че съдилищата или компетентните органи могат да издават разпореждания за преустановяване на нарушение, с които се установява нарушение на което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, и се изисква преустановяване на въпросното нарушение. Освен това съдилищата или компетентните органи трябва да могат да изискват от ответника да предприеме структурни или организационни мерки за изпълнение на своите задължения във връзка с равното заплащане.

С цел да се гарантира бързо спазване, съдилищата или компетентните органи могат да наложат периодична имуществена санкция.

Член 16 — Прехвърляне на доказателствената тежест

Както вече е предвидено в член 19 от преработената директива, съгласно тази разпоредба се изисква при *prima facie* случай на дискриминация ответникът да носи отговорността да докаже, че не е нарушен принципът за равно заплащане. Освен това в съдебни или административни производства относно пряка или непряка дискриминация и в съответствие със съществуващата съдебна практика[35], с настоящата директива се укрепва позицията на работника: в случай че работодателят не е спазил задълженията за прозрачност в заплащането, посочени в Директивата, тежестта на доказване се прехвърля върху ответника, без да се изисква от работника да демонстрира дори prima facie случай на дискриминация.

Укрепването на разпоредбите за прехвърляне на доказателствената тежест не само ще улесни упражняването на правото на равно заплащане от страна на работниците, но и ще осигури допълнителен стимул за работодателите да спазват своите задължения за прозрачност съгласно настоящата директива.

Член 17 — Достъп до доказателства

В този член се предвижда, че националните съдилища или други компетентни органи могат да разпоредят на ответника да разкрие съответни доказателства, намиращи се под негов контрол, в рамките на производство, свързано с иск за основана на пола дискриминация при заплащането. По-специално националните съдилища разполагат с правомощието да разпоредят разкриването на доказателства, съдържащи поверителна информация, когато считат, че тя е от значение за иска, като същевременно прилагат ефективни мерки за защитата на тази информация. Поверителната информация би могла да е под формата на правни съвети, отправени към ръководството, протокол от заседание на акционерите, лични данни и др., като тя е необходима за предявяването на законосъобразни искове за основана на пола дискриминация при заплащането и за защита от такива искове.

Член 18 — Давностни срокове

Кратките давностни срокове и свързаните с това процесуални пречки бяха определени като едно от препятствията, които не позволяват на жертвите на дискриминация в заплащането да упражнят своето право на равно заплащане. Ето защо с настоящата директива се установяват общи стандарти за давностните срокове за предявяване на искове за основана на пола дискриминация при заплащането.

В нея се предвижда, че давностният срок за предявяване на искове съгласно настоящото предложение трябва да бъде най-малко три години и не следва да започва да тече преди преустановяването на нарушението на принципа за равно заплащане или

---

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

на неспазването на правата или задълженията съгласно настоящата директива и преди ищецът да е узнал за нарушението. Освен това давностният срок се прекъсва или спира непосредствено след като ищецът предприеме действие, като предяви иск или представи иска на вниманието на работодателя, представителите на работниците, инспекцията по труда или органа по равнопоставеността.

Член 19 — Правни разходи и съдебни разноски

Разходите, свързани със съдебни спорове, представляват основна процесуална пречка, пораждаща сериозен възпиращ фактор за жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането да упражнят своето право на равно заплащане, което води до недостатъчна защита и недостатъчно упражняване на правото на равно заплащане. За да се гарантира по-голям достъп до правосъдие и да се насърчат работниците да упражнят своето право, съгласно тази разпоредба ищците, които спечелят дело за дискриминация в заплащането, имат право на възстановяване от ответника на хонорарите за правни услуги, съдебните разноски и хонорарите на вещите лица. От друга страна, в този член се уточнява, че ответници, които спечелят дело за дискриминация в заплащането, нямат сходно право, т.е. да си възстановят от ищеца/ите хонорарите за правни услуги, съдебните разноски и хонорарите на вещите лица, освен когато искът е предявен недобросъвестно, когато представлява случай на злоупотреба или когато се счита, че невъзстановяването на разходите е неразумно при конкретните обстоятелства по делото (напр. при микропредприятия с лошо финансово състояние).

Член 20 — Санкции

С тази разпоредба се укрепват съществуващите минимални стандарти за санкциите, приложими за нарушение на правата и задълженията, свързани с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, като се засилва възпиращият ефект за работодателите, които прибягват до неправомерно поведение. Същевременно подходящите санкции оказват превантивен ефект, като насърчават работодателите да спазват проактивно своите задължения.

Всички санкции, определени в държавите членки, следва да включват глоби, при чийто размер трябва да се отчитат редица утежняващи елементи, като например тежестта и продължителността на нарушението, както и наличието на умисъл или груба небрежност от страна на работодателя.

Съгласно този член също така се изисква държавите членки да установят специфични санкции, приложими в случай на повторни нарушения на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане на мъжете и за жените за равен труд или труд с равна стойност. Тези санкции биха могли да включват например отнемане на публични облаги или изключване за определен период от време от последващо предоставяне на финансови или кредитни стимули.

Член 21 – Въпроси, свързани с равното заплащане, в областта на обществените поръчки или концесиите

В съответствие с Директива 2014/23/ЕС[36], Директива 2014/24/ЕС[37], и Директива 2014/25/ЕС[38] държавите членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че при провеждането на обществени поръчки и концесии икономическите оператори (включително веригата от подизпълнители след това) спазват задълженията, свързани с равното заплащане на мъжете и жените. Това означава, че те следва, по-специално да гарантират, че икономическите оператори разполагат с механизми за определяне на заплащането, които не водят до разлика в заплащането между жените и мъжете работници, която не може да бъде обоснована от неутрални по отношение на пола фактори във всяка категория работници, полагащи равен труд или за труд с равна стойност.

Освен това при изпълнението на тези задължения държавите членки следва да вземат предвид възможността възлагащите органи да въвеждат, когато е целесъобразно, санкции и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане при изпълнението на обществени поръчки и на концесии. С тази разпоредба също така се пояснява, че съществуващите незадължителни основания за изключване съгласно Директива 2014/23/ЕС, Директива 2014/24/ЕС и Директива 2014/25/ЕС могат да се използват за изключване на оператор, които не спазва принципа на равно заплащане.

Предвидените в тази разпоредба задължения попадат сред приложимите задължения в областта на социалното и на трудовото право, предвидени в член 18, параграф 2 и член 71, параграф 1 от Директива 2014/24/ЕС за обществените поръчки, член 36, параграф 2 и член 88, параграф 1 от Директива 2014/25/ЕС относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги, и член 30, параграф 3 и член 42 параграф 1 от Директива 2014/23/ЕС за възлагане на договори за концесия. Поясняването и изричното позоваване на горепосочените разпоредби имат за цел да се спомогне и подсили тяхното прилагане по отношение на правото на равно заплащане.

Член 22 — Виктимизация и защита от по-неблагоприятно третиране

Работниците и техните представители не следва да се третират по-неблагоприятно след упражняването на правото им на равно заплащане или на всички други права, предвидени в настоящата директива. Държавите членки следва да въведат на

---

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

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

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

национално равнище мерки за защита на работниците, включително на представителите на работниците, от уволнение или всякакво друго неблагоприятно третиране от страна на работодателя поради жалба или вследствие на съдебно производство, целящо осигуряването на спазване на всички права и задължения, свързани с равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност.

Член 23 — Връзка с Директива 2006/54/ЕО

С тази разпоредба се пояснява връзката с Директива 2006/54/ЕО по отношение на мерките за изпълнение. Мерките за контрол на прилагането на настоящата директива се прилагат за производства, отнасящи се до което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, определен в член 4 от Директива 2006/54/ЕО, вместо членове 17, 18, 19, 24 и 25 от посочената директива

Глава IV — Хоризонтални разпоредби

Член 24 — Равнище на защита

Това е стандартна разпоредба, позволяваща на държавите членки да предоставят по-високо равнище на защита, отколкото се гарантира от Директивата. Съгласно тази разпоредба не се допуска също така държавите членки да намалят защитата по отношение на въпроса за равното заплащане между мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

Член 25 — Органи по равнопоставеността

Националните органи по равнопоставеността играят решаваща роля за прилагането на законодателството срещу дискриминацията и за равните възможности в Европейския съюз. В преработената директива вече се предвижда, че държавите членки следва да определят орган или органи за насърчаване, анализ, мониторинг и подпомагане на равното третиране на всички лица без дискриминация, основана на пола, включително по отношение на заплащането. В тази разпоредба се установява, че националните органи по равнопоставеността следва да бъдат компетентни също и по въпроси, попадащи в обхвата на настоящата директива. Освен това в нея се съдържа изискването държавите членки да предприемат активни мерки за осигуряване на тясно сътрудничество и координация между националните органи по равнопоставеността и инспекторатите по труда, и да гарантират, че органи по равнопоставеността разполагат с необходимите ресурси, за да изпълняват функциите си по отношение на зачитането на правото на равно заплащане. По този начин държавите членки следва да обмислят предоставянето на събраните съгласно член 20 глоби на органите по равнопоставеността за тази цел.

Член 26 — Наблюдение и повишаване на осведомеността

С цел да се гарантира подходящо наблюдение на прилагането на правото на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, държавите

членки следва да създадат специален орган за наблюдение. Този орган, който може да бъде част от съществуващ орган, преследващ сходни цели, следва да има специфични задачи във връзка с прилагането на мерките за прозрачност в заплащането, предвидени в настоящата директива, както и да събира определени данни за наблюдение на неравенствата и въздействието на мерките за прозрачност в заплащането. Държавите членки ще трябва да създадат необходимата организация за правилното функциониране на този орган.

Основните функции на органа за наблюдение следва да бъдат да обобщава данните и докладите, изготвени в съответствие с мерките за прозрачност в заплащането, предвидени в настоящата директива, и, когато е уместно, да гарантира тяхното публикуване по удобен за потребителите начин. Той следва също така да се справи с причините за разликата в заплащането на жените и мъжете работници и да предостави инструменти за анализ и оценка на неравенствата в заплащането. Освен това той следва да бъде отговорен за предоставянето на Комисията на годишни данни за броя и видовете на делата за дискриминация в заплащането, за които са сезирани съдилищата, както и жалбите, заведени пред компетентните публични органи, включително органите по равнопоставеността. Накрая, негова задача следва да бъде повишаването на осведомеността сред публичните и частните предприятия и организации, социалните партньори и широката общественост с цел да се утвърдят принципът за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност и прозрачността в заплащането.

Член 27 — Колективно трудово договаряне и действия

Настоящата директива отчита многообразието от модели на пазарите на труда в ЕС, включително ролята на социалните партньори в различните държави членки по отношение на въпроси, свързани с предмета на Директивата. Следователно с тази разпоредба се потвърждава, че Директивата не засяга по никакъв начин правото на социалните партньори да преговарят, сключват и изпълняват колективни трудови договори, както и да предприемат колективни действия.

Член 28 — Статистически данни

Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета[39] изисква от държавите членки да изготвят структурна статистика за заплатите на микро равнище за период от четири години, която предоставя хармонизирани данни за изчисляването на разликата в заплащането на жените и мъжете. През периода от четири години между две структурни статистики за заплатите държавите членки изпращат на доброволна основа ежегодни данни за разликата в заплащането на жените и мъжете с разбивка по пол, икономически сектор, работно време (пълно/непълно), икономически контрол (публична/частна собственост) и възраст. Въпреки че дискриминацията в заплащането представлява само един елемент от разликата в заплащането на жените и мъжете, е необходимо подобряване на честотата на наличните данни, за да има възможност за годишно наблюдение. Затова тази разпоредба прави задължително събирането на годишни данни относно разликата в заплащането на жените и мъжете, за да се осигури пълен набор от данни всяка година.

---

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

Член 29 — Разпространяване на информация

Тази разпоредба има за цел да гарантира повишаването на осведомеността в държавите членки относно правата, предоставени с настоящата директива, както и други вече съществуващи права в същата област.

Член 30 – Изпълнение

В настоящия член се предвижда, че като се вземат предвид разнообразието от модели на пазара на труда в целия ЕС и равнището на участие на социалните партньори в някои държави по отношение на определянето на правила относно въпросите, обхванати от настоящата директива, държавите членки могат да възложат на социалните партньори прилагането на съответните разпоредби на Директивата, при условие че резултатите, които се целят с настоящата директива, се гарантират по всяко време.

Член 31 — Транспониране

Тази разпоредба установява максималния срок, в който държавите членки трябва да транспонират Директивата в националното си законодателство и да съобщят на Комисията съответните текстове. Този срок е определен на две години от влизането в сила на настоящата директива.

Член 32 — Докладване и преглед

С тази разпоредба се установява задължение за държавите членки да съобщят на Комисията цялата информация относно прилагането на Директивата най-късно осем години след влизането ѝ в сила, предоставяйки възможност на Комисията да извърши преглед на прилагането на Директивата.

Член 33 — Влизане в сила

Това е стандартна разпоредба, която постановява, че Директивата ще влезе в сила на двадесетия ден след деня на нейното публикуване в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 34 — Адресати

Това е стандартна разпоредба относно адресатите, която пояснява, че адресати на Директивата са държавите членки.

2021/0050 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

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

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

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

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет[40],

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

(1) В член 2 и член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз правото на равенство между жените и мъжете е утвърдено като една от основните ценности и задачи на Съюза.

(2) В член 8 и член 10 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се предвижда, че във всички свои дейности Съюзът полага усилия за премахване на неравенствата, за насърчаване на равенството между мъжете и жените и за борба с всяка форма на дискриминация, основана на пол.

(3) Член 157, параграф 1 от ДФЕС задължава всяка държава членка да осигури прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

(4) В член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз се предвижда, че равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението.

(5) Сред принципите на Европейския стълб на социалните права[41], обявен съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията, са равното третиране и равните възможности за жените и мъжете, както и правото на равно заплащане за труд с равна стойност.

---

[40] ОВ C […], […] г., стр. […].

[41] https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0/european-pillar-social-rights-20-principles_bg

(6) В Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета[42] се предвижда, че за еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението. По-специално, когато за определяне на възнаграждението се използва система за класификация на професиите, то тази система трябва да се основава на еднакви критерии както за мъжете, така и за жените, и да бъде изготвена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола.

(7) В оценката от 2020 г.[43] беше установено, че прилагането на принципа за равно заплащане е възпрепятствано от липсата на прозрачност в системите на заплащане, липсата на правна сигурност относно понятието „труд с равна стойност“ и от процесуални пречки, с които се сблъскват жертвите на дискриминация. Работниците не разполагат с необходимата информация за успешното предявяване на иск за равно заплащане, и по-специално с информация за нивото на заплащане за категориите работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. В доклада беше установено, че по-голямата прозрачност би позволила да се разкрият полово обусловени предубеждения и дискриминация в структурите на заплащане в дадено предприятие или организация. Тя също така би позволила на работниците, работодателите и социалните партньори да предприемат подходящи действия за спазване на правото на равно заплащане.

(8) След задълбочена оценка на съществуващата рамка относно равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност[44], както и широкообхватен и приобщаващ процес на консултации[45] в Стратегията за равенство между половете за периода 2020—2025 г.[46] бяха обявени задължителни мерки за прозрачността в заплащането.

(9) Разликата в заплащането на жените и мъжете се дължи на множество фактори, част от които могат да бъдат приписани на пряка и непряка дискриминация, основана на пола, по отношение на заплащането. Общата липса на прозрачност за нивата на заплащане в организациите води до запазване на положение, при което основаните на пола предубеждения и дискриминация в заплащането могат да останат неразкрити или, ако има съмнения за съществуването им, доказването им е трудно. Затова са необходими задължителни мерки, за да се повиши прозрачността в заплащането, да се насърчат организациите да преразгледат

---

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

[43] Работен документ на службите на Комисията SWD(2020)50. Вж. също доклада от 2013 г. за прилагането на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета, COM (2013)861 final.

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

[45] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency

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

своите структури на заплащане, за да гарантират равно заплащане за жените и мъжете, които полагат равен труд или труд с равна стойност, и да се даде възможност на жертвите на дискриминация да упражнят правото си на равно заплащане. Това трябва да бъде допълнено с разпоредби, изясняващи съществуващите правни понятия (като понятието „заплащане“ и „труд с равна стойност“), и мерки за подобряване на механизмите за контрол на прилагането и за повишаване на достъпа до правосъдие.

(10) Прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените следва да бъде засилено чрез премахване на пряката и непряката дискриминация в заплащането. Това не възпрепятства работодателите да плащат различни възнаграждения на работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, въз основа на обективни, неутрални по отношение на пола и свободни от предубеждения критерии, като например ефективност и компетентност.

(11) Настоящата директива следва да се прилага към всички работници, включително работниците на непълно работно време, работниците на срочен трудов договор или лицата с трудов договор или трудово правоотношение с агенция за временна заетост, които са сключили трудов договор или са встъпили в трудово правоотношение съгласно предвиденото в закона, колективни трудови договори и/или действащи практики във всяка държава членка, като се отчита практиката на Съда на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съда“). В своята практика Съдът установи критерии за определяне на статута на даден работник[47]. Ако отговарят на тези критерии, домашните работници, работниците на повикване, работниците с непостоянна работа, работниците със заплащане чрез ваучери, работниците през платформи, стажантите и чираците следва да попаднат в обхвата на тази директива. Установяването на съществуването на трудово правоотношение следва да се ръководи от фактите, свързани с действителното изпълнение на работата, а не от описанието на правоотношението, направено от страните по него.

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

(13) Принципът за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност следва да се спазва във връзка с надници или заплати и всякакви други възнаграждения, независимо дали в брой или в натура, които работниците получават пряко или косвено във връзка със своята работа от своя работодател.

---

[47] Решения на Съда на Европейския съюз от 3 юли 1986 г., *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, EU:C:1986:284; от 14 октомври 2010 г., *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre и др.*, C-428/09, EU:C:2010:612; от 9 юли 2015 г., *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, EU:C:2015:455; от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411; и от 17 ноември 2016 г., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH* , C-216/15, EU:C:2016:883; от 16 юли 2020 г., *UX c/y Governo della Repubblica italiana*, C-658/15, EU:C:2020:572.

В съответствие с практиката на Съда[48] понятието „заплащане“ следва да обхваща не само заплатата, но и допълнителни плащания като премии, компенсация за извънреден труд, облекчения при пътуване (включително автомобили, предоставени от работодателя, и транспортни карти), жилищни надбавки, компенсация за посещаване на обучение, плащания в случай на уволнение, законно обезщетение при заболяване, законоустановена компенсация и професионална пенсия. То следва да включва всички елементи на възнаграждението, дължими по закон или в съответствие с колективен трудов договор.

(14) Член 10 от Договора за функционирането на Европейския съюз предвижда, че при определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът се стреми да се бори с всяка форма на дискриминация, основана на пол, раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. В член 4 от Директива 2006/54/ЕО се предвижда, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пола, по-специално по отношение на заплащането. Основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането, при която полът на жертвата играе решаваща роля, може да приеме множество различни форми на практика. Това може да включва пресичането на различни оси на дискриминация или неравенство, при които работникът е член на една или няколко групи, защитени срещу дискриминация въз основа на пола, от една страна, и на раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация (както са защитени съгласно Директива 2000/43/ЕО или Директива 2000/78/ЕО), от друга страна. Жените мигранти са сред групите, които се сблъскват с множество форми на дискриминация. Затова настоящата директива следва да има за цел да изясни, че в контекста на основана на пола дискриминация при заплащането тази комбинация следва да бъде взета предвид, като по този начин се премахват всички съмнения, които може да съществуват в това отношение съгласно действащата правна уредба. С това следва да се гарантира, че съдилищата и други компетентни органи отчитат надлежно всяко неблагоприятно положение, произтичащо от комбинирана дискриминация, по-специално за материалноправни и процесуални цели, включително за признаване на наличието на дискриминация, за вземане на решение за подходящия представител за сравнение, за оценяване на пропорционалността и, когато е целесъобразно, за определяне на нивото на присъдената компенсация или наложените санкции.

(15) С цел зачитане на правото на равно заплащане на мъжете и жените работодателите трябва да разполагат с установени механизми за определяне на заплащането или структури на заплащане, гарантиращи, че няма разлики в

---

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

заплащането на мъжете и жените работници, полагащи равен труд или труд с равна стойност, които да не са оправдани от обективни и неутрални по отношение на пола фактори. Такива структури на заплащане следва да дават възможност за сравняване на стойността на различните работни места в рамките на една и съща организационна структура. В съответствие с практиката на Съда стойността на труда следва да бъде оценена и сравнена въз основа на обективни критерии, като например изискванията, свързани с образованието, професията и обучението, уменията, усилията и отговорността, извършената работа и естеството на задачите[49].

(16) Установяването на валиден представител за сравнение е важен параметър, когато се определя дали даден труд може да се счита за труд с равна стойност. То позволява на работника да демонстрира, че е третиран по-неблагоприятно от представителя за сравнение от друг пол, който полага равен труд или труд с равна стойност. В ситуации, при които не съществува представител за сравнение от реалния живот, следва да се допуска използването на хипотетичен представител за сравнение, което би позволило на работника да демонстрира, че не е третиран по същия начин, по който би бил третиран хипотетичен представител за сравнение от друг пол. По този начин ще бъде премахната съществена пречка за потенциалните жертви на основана на пола дискриминация при заплащането, особено в силно сегрегирани по пол пазари на труда, при които изискването да се намери представител за сравнение от другия пол прави почти невъзможно предявяването на иск за равно заплащане. Освен това работниците не следва да бъдат възпрепятствани да използват и други факти, които позволяват да се допусне съществуването на дискриминация, като например статистически данни или друга налична информация. Това би позволило да се предприемат по-ефективни мерки за премахване на основаните на пола неравенства в заплащането в сегрегирани по пол сектори и професии.

(17) Съдът поясни[50], че за да се сравни дали работниците се намират в сравнимо положение, сравнението не трябва непременно да е ограничено до положения, при които мъжете и жените работят за един и същ работодател. Работниците могат да се намират в сравнимо положение дори когато не работят за един и същ работодател, когато условията на заплащане могат да бъдат приписани на един-единствен източник за определяне на тези условия. Такъв може да бъде случаят, когато условията на заплащане се уреждат от законоустановени разпоредби или колективни трудови договори, свързани със заплащане, приложимо за няколко предприятия, или когато тези условия са определени на централно равнище за повече от една организация или предприятие в рамките на холдингово дружество или конгломерат. Съдът също така поясни, че сравнението не е ограничено до работници, които работят по същото време като ищеца[51].

---

[49] Например Решения от 31 май 1995 г., Royal Copenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155; от 11 май 1999 г., *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97, EU:C:1999:241; от 26 юни 1999 г., *Brunnhofer*, C-381/99, EU:C:2001:358; от 23 февруари 2013 г., *Margaret Kenny и др./Minister for Justice, Equality and Law Reform и др. [2013 г.]*, C-427/11, EU:C:2013:122, точка 28.

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

[51] Дело 129/79, *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

(18) Държавите членки следва да разработят специфични инструменти и методологии за подпомагане и насочване на оценката какво представлява труд с равна стойност. Това следва да улесни прилагането на това понятие, най-вече за малките и средните предприятия.

(19) Ако системите за класификация и оценка на професиите не се използват по неутрален по отношение на пола начин, особено когато в тях се допускат традиционни стереотипи, свързани с пола, те могат да доведат до основана на пола дискриминация при заплащането. В такъв случай те допринасят за разликата в заплащането и за продължаващото ѝ съществуване, като оценяват доминираните съответно от мъжете и жените професии по различен начин в ситуации, в които стойността на извършения труд е равна. Когато обаче се използват неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите, те позволяват ефективно установяване на прозрачна система на заплащане и са от огромно значение за това да се гарантира, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пола. С тях се установяват случаи на непряка дискриминация в заплащането, свързана с подценяването на професии, които типично се упражняват от жени. Това се постига, като се измерват и сравняват професии с различно съдържание, но с равна стойност, като по този начин се подкрепя прилагането на принципа за труд с равна стойност.

(20) Липсата на информация относно предвидения диапазон на заплащане за дадена длъжност поражда информационна асиметрия, която ограничава възможностите за договаряне на кандидатите. Осигуряването на прозрачност следва да позволи на потенциалните работници да вземат информирано решение относно очакваната заплата, без да се ограничават по никакъв начин възможностите на работодателя или работника за договаряне на заплащане дори извън посочения диапазон. По този начин също така ще се осигури ясна и свободна от полово обусловени предубеждения основа за определяне на заплащането и ще се преустанови подценяването в заплащането спрямо уменията и опита. С тази мярка за прозрачност също така би се преодоляла комбинираната дискриминация, при която непрозрачното определяне на заплатата дава възможност за дискриминационни практики, при които са налице няколко основания за дискриминация. Ако не е публикувана в обявление за свободно работно място, информацията, която трябва да бъде предоставена на кандидатите преди наемането на работа, следва да бъде предоставена на кандидата преди интервюто за работа от работодателя или по друг начин, например от социалните партньори.

(21) За да се преустанови продължаващата разлика в заплащането на жените и мъжете работници, която засяга отделни работници с течение на времето, на работодателите следва да не се позволява да задават въпроси относно предишното заплащане на кандидата за дадена работа.

(22) Мерките за прозрачност в заплащането следва да защитят правото на равно заплащане на работниците, като същевременно ограничат във възможно най-голяма степен евентуалните разходи и тежест за работодателите, като се обръща специално внимание на микропредприятията и малките предприятия. По целесъобразност мерките следва да бъдат пригодени към големината на работодателите, като се отчита броят на служителите.

(23) Работодателите следва да предоставят на разположение на работниците описание на критериите, които се използват за определяне на нивата на заплащане и на кариерното развитие. Работодателят следва да разполага с гъвкавост по отношение на начина, по който спазва това задължение, като се вземе предвид размерът на организацията.

(24) Всички работници следва да имат право да получат информация при поискване относно заплащането си и нивото на заплащане с разбивка по пол за категорията работници, които полагат същия труд или труд с равна стойност. Работодателите трябва ежегодно да информират работниците за това право. Работодателите могат също така по собствена инициатива да изберат да предоставят такава информация, без да е необходимо работниците да я изискват.

(25) Работодателите с най-малко 250 работници следва редовно да докладват за заплащането по подходящ и прозрачен начин, като например да включат информацията в доклада си за управлението. Дружествата, обхванати от изискванията на Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета[52], могат да изберат да докладват относно заплатите успоредно с други въпроси, свързани с работниците, в своя доклад за управлението.

(26) Докладването относно заплащането следва да даде възможност на работодателите да оценят и следят своите структури и политики на заплащането, което ще им позволи да спазват проактивно принципа на равно заплащане. Същевременно данните с разбивка по пол следва да помогнат на компетентните публични органи, представителите на работниците и други заинтересовани страни да следят разликата в заплащането на жените и мъжете в отделни сектори (хоризонтална сегрегация) и длъжности (вертикална сегрегация). Работодателите могат да изберат да приложат към публикуваните данни обяснение на евентуални разлики в заплащането на жените и мъжете. Когато разликите в средното заплащане на жените и мъжете работници за равен труд или за труд с равна стойност не могат да бъдат обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола критерии, работодателят следва да предприеме мерки за премахване на неравенствата.

(27) За да се намали тежестта върху работодателите, държавите членки могат да решат да събират и свързват необходимите данни чрез своите национални администрации, което би позволило изчисляване на разликата в заплащането на жените и мъжете работници по работодатели. Такова събиране на данни може да изисква свързване на данни от няколко публични администрации (като например данъчни инспекции и социалноосигурителни служби) и би било възможно само ако са налични административни данни, които свързват данните за работодателите (дружествено/организационно равнище) с данните за работниците (индивидуално равнище), включително за плащания в брой и в натура. Държавите членки могат да решат да събират тази информация не само за работодателите, които попадат в обхвата на задължението за докладване съгласно настоящата директива, но също и по отношение на малките и средните

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

предприятия. Публикуването на изискваната информация от страна на държавите членки следва да замени задължението за докладване относно заплащането от страна на работодателите, посочени в административните данни, при условие че се постига резултатът, който се цели със задължението за докладване.

(28) За да направят информацията относно разликата в заплащането на жените и мъжете работници на организационно ниво широко достъпна, държавите членки следва да поверят на орган за наблюдение, определен съгласно настоящата директива, задачата за агрегиране на получаваните от работодателите данни относно разликата в заплащането, без да създават допълнителна тежест за тях. Органът за наблюдение следва да оповести публично тези данни, което би позволило съпоставяне на данните между отделни работодатели, отрасли и региони в съответната държава членка.

(29) Съвместните оценки на заплащането следва да водят до преразглеждане и преработване на структурите на заплащане в организации с най-малко 250 работници, в които са налице неравенства в заплащането. Съвместната оценка на заплащането следва да се извършва от работодателите в сътрудничество с представителите на работниците; ако няма представители на работниците, следва да бъдат определени такива за тази цел. Съвместните оценки на заплащането следва да доведат до премахване на основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането.

(30) Всяко обработване или публикуване на информация съгласно настоящата директива следва да бъде в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета[53]. Следва да се въведат специфични предпазни мерки, за да се предотврати прякото или непрякото разкриване на информация относно колега, чиято самоличност може да бъде установена. От друга страна, работниците не следва да се възпрепятстват да разкриват доброволно своето заплащане с цел привеждане в изпълнение на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност.

(31) Важно е при колективното договаряне социалните партньори да обсъдят въпросите, свързани с равното заплащане, и да им обърнат специално внимание. Следва да се зачитат различните характеристики на националния социален диалог и на системите за колективно договаряне в рамките на Съюза, автономността и свободата на договаряне, с която разполагат социалните партньори, както и техният капацитет като представители на работниците и работодателите. Поради това държавите членки следва да предприемат в съответствие със своите национални системи и практики подходящи мерки , като например програми за подкрепа на социалните партньори, практически насоки и активно участие на правителството в социален диалог на национално равнище. Тези мерки следва да насърчат социалните партньори да обръщат дължимото внимание на въпросите, свързани с равното заплащане, включително чрез обсъждането на подходящо равнище на колективното трудово договаряне и

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

чрез разработването на неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите.

(32) Работниците следва да разполагат с достъп до необходимите процедури, за да се улесни упражняването на правото им на достъп до правосъдие. Националното законодателство, съгласно което използването на помирителна процедура или намесата на органа по равнопоставеността са задължителни или подлежат на стимули или санкции, не следва да възпрепятства страните да упражнят правото си на достъп до правосъдие.

(33) Участието на органи по равнопоставеността, в допълнение към други заинтересовани страни, е от огромно значение за ефективното прилагане на принципа за равно заплащане. Поради това правомощията и мандатът на националните органи по равнопоставеността следва да бъдат подходящи, за да могат да обхванат изцяло основаната на пола дискриминация при заплащането, включително прозрачността в заплащането и всички други права и задължения, посочени в настоящата директива. За да се преодолеят процесуалните и свързаните с разходи пречки, с които работниците, които се считат за дискриминирани, се сблъскват, когато се опитват да упражнят своето право на равно заплащане, органите по равнопоставеността, както и асоциациите, организациите, органите и представителите на работници или други правни субекти, имащи интерес да се постигне равенство между мъжете и жените, следва да могат да представляват тези лица. Те следва да могат да решават да съдействат на работниците от тяхно име или в тяхна подкрепа, което би позволило на работниците - обект на дискриминация, да искат ефективно прилагане на правата си и на принципа на равно заплащане.

(34) Органите по равнопоставеността и представителите на работниците следва също така да могат да представляват един или повече работници, които се считат за обект на дискриминация, основана на пола, в нарушение на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Предявяването на искове от името на няколко работници или оказването на подкрепа на няколко работници позволява да се улеснят производства, които в противен случай не биха били заведени поради процесуални и финансови пречки или поради страх от виктимизация, както и когато работниците се сблъскват с дискриминация на множество основания, които могат да бъдат трудни за разграничаване. Колективните искове разполагат с потенциал за разкриване на системна дискриминация и повишаване на видимостта на равното заплащане и равенството между половете в обществото като цяло. Възможността за колективна правна защита би стимулирала проактивно спазване на мерките за прозрачност в заплащането, като би породила социален натиск и би повишила осведомеността на работодателите и готовността им да предприемат превантивни действия.

(35) Държавите членки следва да гарантират, че се отпускат достатъчно ресурси за органите по равнопоставеността с цел ефективното и адекватно изпълнение на техните задачи, свързани с основаната на пола дискриминация по отношение на заплащането. Когато задачите са възложени на повече от един орган, държавите членки следва да вземат мерки за адекватната координация на тези задачи.

(36) Компенсацията следва да обхваща напълно загубите и вредите, понесени в резултат на основана на пола дискриминация при заплащането[54]. Това следва да включва пълното възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, компенсация за пропуснати възможности и неимуществени вреди. Не следва да се позволява установяването на предварително определен максимален размер за такива компенсации.

(37) Следва да се предвидят и други средства за защита в допълнение към компенсацията. Съдилищата следва например да могат да изискват от работодателя да предприеме структурни или организационни мерки за изпълнение на неговите задължения във връзка с равното заплащане. Тези мерки могат да включват например задължение да се извърши преглед на механизма за определяне на заплащането въз основа на неутрална по отношение на пола оценка и класификация; да се изготви план за действие, насочен към премахването на установените несъответствия и намаляването на всички необосновани разлики в заплащането; да се предостави информация и да се повиши осведомеността на работниците за правото им на равно заплащане; да се установи задължително обучение за служителите в отделите за човешките ресурси, насочено към равното заплащане и неутралната по отношение на пола оценка и класификация на професиите.

(38) Вследствие на практиката на Съда[55], с Директива 2006/54/ЕО бяха установени разпоредби, с които се гарантира, че доказателствената тежест се прехвърля върху ответника, когато е налице *prima facie* случай на дискриминация. Държавите членки не следва да бъдат възпрепятствани да въведат на всеки подходящ етап от производството доказателствени правила, които са по-благоприятни за работниците, подаващи иск. При всички съдебни или административни производства относно пряка или непряка дискриминация ако работодателят не е спазил задълженията за прозрачност в заплащането, посочени в Директивата, тежестта на доказване се прехвърля автоматично върху ответника, без да се изисква от работника да демонстрира дори *prima facie* случай на дискриминация в заплащането.

(39) Въпреки че преди доказателствената тежест да се прехвърли върху работодателя, е необходимо да се установи единствено презумпция за дискриминация, за жертвите и съдилищата невинаги е лесно да разберат как да установят дори тази презумпция. Мерките за прозрачност в заплащането имат потенциал да подкрепят прибягването до обръщане на тежестта на доказване, като съдействат на работниците да определят средните нива на заплащане на жените и мъжете, които полагат равен труд или труд с равна стойност. Осигуряването на възможност за работниците да представят *prima facie* доказателства, които позволяват да се допусне съществуването на дискриминация, би довело до бързо прехвърляне на доказателствената тежест в полза на работника.

---

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

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

(40) В съответствие с практиката на Съда националните правила относно сроковете за осигуряване на изпълнението на правата по настоящата директива следва да бъдат такива, че да не правят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на тези права. Давностните срокове пораждат специфични пречки за жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането. За тази цел следва да се установяват общи минимални стандарти. В тези стандарти следва да се определи кога започва да тече давностният срок, неговата продължителност и обстоятелствата, при които той се прекъсва или спира, както и че давностният срок за предявяване на искове е най-малко три години.

(41) Разходите, свързани със съдебни спорове, представляват сериозен възпиращ фактор за жертвите на основана на пола дискриминация при заплащането да упражнят своето право на равно заплащане, което води до недостатъчна защита и упражняване на правото на равно заплащане. За да се премахне тази съществена процесуална пречка пред правосъдието, на спечелилите ищци следва да се позволи да възстановят процесуалните си разходи от ответника. От друга страна, ищците не следва да носят отговорност за процесуалните разходи на спечелилия ответник, освен ако искът е предявен недобросъвестно, ако представлява случай на злоупотреба или ако Съдът или други компетентни органи считат, че невъзстановяването на понесените от ответника разходи е неразумно при конкретните обстоятелства на случая, като например с оглед на финансовото положение на микропредприятията.

(42) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, или на национални разпоредби, които са вече действащи към датата на влизане в сила на настоящата директива и които са свързани с правото на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. Тези санкции следва да включват глоби с определено минимално равнище, при които надлежно се отчитат тежестта и продължителността на нарушението, всяка възможна умисъл за дискриминация или грубата небрежност, както и всички други утежняващи или смекчаващи фактори, които могат да се прилагат в обстоятелствата по делото, например когато освен основаната на пола дискриминация в заплащането са налице и други основания за дискриминация. Държавите членки следва да обмислят събраните като глоби суми да бъдат предоставяни на органите по равнопоставеността с цел ефективно изпълнение на техните функции във връзка с упражняването на правото на равно заплащане, включително предявяване на искове за дискриминация в заплащането или съдействие и подкрепа на жертви при предявяването на такива искове.

(43) Държавите членки следва да установят специфични санкции за повторни нарушения на което и да е право или задължение, свързано с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, които да отразяват сериозността на деянието и да възпират допълнително извършването на такива нарушения. Тези санкции могат да включват различни видове финансови възпиращи фактори, като например отнемане на публични облаги или изключване за определен период от време от последващо предоставяне на финансови стимули или от участие в публична тръжна процедура.

(44) Произтичащите от настоящата директива задължения за работодателите са част от приложимите задължения в областта на екологичното, социалното и трудовото право, чието спазване трябва да се гарантира от държавите членки

съгласно Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета[56], Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета[57] и Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета[58] по отношение на участието в процедури за възлагане на обществена поръчка. С цел да изпълнят тези задължения, доколкото те се отнасят до правото на равно заплащане, държавите членки следва да гарантират по-специално, че при изпълнение на обществена поръчка или на концесия икономическите оператори разполагат с механизми за определяне на заплащането, които не пораждат разлика в заплащането между жените и мъжете работници, която не може да бъде обоснована от неутрални по отношение на пола фактори в рамките на всяка категория работници, полагащи равен труд или труд с равна стойност. Освен това държавите членки следва да вземат предвид възможността възлагащите органи да въвеждат, когато е целесъобразно, санкции и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане при изпълнението на обществени поръчки и на концесии. Те могат също така да вземат предвид неспазването на принципа за равно заплащане от страна на оферента или на някой от неговите подизпълнители, когато обмислят прилагането на основания за изключване или на решение да не възложат договор на оферента, предлагащ икономически най-изгодната оферта.

(45) Ефективното прилагане на правото за равно заплащане изисква подходяща съдебна и административна закрила срещу всяко неблагоприятно третиране вследствие на опит да се упражнят предвидените съгласно настоящата директива права на работниците, свързани с равното заплащане на мъжете и жените, вследствие на жалба до работодателя или вследствие на каквито и да било съдебни или административни производства, целящи осигуряване на зачитане на правото на равно заплащане.

(46) С цел да се подобри прилагането на принципа за равно заплащане, настоящата директива следва да укрепи съществуващите инструменти и процедури за прилагане по отношение на правата и задълженията, посочени в настоящата директива, и на разпоредбите за равно заплащане, посочени в Директива 2006/54/ЕО.

(47) С настоящата директива се определят минимални изисквания, като по този начин се зачита правото на държавите членки да въвеждат или запазват по-благоприятни разпоредби. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, освен ако с настоящата директива не бъдат въведени по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права, установени в действащото Съюза или в действащото национално право в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на правата на

---

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

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

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

работниците по отношение на равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

(48) С цел да се гарантира подходящо проследяване на прилагането на правото за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, държавите членки следва да създадат или посочат специален орган за наблюдение. Този орган, който може да бъде част от съществуващ орган, преследващ сходни цели, следва да има специфични задачи във връзка с прилагането на мерките за прозрачност в заплащането, предвидени в настоящата директива, както и да събира определени данни за наблюдение на неравенствата и на въздействието на мерките за прозрачност в заплащането.

(49) От съществено значение за анализа и проследяването на промените в разликата в заплащането на жените и мъжете на равнището на Съюза са събирането на статистически данни за възнагражденията с разбивка по пол и представянето на точни и пълни статистически данни на Комисията (Евростат). Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета[59] изисква от държавите членки да изготвят структурна статистика за заплатите на микро равнище за период от четири години, която предоставя хармонизирани данни за изчисляването на разликата в заплащането на жените и мъжете. Ежегодните висококачествени статистически данни биха могли да повишат прозрачността и да подобрят наблюдението и осведомеността относно разликата в заплащането на основата на пола. Наличието и сравнимостта на такива данни са от основно значение за оценката на промените както на национално равнище, така и на цялата територия на Съюза.

(50) Настоящата директива е насочена към подобрено и по-ефективно прилагане на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд, на който се приписва равна стойност, чрез установяването на общи минимални изисквания, които следва да се прилагат за всички предприятия и организации навсякъде в Европейския съюз. Тъй като тази цел не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки и поради това следва да бъде постигната на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, предвиден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива, която е ограничена до определянето на минимални стандарти, не надхвърля необходимото за постигане на тази цел.

(51) Ролята на социалните партньори е от ключово значение при определянето на начина, по който мерките за прозрачност в заплащането се прилагат в държавите членки, особено в държавите, в които колективното трудово договаряне е с широк обхват. Поради това държавите членки следва да разполагат с възможността да поверят на социалните партньори изпълнението на настоящата директива в пълния ѝ вид или на част от нея, при условие че предприемат всички необходими стъпки, за да могат изискваните от настоящата директива резултати да бъдат гарантирани във всеки един момент.

(52) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин,

---

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

който би попречил на създаването и развитието на микро-, малките и средните предприятия. Поради това държавите членки се приканват да извършат оценка на въздействието на своя акт за транспониране върху малките и средните предприятия, за да се уверят, че те не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията, да облекчат административната тежест и да публикуват резултатите от тези оценки.

(53) В съответствие с член 42 от Регламент (ЕС) 2018/1725[60] беше проведена консултация с Европейския надзорен орган по защита на данните и той представи становище на XX XXXX.

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

Общи разпоредби

Член 1

Предмет

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

Член 2

Обхват

1. Настоящата директива се прилага към работодателите в публичния и частния сектор.

2. Настоящата директива се прилага към всички работници, които имат трудов договор или трудово правоотношение съгласно определеното от правото, към колективните трудови договори и/или към установената практика, която е в сила във всяка държава членка, като се вземе предвид практиката на Съда на Европейския съюз.

Член 3

Определения

1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

---

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

а) „заплащане“ означава нормалната основна или минимална надница или заплата или всяко друго възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което работникът получава пряко или косвено („допълнителните и променливите елементи“) във връзка с работата си от своя работодател;

б) „ниво на заплащане“ означава брутното годишно заплащане и съответното брутно почасово заплащане;

в) „разлика в заплащането“ означава разликата в средните нива на заплащане на жените и мъжете работници, наети от работодателя, изразена като процент от средното ниво на заплащане на мъжете работници;

г) „средно ниво на заплащане“ означава заплащането на работника, при което половината работници печелят повече от него, а другата половина — по-малко;

д) „средна разлика в заплащането“ означава разликата в средното ниво на заплащане на жените и средното ниво на заплащане на мъжете, изразена като процент от средното ниво на заплащане на мъжете работници;

е) „квартилен сегмент от гледна точка на заплащането“ означава всяка от четирите равностойни групи работници, на които работниците се разделят според нивата на заплащане — от най-ниското до най-високото;

ж) „категория работници“ означава работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност, групирани от своя работодател въз основа на критериите, определени в член 4 от настоящата директива и посочени от съответния работодател;

з) „пряка дискриминация“ означава ситуация, в която едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е третирано, било е третирано или би било третирано в сравнима ситуация;

и) „непряка дискриминация“ означава ситуация, в която привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение спрямо лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика не е обективно обоснована от законосъобразна цел и средствата за постигането на тази цел са целесъобразни и необходими;

й) „орган по равнопоставеността“ означава орган или органи, определени съгласно член 20 от Директива 2006/54/ЕО, за насърчаване, анализ, мониторинг и подпомагане на равното третиране на всички лица без дискриминация, основана на пола;

к) „инспекция по труда“ означава националният орган или органи с функция за инспекция на пазара на труда в дадена държава членка.

2. За целите на настоящата директива дискриминацията включва:

а) тормоз и сексуален тормоз по смисъла на член 2, параграф 2 от Директива 2006/54/ЕО, както и всяко по-неблагоприятно третиране, основано на отхвърлянето или понасянето от страна на лицето на такова поведение, когато тормозът или третирането е свързано със или произтича от упражняването на правата, предвидени в настоящата директива;

б) нареждане за дискриминация срещу лица на основата на пола;

в) всяко по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на Директива 92/85/ЕИО на Съвета[61].

3. Съгласно настоящата директива дискриминацията в заплащането включва дискриминация, основана едновременно на пола и на друго основание или основания за дискриминация, за които е предвидена защита съгласно Директива 2000/43/ЕО или Директива 2000/78/ЕО.

Член 4

Равен труд и труд с равна стойност

1. Държавите членки вземат необходимите мерки, за да гарантират, че работодателите разполагат с действащи структури на заплащане, чрез които се осигурява равно заплащане за жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност.

2. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че са налице инструменти или методологии за оценка и съпоставяне на стойността на труда в съответствие с критериите, определени в настоящия член. Тези инструменти или методологии могат да включват неутрални по отношение на пола системи за оценка и класификация на професиите.

3. Инструментите или методологиите позволяват да се оцени дали работниците се намират в съпоставимо положение от гледна точка на стойността на труда въз основа на обективни критерии, включващи образователни, професионални и свързани с обучение изисквания, умения, усилия и отговорност, извършена дейност и естество на съответните задачи. Те не съдържат и не са основани на критерии, които пряко или косвено се базират на пола на работниците.

4. Когато разликите в заплащането могат да бъдат приписани на един-единствен източник, установяващ условията на заплащане, оценката дали работниците полагат равен труд или труд с равна стойност, не е ограничена до ситуации, при които жени и мъже работници работят за един и същ работодател, а може да бъде разширена до този единствен източник. Оценката също така не е ограничена до работници, които са наети по същото време, когато е бил нает засегнатият работник. Когато не е налице реален представител за сравнение, се позволява сравнение с хипотетичен представител или използване на други доказателства, които позволяват да се допусне наличието на дискриминация.

5. Когато за определяне на заплащането се използва система за оценка и класификация на професиите, тя се основава на еднакви критерии както за мъжете, така и за жените, и е изготвена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола.

ГЛАВА II

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

Прозрачност в заплащането

Член 5

Прозрачност в заплащането преди назначаването

1. Кандидатите за работа имат право да получат от бъдещия си работодател информация относно първоначалното ниво на заплащане или неговия диапазон въз основа на обективни и неутрални по отношение на пола критерии за съответното работно място. Тази информация се посочва в публикуваното обявление за свободно работно място или се предоставя на кандидата по друг начин преди интервюто за работа, без да е необходимо кандидатът да поиска тази информация.

2. Работодателят не задава въпроси на кандидата устно или писмено, лично или чрез представител относно заплащането, което е получавал в предходните си трудови правоотношения.

Член 6

Прозрачност при определяне на заплащането и политика за кариерно развитие

Работодателят предоставя на работниците си леснодостъпно описание на критериите, които се използват за определяне на нивата на заплащане и на кариерното развитие за работниците. Тези критерии са неутрални по отношение на пола.

Член 7

Право на информация

1. Работниците имат право да получат информация относно индивидуалното им ниво на заплащане и средните нива на заплащане с разбивка по пол за категориите работници, които полагат равен труд като тях или труд, чиято стойност е равна с тази на техния труд, в съответствие с параграфи 3 и 4.

2. Работодателите ежегодно информират всички работници за правото им да получат посочената в параграф 1 информация.

3. При поискване от работник работодателите предоставят посочената в параграф 1 информация в разумен срок. Информацията трябва да се предоставя в достъпна форма за работниците с увреждания при поискване от тяхна страна.

4. Работниците имат възможност да поискат посочената в параграф 1 информация чрез своите представители или чрез орган по равнопоставеността.

5. Работниците не са възпрепятствани да разкриват своето заплащане с цел привеждане в изпълнение на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност.

6. Работодателите могат да изискват всеки работник, който е получил информация съгласно настоящия член, да не използва тази информация за други цели освен за защита на правото си за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност и да не разпространява информацията по друг начин.

Член 8

Докладване относно разликата в заплащането на жените и мъжете работници

1. Работодателите с най-малко 250 работници предоставят следната информация относно своята организация в съответствие с параграфи 2, 3 и 5:

   а) разликата в заплащането на всички жени и мъже работници;

   б) разликата в заплащането на всички жени и мъже работници в допълнителните или променливите елементи;

   в) средната разлика в заплащането на всички жени и мъже работници;

   г) средната разлика в заплащането на всички жени и мъже работници в допълнителните или променливите елементи;

   д) делът на жените и мъжете работници, получаващи допълнителни или променливи елементи;

   е) делът на жените и мъжете работници във всеки квартилен сегмент от гледна точка на заплащането;

   ж) разликата в заплащането на жените и мъжете по категории работници, разбита по обикновена основна заплата и допълнителни или променливи елементи.

2. Точността на информацията се потвърждава от ръководния орган на работодателя.

3. Работодателят публикува ежегодно посочената в параграф 1, букви а)—е) информация по лесен за ползване начин на своя уебсайт или я прави публично достояние по друг начин. Ако информацията от предишните четири години е налична, тя също е достъпна при поискване. Освен това работодателят споделя тази информация с органа за наблюдение, посочен в параграф 6.

4. Държавите членки могат да решат самите те да съберат посочената в параграф 1, букви а)—е) информация въз основа на административни данни, като например данните, които се предоставят от работодателите на данъчните или социалноосигурителните органи. Тази информация се оповестява публично в съответствие с параграф 6.

5. Работодателят предоставя посочената в параграф 1, буква ж) информация на всички работници и на техните представители, както и на органа за наблюдение, посочен в параграф 6. Той я предоставя на инспекцията по труда и на органа по равнопоставеността при поискване от тяхна страна. Ако информацията от предишните четири години е налична, тя също се предоставя при поискване.

6. Държавите членки възлагат на органа за наблюдение, определен съгласно член 26, да събира данните, получени от работодателите съгласно параграф 1, букви а)—е), и да гарантира, че тези данни са публични и позволяват сравнение между работодателите, отраслите и регионите на съответната държава членка по лесен за ползване начин.

7. Работниците и техните представители, инспекциите по труда и органите по равнопоставеността имат право да поискат от работодателя допълнителни пояснения и подробности във връзка с които и да е от предоставените данни,

включително обяснения относно разлики в заплащането на жените и мъжете. Работодателят отговоря на това искане в разумен срок, като представи обоснован отговор. Когато разликите в заплащането на жените и мъжете не са обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола фактори, работодателят коригира ситуацията в тясно сътрудничество с представителите на работниците, инспекцията по труда и/или органа по равнопоставеността.

Член 9

Съвместна оценка на заплащането

1. Държавите членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че работодателите с най-малко 250 работници извършват съвместна оценка на заплащането в сътрудничество с представителите на своите работници, когато са изпълнени едновременно следните две условия:

   а) докладваното в съответствие с член 8 заплащане показва разлика от най-малко 5 % в средното ниво на заплащане на жените и мъжете работници за която и да е категория работници;

   б) работодателят не е обосновал тази разлика в средното ниво на заплащане с обективни и неутрални по отношение на пола фактори.

2. Съвместната оценка на заплащането включва следното:

   а) анализ на дяла на жените и мъжете работници във всяка категория работници;

   б) подробна информация за средните нива на заплащане на жените и мъжете работници и за допълнителни или променливи елементи за всяка категория работници;

   в) установяване на всички разлики в нивата на заплащане на жените и мъжете работници във всяка категория работници;

   г) причините за тези разлики в равнищата на заплащане и обективни неутрални по отношение на пола обосновки, ако има такива, изготвени съвместно от представителите на работниците и работодателя;

   д) мерки за премахване на тези разлики, ако те не са обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола критерии;

   е) доклад за ефективността на всички мерки, посочени в предишни съвместни оценки на заплащането.

3. Работодателите предоставят съвместните оценки на заплащането на разположение на работниците, представителите на работниците, определения съгласно член 26 орган за наблюдение, органа по равнопоставеността и инспекцията по труда.

4. Ако съвместната оценка на заплащането разкрие разлики в средното заплащане на жените и мъжете работници за равен труд или за труд с равна стойност, които не могат да бъдат обосновани от обективни и неутрални по отношение на пола критерии, работодателят коригира ситуацията в тясно сътрудничество с представителите на работниците, инспекцията по труда и/или органа по равнопоставеността. Тези действия включват установяването на неутрална по отношение на пола оценка и класификация на професиите, за да се гарантира

избягването на всякаква пряка или непряка дискриминация в заплащането, основана на пола.

Член 10

Защита на данните

1. До степента, доколкото информация, предоставена съгласно предприетите по членове 7, 8 и 9 мерки, включва обработване на лични данни, тя се предоставя в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679.

2. Личните данни, събрани от работодателите съгласно членове 7, 8 или 9, не се използват за други цели освен за прилагане на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност.

3. Държавите членки могат да решат, че когато разкриването на информация съгласно членове 7, 8 и 9 би довело до пряко или непряко разкриване на заплащането на колега, чиято самоличност може да бъде установена, достъпът до информацията се ограничава само до представителите на работниците или до органа по равнопоставеността. Представителите на работниците или органът по равнопоставеността съветват работниците относно евентуален иск съгласно настоящата директива, без да разкриват действителните нива на заплащане на отделни работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. Органът за наблюдение, посочен в член 26, разполага с неограничен достъп до информацията.

Член 11

Социален диалог

Без да се засяга автономността на социалните партньори и в съответствие с националното право и практика, държавите членки гарантират, че правата и задълженията съгласно настоящата директива се обсъждат със социалните партньори.

ГЛАВА III

Средства за правна защита и прилагане

Член 12

Защита на правата

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

Член 13

Производства от името или в подкрепа на работниците

1. Държавите членки гарантират, че сдруженията, организациите, органите по равнопоставеността и представителите на работниците или други правни субекти, които в съответствие с определените в националното право критерии имат законен интерес да гарантират равенството между мъжете и жените, могат да заведат всяко от предвидените съдебни или административни производства за прилагане на правата или задълженията, свързани с принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност. Те могат да действат от името или в подкрепа на работник, който е жертва на нарушение на права или задължения, свързани с принципа на равно заплащане за мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, с одобрението на този работник.

2. Органите по равнопоставеността и представителите на работниците също имат право да действат от името или в подкрепа на няколко работници с одобрението на тези работници.

Член 14

Право на компенсация

1. Държавите членки гарантират, че всеки работник, който е претърпял вреди в резултат на нарушение на право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, има право да заведе иск и да получи пълна компенсация или възстановяване, както е определено от държавата членка, за претърпените вреди.

2. Посочените в параграф 1 компенсация или възстановяване на вредите гарантират действително и ефективно обезщетяване за понесените загуби и вреди по начин, който е възпиращ и пропорционален на претърпените вреди.

3. Компенсацията поставя претърпелия вреди работник в позицията, в която щеше да се намира, ако не беше станал обект на основана на пола дискриминация или ако не беше извършено нарушение на което и да е от правата или задълженията, свързани с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. Това включва пълно възстановяване на дължимото заплащане и свързаните премии или плащания в натура, компенсация за пропуснати възможности и неимуществени вреди. Това включва също правото на лихви върху просрочени плащания.

4. Компенсацията или възстановяването на вреди не може да се ограничава от предварително определен максимален размер.

Член 15

Други средства за защита

Държавите членки гарантират, че при съдебни производства, целящи да се осигури прилагането на което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, съдилищата

и други компетентни органи могат по искане на ищеца да издадат следните разпореждания за сметка на ответника:

а) разпореждане, с което се установява нарушение на което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, и се изисква преустановяване на въпросното нарушение;

б) разпореждане, с което на ответника се нарежда да предприеме структурни или организационни мерки, за да спази което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, или да преустанови тяхното нарушение.

По целесъобразност неизпълнението на което и да е от тези разпореждания подлежи на периодична имуществена санкция с цел осигуряване на изпълнението.

Член 16

Прехвърляне на тежестта на доказване

1. Държавите членки предприемат подходящи мерки в съответствие със своите съдебни системи, за да гарантират, че когато работници, които се считат за засегнати от неприлагането на принципа за равно заплащане спрямо тях, докажат пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, ответникът носи отговорността да докаже, че не е имало пряка или непряка дискриминация при заплащането.

2. Държавите членки гарантират, че при всички съдебни или административни производства относно пряка или непряка дискриминация когато работодател не е спазил което и да е от определените в членове 5—9 от настоящата директива права или задължения, свързани с прозрачността в заплащането, той носи отговорността да докаже, че не е имало такава дискриминация.

3. Евентуалните оставащи съмнения са в полза на ищеца.

4. Настоящата директива не възпрепятства държавите членки да въведат по-благоприятни за ищеца правила по отношение на доказването в производства, образувани с цел прилагането на което и да е от правата или задълженията, свързани с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.

5. Държавите членки не трябва да прилагат параграф 1 за производства, при които съдът или друг компетентен орган е задължен да разследва фактите по делото.

6. Настоящият член не се прилага по отношение на наказателни производства, освен ако в националното право не е предвидено друго.

Член 17

Достъп до доказателства

1. Държавите членки гарантират, че при производства по искове, свързани с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна

стойност, националните съдилища или компетентните органи могат да разпоредят ответникът да разкрие всички съответни доказателства, намиращи се под негов контрол.

2. Държавите членки гарантират, че националните съдилища разполагат с правомощието да разпоредят разкриването на доказателства, съдържащи поверителна информация, в случаите, в които считат, че те са от значение за иска. Те гарантират, че когато разпореждат представянето на такава информация, националните съдилища разполагат с ефективни мерки за защита на тази информация.

3. Настоящият член не възпрепятства държавите членки да запазят или въведат по-благоприятни за ищците правила.

Член 18

Давностни срокове

1. Държавите членки определят правила, приложими за давностните срокове за предявяване на искове във връзка с равното заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. В тези правила се определят началото на давностния срок, продължителността му и обстоятелствата, при които той се прекъсва или спира.

2. Давностните срокове не започват да текат преди преустановяването на нарушението на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност или неспазването на правата или задълженията съгласно настоящата директива, и преди ищецът да узнае или да може разумно да се предполага, че знае за нарушението.

3. Държавите членки гарантират, че давностните срокове за предявяване на искове са определени на най-малко три години.

4. Държавите членки гарантират, че давностният срок се прекъсва или в зависимост от националното законодателство се спира непосредствено след като ищецът предприеме действие, като предяви иск или представи иска на вниманието на работодателя, представителите на работниците, инспекцията по труда или органа по равнопоставеността.

Член 19

Правни разходи и съдебни разноски

Ищците, които спечелят дело за дискриминация в заплащането, имат право на възстановяване от ответника на хонорарите за правни услуги, съдебните разноски и хонорарите на вещите лица в разумна степен в допълнение към други обезщетения за вреди. Ответниците, които спечелят дело за дискриминация в заплащането, нямат право на възстановяване от ищеца на хонорарите за правни услуги и хонорарите на вещите лица, освен когато искът е предявен недобросъвестно, когато представлява явен случай на злоупотреба или когато се счита, че невъзстановяването на разходите е очевидно неразумно при конкретните обстоятелства по делото.

Член 20

Санкции

1. Държавите членки установяват система от санкции, приложими при нарушение на национални разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, и вземат всички мерки, необходими за осигуряване на изпълнението им. Предвидените санкции са ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите членки уведомяват без забавяне Комисията за тези правила и мерки, както и за всяко последващо изменение, което ги засяга.

2. Държавите членки гарантират, че глобите се налагат за нарушенията на права и задължения, свързани с равното заплащане за равен труд или за труд с равна стойност. Те определят минимално равнище за тези глоби, с което се гарантира действителен възпиращ ефект. За определяне на равнището на глобите се вземат предвид:

   а) тежестта и продължителността на нарушението;

   б) умисъл или груба небрежност от страна на работодателя;

   в) всякакви други утежняващи или смекчаващи фактори, приложими към обстоятелствата по случая.

3. Държавите членки установяват специфични санкции, приложими в случай на повторни нарушения на правата и задълженията, свързани с принципа за равно заплащане на мъжете и жените, като например отнемане на публични облаги или изключване за определен период от време от предоставяне на финансови стимули.

4. Държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да гарантират, че предвидените санкции се прилагат ефективно на практика.

Член 21

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

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

2. Държавите членки вземат предвид възможността възлагащите органи да въвеждат, когато е целесъобразно, санкции и условия за прекратяване, с които да се гарантира спазването на принципа на равно заплащане при изпълнението на обществени поръчки и на концесии. Когато органите на държавите членки действат в съответствие с член 38, параграф 7, буква а) от Директива 2014/23/ЕС, член 57, параграф 4, буква а) от Директива 2014/24/ЕС или член 80, параграф 1 от Директива 2014/25/ЕС във връзка с член 57, параграф 4, буква а) от Директива 2014/24/ЕС, те могат да изключат или да бъдат задължени от държавите членки да изключат всеки икономически оператор от участие в процедура по възлагане на обществена поръчка, когато могат да докажат по подходящ начин нарушението на задълженията, посочени в параграф 1,

свързано с неспазване на задълженията за прозрачност в заплащането или с разлика в заплащането от повече от 5 % във всяка категория работници, която не е оправдана от работодателя въз основа на обективни неутрални по отношение на пола критерии. Това не засяга други права или задължения, посочени в Директива 2014/23/ЕС, Директива 2014/24/ЕС и Директива 2014/25/ЕС.

Член 22

Виктимизация и защита от по-неблагоприятно третиране

1. Работниците и техните представители не се третират по-неблагоприятно въз основа на факта, че са упражнили правата си, свързани с равното заплащане на мъжете и жените.

2. Държавите членки въвеждат в националните си правни системи мерките,необходими за защитата на работниците, включително на представителите на работниците, така както са определени в националното право и/или практика, от уволнение или друго неблагоприятно третиране от страна на работодателя в резултат на жалба в рамките на предприятието или на производство, целящо прилагане на правата и изискванията, определени в настоящата директива.

Член 23

Връзка с Директива 2006/54/ЕО

За производства, отнасящи се до което и да е право или задължение, свързано с принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност, определен в член 4 от Директива 2006/54/ЕО, се прилага глава III от настоящата директива.

ГЛАВА IV

Хоризонтални разпоредби

Член 24

Равнище на защита

1. Държавите членки могат да въведат или да запазят разпоредби, които са по-благоприятни за работниците от предвидените в настоящата директива.

2. Прилагането на настоящата директива не представлява при никакви обстоятелстваоснование за намаляване на равнището на защита в областите, обхванати от настоящата директива.

Член 25

Органи по равнопоставеността

1. Без да се засяга компетентността на инспекциите по труда или на други органи, които отговарят за правоприлагането в областта на правата на работниците,

включително социалните партньори, националните органи по равнопоставеността, определени в съответствие с Директива 2006/54/ЕО, са компетентни по въпросите, които попадат в обхвата на настоящата директива.

2. Държавите членки предприемат активни мерки за постигането/установяването на тясно сътрудничество и координация между националните органи по равнопоставеността и други национални органи с инспекционни функции по отношение на пазара на труда.

3. Държавите членки предоставят на органите по равнопоставеността подходящите ресурси, необходими за ефективното изпълнение на техните функции във връзка с правото на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност. Държавите членки обмислят събраните като глоби суми съгласно член 20 да се предоставят на органите по равнопоставеността с тази цел.

Член 26

Наблюдение и повишаване на осведомеността

1. Държавите членки осигуряват последователното наблюдаване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност и на прилагането на всички налични средства за защита.

2. Всяка държава членка определя орган (наричан по-нататък „орган за наблюдение“), който да наблюдава и подпомага прилагането на националните правни разпоредби за изпълнение на настоящата директива, и предприема необходимите мерки за правилното функциониране на този орган. Органът за наблюдение може да бъде част от съществуващи органи или структури на национално равнище.

3. Държавите членки гарантират, че задачите на органа за наблюдение включват следното:

   а) повишаване на осведомеността сред публичните и частните предприятия и организации, социалните партньори и широката общественост с цел да се утвърдят принципът за равно заплащане и правото на прозрачност в заплащането;

   б) справяне с причините за разликата в заплащането на жените и мъжете и разработване на инструменти за подпомагане на анализа и оценката на неравенствата в заплащането;

   в) агрегиране на получените от работодателите данни съгласно член 8, параграф 6 и публикуване на тези данни по лесен за ползване начин;

   г) събиране на докладите за съвместната оценка на заплащането съгласно член 9, параграф 3;

   д) агрегиране на данни за броя и видовете на исковете за дискриминация в заплащането, за които са сезирани съдилищата, както и за жалбите, заведени пред компетентните публични органи, включително органите по равнопоставеността.

4. Държавите членки ежегодно предоставят на Комисията данните, посочени в параграф 3, букви в), г) и д).

Член 27

Колективно трудово договаряне и действия

Настоящата директива не засяга по никакъв начин правото на договаряне, сключване и изпълнение на колективни договори и на предприемане на колективни действия в съответствие с националното право или практика.

Член 28

Статистически данни

Държавите членки ежегодно и своевременно предоставят на Комисията (Евростат) актуални данни за разликите в заплащането на жените и мъжете. Тези статистически данни са разбити по пол, икономически отрасъл, работно време (пълно/непълно работно време), икономически контрол (държавна или частна собственост) и възраст и се изчисляват ежегодно.

Член 29

Разпространяване на информация

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

Член 30

Прилагане

Държавите членки могат да възложат прилагането на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това, при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

Член 31

Транспониране

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

позоваване при официалното им публикуване. Методите и редът на позоваване се определят от държавите членки.

Член 32

Докладване и преглед

1. До [*осем години след влизането в сила*] държавите членки съобщават на Комисията цялата информация във връзка с прилагането на настоящата директива, както и въздействието от нея на практика.

2. Въз основа на предоставената от държавите членки информация Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад относно изпълнението на настоящата директива и, ако е целесъобразно, предлага законодателни изменения.

Член 33

Влизане в сила

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

Член 34

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на […] година.

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател