



EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

Irena Kamenščak, univ. dipl. prav.



EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- Direktiva (EU) 2023/970 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. maja 2023 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje
- Direktiva 2023/970 oz. Direktiva o preglednosti plačil
- angleško: Pay transparency directive
- sprejeta: 10. 5. 2023
- prenos v nacionalne pravne sisteme: najkasneje do 7. 6. 2026



EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- **namen Direktive 2023/970:**
 - odprava ovir / pomanjkljivosti pri zagotavljanju načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti (**načelo enakega plačila**), kot določeno že z Direktivo 2006/54/ES zlasti z uporabo:
 - zavezujočih ukrepov o preglednosti plačil
 - zagotovitev ustrezne pravne varnosti in odpravo postopkovnih ovir za zagotovitev pravne varnosti (npr. učinkoviti sodni postopki)
 - načelo enakega plačila - ena bistvenih okoliščin preprečevanja diskriminacije
 - glede na raziskave – plačne vrzeli v praksi (v EU) prisotne in se povečujejo
- **Direktiva 2023/970 se osredotoča na:**
 - preglednost / transparentnost plačil
 - ukrepe in mehanizme, ki bodo prispevali k zmanjšanju plačne vrzeli
- **skupni cilj Direktive 2023/970:**
 - vzpostavitev standardov za večjo transparentnosti pri plačilu moških in žensk
 - preko vzpostavitve standardov, mehanizmov – izboljšati možnosti za učinkovitejše uveljavljanje pravice do enakega plačila za enako delo / delo enake vrednosti brez diskriminacije na podlagi spola

EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- **predmet urejanja Direktive 2023/970:**
 - »... minimalne zahteve za krepitev uporabe **načela enakega plačila**, zlasti s preglednostjo plačil in okrepljenimi mehanizmi za izvrševanje.«
 - **načelo enakega plačila:** »enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske«
 - **enako delo ali delo enake vrednosti:**
 - ureja 4. člen Direktive 2023/970
 - pomembni bodo sistemi vrednotenja in razvrstitve delovnih mest – vzpostavitev plačilnih struktur
 - plačilne strukture morajo biti oblikovane na podlagi objektivnih, spolno nevtralnih meril, v sodelovanju s predstavniki delavcev na način, da omogočajo oceno ali so delavci v primerljivem položaju glede na vrednost dela
 - **izhodišče za postavitev plačilnih struktur – znanje, spretnost, trud, odgovornost, delovni pogoji**, itd. (Slovenija – že obstoječi tarifni razredi?)
 - **DČ obveznost** sprejetja potrebnih **ukrepov oz. zagotovitev analitičnih orodij/metodologij** preko katerih bodo delodajalci enostavno opravili vrednotenje delovnih mest in svoje vrednotenje primerjali s primerljivimi delovnimi mesti

EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- **veljavnost Direktive 2023/970:**
 - za delodajalce v javnem in zasebnem sektorju
 - za vse delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali so v delovnem razmerju, kot je opredeljeno s pravom, KP in/ali prakso, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse SEU
 - Direktiva 2023/970 naj bi se **uporabljala široko** – za vse delavce, vključno z delavci, ki imajo npr. PoZ sklenjeno DČ, KDČ, agencijske delavce ...
 - pomembno – obstoj delovnega razmerja se preverja na podlagi dejanskega stanja, ne na podlagi »poimenovanja« sklenjene pogodbe
 - določeni deli Direktive 2023/970 veljajo tudi za npr. iskalce zaposlitve

EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- **predvideni mehanizmi – preglednost plačil:**
 - **preglednost plačil pred zaposlitvijo – pomembno za iskalce zaposlitve:**
 - iskalci zaposlitve imajo pravico od potencialnega delodajalca prejeti informacije o:
 - začetnem plačilu ali njegovem razponu, ki temelji na objektivnih in spolno nevtralnih merilih, za zadevno delovno mesto in
 - ustreznih določbah kolektivne pogodbe, ki jo delodajalec uporablja za to delovno mesto, kadar je ustrezno.
 - informacijo mora delodajalec podati tako, da je:
 - zagotovljeno informirano in pregledno pogajanje o plačilu (npr. v objavi prostega delovnega mesta, pred razgovorom za zaposlitev)
 - za informacijo delavec NE prosi – delodajalec jo mora podati pred razgovorom
 - preglednost plačil postavljena že v fazo pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi
 - cilj: manjši vpliv spola kandidata na pogajanja o višini plače

EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- **preglednost plačil med zaposlitvijo - politika preglednosti določanja plačil in plačnega napredovanja:**
 - delodajalci morajo zaposlenim omogočiti preprost dostop do:
 - meril, ki se uporabljajo za določanje plačil, ravni plačil in
 - plačnega napredovanja delavcev
 - danes nekaj tega že vsebujejo KP/interni akti delodajalca
 - za delodajalce z manj kot 50 delavci Direktiva 2023/970 dopušča izjemo od obveznosti dostopa do meril
 - kako bo to uresničeno v Sloveniji, kjer veliko delodajalcev z do 50 delavci?
 - morebiti dovoljenja izjema vezana na termin manjšega delodajalca po ZDR-1?

EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- preglednost plačil med zaposlitvijo - *pravica do obveščenosti*:
 - delavci imajo **pravico pisno zahtevati** informacije o svoji osebni ravni plačila in o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot oni sami
 - **raven plačila**: bruto letno plačilo in ustrezna bruto postavka
 - **plačilo**: osnovno ali minimalna plača ter **vsa druga plačila, bodisi v denarju bodisi v naravi, ki jih delavec prejme, neposredno ali posredno, iz naslova zaposlitve** od svojega delodajalca
 - **kategorija delavcev**: pomeni delavce, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, ki jih njihov delodajalec – po potrebi v sodelovanju s predstavniki delavcev – v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso razvrsti nepristransko na podlagi nediskriminatornih in objektivnih, spolno nevtralnih meril
 - informacijo se bo lahko zahtevalo tudi preko delavskih predstavnikov / organa za enakopravnost / enakosti
 - lahko se zahtevajo tudi dodatna in razumna pojasnila
 - obveznost delodajalca da delavca 1-krat letno obvesti o pravici do obveščenosti in postopku uveljavljanja

EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- **POMEMBNO:** »Delavcem se ne sme preprečiti, da bi svoje plačilo razkrili **z namenom izvrševanja načela enakega plačila**. Države članice predvsem sprejmejo ukrepe za prepoved pogodbenih pogojev, ki delavce omejujejo pri razkrivanju informacij o njihovem plačilu.«
 - podatek o plačilu – velikokrat določen kot poslovna skrivnost / podatek, ki se ga ne sme razkriti – pravica do obveščenosti z namenom izvrševanja načela enakega plačila bo posegla v ta pravila
- občutljivo področje – potrebno paziti kako se uporaba teh podatkov res omeji le na izvrševanje enakega plačila / zagotovi varstvo osebnih podatkov
- delodajalci lahko zahtevajo da delavec tako pridobljene informacije ne uporabi za noben drug namen kot za uveljavljanje svoje pravice do enakega plačila

EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- preglednost plačil med zaposlitvijo – poročanje o plačni vrzeli med ženskami in moškimi
 - obvezno poročanje o:
 - plačilni vrzeli na podlagi spola;
 - plačilni vrzeli na podlagi spola v dopolnilnih ali spremenljivih delih (variabilni deli plačil);
 - vrzeli med medianama plačil na podlagi spola;
 - vrzeli med medianama plačil na podlagi spola v dopolnilnih ali spremenljivih delih;
 - deležu žensk in moških, ki prejemajo dopolnilne ali spremenljive dele;
 - razmerju med ženskami in moškimi v vsakem kvartilnem plačilnem razredu;
 - plačilni vrzeli na podlagi spola med delavci po kategorijah delavcev, razčlenjenih po običajni osnovni plači in dopolnilnih ali spremenljivih delih.
- 250 in več delavci – **prvič obvezno do 7.6.2027, nato vsako leto**
- 150 do 249 delavcev – **prvič obvezno do 7.6.2027, nato vsaka tri leta**
- 100 do 149 delavcev – poročanje obvezno (prvič) do 7.6.2031, nato vsaka 3 leta
- delodajalci z do 100 delavci – lahko država uredi z zakonom (zahteva na podlagi nacionalnega zakona, ZDR-1) ali omogoči prostovoljno poročanje

EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- **preglednost plačil med zaposlitvijo – skupna ocena plačil:**
 - Direktiva 2023/970 nalaga obveznost državam članicam, da sprejmejo ustrezne ukrepe za zagotovitev, da delodajalci, ki morajo poročati o plačilih, v sodelovanju s svojimi predstavniki delavcev izvedejo skupno oceno plačil, kadar so izpolnjeni vsi naslednji pogoji:
 - iz poročanja o plačilih je razvidna najmanj 5% razlika med povprečnimi ravni plačil za ženske in moške v kateri koli kategoriji delavcev
 - delodajalec take razlike v povprečnih ravneh plačil ni upravičil na podlagi objektivnih, spolno nevtralnih meril
 - delodajalec v 6 mesecih od datuma predložitve poročila o plačilih ni popravil take neupravičene razlike v povprečni ravni plačil
 - ravnanje delodajalca v tem delu – lahko vpliva na prenos dokaznega bremena v primeru sodnega spora/drugega postopka

EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- **pravna sredstva in izvrševanje:**
 - **pravno varstvo za izvrševanje pravice do enakega plačila**
 - **pravica do odškodnine če delavec utrpel škodo zaradi diskriminacije na podlagi spola, ki je vodila v kršitev načela enakega plačila**
 - odškodnina ali povračilo - položaja delavca, ki utрпи škodo, izenači s položajem, v katerem bi bil, če ne bi utrpel diskriminacije na podlagi spola ali če njegove pravice ali obveznosti, povezane z načelom enakega plačila, ne bi bile kršene
 - vsebuje polno povračilo zapadlih plačil in z njimi povezanih dodatkov ali plačil v naravi, odškodnino za zamujene priložnosti, nepremoženjsko škodo, kakršno koli škodo, ki so jo povzročili drugi pomembni dejavniki, ki lahko vključujejo presečno diskriminacijo, ter zamudne obresti
 - odškodnina ali povračilo ni omejeno z vnaprej določeno zgornjo mejo
- **druga pravna sredstva**
 - inšpekcijski nadzori, odredbe o prenehanju kršitev, prekrši

EU direktiva o zagotavljanju pravic do enakega plačila moških in žensk

- **možnost uporabe obrnjenega dokaznega bremena**
 - delodajalec bo dokazoval da do neposredne / posredne diskriminacije v zvezi s plačilom ni prišlo
 - razen če delodajalec dokaže, da je bila kršitev nenamerna / manjša
- **dokaz o enakem delu/delu enake vrednosti**
 - primerjava enakega dela / dela enake vrednosti – ne bo omejena samo na delodajalca – primerjava se razširi na »skupni vir« podatkov
 - statistični podatki (preko obveznega poročanja)
 - hipotetični položaji
- **jasna pravila glede zastaralnih rokov**
- **sodni stroški**
- **vpliv na javna naročila/koncesije**

»Gender equality is the goal that will help abolish poverty that will create more equal economies, fairer societies and happier men, women and children.«

Graça Machel

Hvala za pozornost!

