



Dokument ze zasedání

A9-0056/2022

22.3.2022

*****I**
ZPRÁVA

o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci
Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Zpravodajové: Samira Rafaela, Kira Marie Peter-Hansen

(Postup společných schůzí výborů – článek 58 jednacího řádu)

Vysvětlivky

- * Postup konzultace
- *** Postup souhlasu
- ***I Řádný legislativní postup (první čtení)
- ***II Řádný legislativní postup (druhé čtení)
- ***III Řádný legislativní postup (třetí čtení)

(Druh postupu závisí na právním základu navrženém v návrhu aktu.)

Pozměňovací návrhy k návrhu aktu

Pozměňovací návrhy Parlamentu předložené ve dvou sloupcích

Vypuštění textu je označeno ***tučnou kurzivou*** v levém sloupci. Nahrazení je označeno ***tučnou kurzivou*** v obou sloupcích. Nový text je označen ***tučnou kurzivou*** v pravém sloupci.

První a druhý řádek záhlaví každého pozměňovacího návrhu označují příslušnou část projednávaného návrhu aktu. Pokud se pozměňovací návrh týká existujícího aktu, který má být návrhem aktu pozměněn, je v záhlaví mimo to na třetím řádku uveden existující akt a na čtvrtém řádku ustanovení existujícího aktu, kterého se pozměňovací návrh týká.

Pozměňovací návrhy Parlamentu v podobě konsolidovaného textu

Nové části textu jsou označeny ***tučnou kurzivou***. Vypuštěné části textu jsou označeny symbolem **■** nebo přeškrtnuty. Nahrazení se vyznačují tak, že nový text se označí ***tučnou kurzivou*** a nahrazený text se vymaže nebo přeškrtně. Výjimečně se neoznačují změny výlučně technické povahy, které provedly příslušné útvary za účelem vypracování konečného znění.

OBSAH

	Strana
NÁVRH LEGISLATIVNÍHO USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU	5
POSTUP V PŘÍSLUŠNÉM VÝBORU	94
JMENOVITÉ KONEČNÉ HLASOVÁNÍ V PŘÍSLUŠNÉM VÝBORU	95

NÁVRH LEGISLATIVNÍHO USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))

(Řádný legislativní postup: první čtení)

Evropský parlament,

- s ohledem na návrh Komise předložený Evropskému parlamentu a Radě (COM(2021)0093),
 - s ohledem na čl. 294 odst. 2 a čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie, v souladu se kterými Komise předložila svůj návrh Parlamentu (C9-0089/2021),
 - s ohledem na čl. 294 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie,
 - s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 9. června 2021¹,
 - s ohledem na článek 59 jednacího řádu,
 - s ohledem na společná jednání Výboru pro zaměstnanost a sociální věci a Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví podle článku 58 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci a Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví (A9-0056/2022),
1. přijímá níže uvedený postoj v prvním čtení;
 2. vyzývá Komisi, aby věc znovu postoupila Parlamentu, jestliže svůj návrh nahradí jiným textem, podstatně jej změní nebo má v úmyslu jej podstatně změnit;
 3. pověřuje svou předsedkyni, aby předala postoj Parlamentu Radě, Komisi, jakož i vnitrostátním parlamentům.

¹ Úř. věst. C 341, 24.8.2021, s. 84.

Pozměňovací návrh 1

Návrh směrnice

Bod odůvodnění -1 (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(-1) Článek 11 Úmluvy OSN ze dne 18. prosince 1979 o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) stanoví právo na stejnou odměnu, včetně výhod, a na rovné zacházení za rovnocennou práci, jakož i rovné zacházení při hodnocení kvality práce.

Pozměňovací návrh 2

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(1) V článku 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii je zakotveno právo na rovnost žen a mužů jako jedna ze základních hodnot a úkolů Unie.

(1) V článku 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii (**dále jen „Smlouva o EU“**) je zakotveno právo na rovnost žen a mužů jako jedna ze základních hodnot a úkolů Unie.

Pozměňovací návrh 3

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 2

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(2) Články 8 a 10 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) stanoví, že při všech svých činnostech Unie usiluje o odstranění nerovností, podporuje rovné zacházení pro muže a ženy a zaměřuje se na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví.

(2) Články 8 a 10 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) stanoví, že při všech svých činnostech Unie usiluje o odstranění nerovností, podporuje rovné zacházení pro muže a ženy a zaměřuje se na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, **rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku**

nebo sexuální orientace.

Pozměňovací návrh 4

Návrh směrnice Bod odůvodnění 3

Znění navržené Komisí

(3) V čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování EU je stanoveno, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

Pozměňovací návrh

(3) V čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování EU je stanoveno, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. ***V čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování EU je stanoveno, že je třeba přijmout opatření, která zajistí uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. V čl. 157 odst. 4 Smlouvy o fungování EU je stanoveno, že členské státy mohou s ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.***

Pozměňovací návrh 5

Návrh směrnice Bod odůvodnění 3 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(3a) Terminologie použitá v článku 157 Smlouvy o fungování EU pochází z roku 1957. Společenské a právní změny a výzkum v oblasti medicíny a biologie vedly od té doby k tomu, že v definici „pohlaví“ byla uznána rozmanitost nad rámec dělení na ženy a muže. V některých členských státech se člověk nyní může například

právně registrovat jako třetí, často neutrální pohlaví. Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) rovněž rozhodl, že působnost zásady rovného zacházení pro muže a ženy nelze omezit na zákaz diskriminace na základě skutečnosti, že osoba je toho či onoho pohlaví. S přihlédnutím k účelu a povaze práv, která se zásada rovného zacházení snaží chránit, se rovněž vztahuje na diskriminaci plynoucí z genderové identity určité osoby.

Pozměňovací návrh 6

Návrh směrnice Bod odůvodnění 3 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(3b) Tato směrnice uplatňuje přístup zaměřený na lidská práva, jehož cílem je chránit osoby před diskriminací v odměňování bez ohledu na jejich pohlaví, gender, genderovou identitu, vyjádření pohlavní identity nebo pohlavní znaky, a proto vykládá svůj právní základ, konkrétně diskriminaci na základě pohlaví, co nejširším a nejinkluzivnějším způsobem s cílem podpořit genderovou rovnost a zahrnout osoby v celé jejich rozmanitosti. Zaměstnavatelé by měli zohlednit pracovníky, kteří se při povinném vykazování platů neidentifikují jako ženy ani jako muži, a měli by je uvádět ve zvláštní kategorii odděleně od žen a mužů. Při výpočtu rozdílů v odměňování žen a mužů by platy těchto pracovníků měly být porovnány s průměrným platem pracovníků mužského pohlaví. Zaměstnavatel by měl uvádět pracovníky, kteří se při povinném vykazování platů neidentifikují jako ženy ani jako muži, pouze pokud jsou tyto pracovníci zákonně registrováni jako osoby, které nejsou identifikovány ani jako ženy, ani muži, nebo pokud byly tyto informace zaměstnavateli proaktivně a

dobrovolně sděleny.

Pozměňovací návrh 7

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 3 c (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

*(3c) Zásada stejné odměny stanovená článkem 157 Smlouvy o fungování EU a důsledně vykládána v judikatuře Soudního dvora představuje významné hledisko zásady rovného zacházení s muži a ženami a nezbytnou součást *acquis* Unie, včetně judikatury Soudního dvora týkající se diskriminace na základě pohlaví. Odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů však zůstává důležitou výzvou, neboť v celé Unii jsou příjmy žen i nadále úměrně nižší než příjmy mužů. Rozdíly v odměňování žen a mužů nadále přetrvávají a v roce 2019 činily 14,1 %, přičemž mezi členskými státy existují značné rozdíly, a během posledních deseti let se zmenšily jen minimálně. Míra diskriminace v odměňování je ještě větší u žen, které jsou vystaveny diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, např. na základě rasy, etnického nebo sociálního původu, migračního statusu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, sexuální orientace nebo zdravotního postižení. V souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora by mělo být za účelem ověření toho, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, určeno, zda lze s ohledem na řadu faktorů včetně kvalifikace, dovedností, odpovědnosti a pracovních podmínek považovat situaci těchto pracovníků za srovnatelnou.*

Pozměňovací návrh 8

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 4

Znění navržené Komisí

(4) **Článek 23** Listiny základních práv Evropské unie stanoví, že **rovnost žen** a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

Pozměňovací návrh

(4) **Články 21 a 23** Listiny základních práv Evropské unie (*dále jen „Listina“*) **zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví, ustanovují právo na rovné zacházení a** stanoví, že **rovnost žen** a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. **Článek 23 Všeobecné deklarace lidských práv stanoví, že každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu, která mu zajistí živobytí odpovídající lidské důstojnosti. Genderová rovnost zůstává ve všech těchto oblastech skutečnou výzvou, kterou ještě zhoršila krize vyvolaná pandemií COVID-19.**

Pozměňovací návrh 9

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 5

Znění navržené Komisí

(5) Evropský pilíř sociálních práv⁴¹, společně vyhlášený Evropským parlamentem, Radou a Komisí, zahrnuje **mezi své** zásady **rovnost** zacházení a příležitostí pro ženy a muže a právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.

Pozměňovací návrh

(5) Evropský pilíř sociálních práv⁴¹, společně vyhlášený Evropským parlamentem, Radou a Komisí, zahrnuje – **zejména ve svých zásadách č. 2, 5 a 7 –** zásady **rovnosti** zacházení a příležitostí pro ženy a muže, **bez ohledu na gender, rasu či etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci. To zahrnuje účast na trhu práce, pracovní podmínky a kariérní postup; právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci; právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru a právo pracovníků být na začátku svého**

pracovního poměru písemně informování o svých právech a povinnostech. Zásada 8 stanoví, že sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí a musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce.

41

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

Pozměňovací návrh 10

Návrh směrnice Bod odůvodnění 6

Znění navržené Komisí

(6) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES⁴² stanoví, že v případě stejné nebo rovnocenné práce se má odstranit přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, měl by být založen na stejných **kritériích pro muže i pro ženy** a sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

⁴² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23).

41

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

Pozměňovací návrh

(6) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES⁴² stanoví, že v případě stejné nebo rovnocenné práce se má odstranit přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, měl by být založen na stejných **genderově neutrálních kritériích** a sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

⁴² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23).

Pozměňovací návrh 11

Návrh směrnice Bod odůvodnění 7

Znění navržené Komisí

(7) V hodnocení z roku 2020⁴³ bylo zjištěno, že uplatňování zásady stejné odměny brání nedostatečně transparentní systémy odměňování, nedostatečná právní jistota ohledně pojmu „rovnocenná práce“ a procesní překážky, kterým oběti diskriminace čelí. Pracovníci nemají k dispozici informace, které potřebují, aby se mohli úspěšně obrátit na soud z důvodu porušení zásady stejné odměny, a zejména informace o úrovních odměňování u kategorií pracovníků, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci. Ve zprávě bylo zjištěno, že vyšší transparentnost by umožnila odhalit genderovou předpojatost a diskriminaci ve strukturách odměňování podniku či organizace. Rovněž by pracovníkům, zaměstnavatelům a sociálním partnerům umožnila podniknout odpovídající kroky k prosazování práva na stejnou odměnu.

⁴³ SWD(2020)50. Viz rovněž zpráva Evropskému parlamentu a Radě z roku 2013 o provádění směrnice 2006/54/ES, COM(2013) 861 final.

Pozměňovací návrh

(7) ***Komise ve svém sdělení ze dne 20. listopadu 2017, kterým se stanoví akční plán EU na období 2017–2019 pro boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů, uvádí, že rozdíly v odměňování lze vysvětlit řadou různých faktorů, mezi něž patří zejména segregace trhu práce a stereotypy vyvolané nevhodnými opatřeními pro zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. V*** hodnocení ***příslušných ustanovení směrnice 2006/54/ES*** z roku 2020⁴³ bylo zjištěno, že uplatňování zásady stejné odměny brání nedostatečně transparentní systémy odměňování, nedostatečná právní jistota ohledně pojmu „rovnocenná práce“ a procesní překážky, kterým oběti diskriminace čelí. Pracovníci nemají k dispozici informace, které potřebují, aby se mohli úspěšně obrátit na soud z důvodu porušení zásady stejné odměny, a zejména informace o úrovních odměňování u kategorií pracovníků, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci. Ve zprávě bylo zjištěno, že vyšší transparentnost by umožnila odhalit genderovou předpojatost a diskriminaci ve strukturách odměňování podniku či organizace. Rovněž by pracovníkům, zaměstnavatelům a sociálním partnerům umožnila podniknout odpovídající kroky k prosazování práva na stejnou odměnu ***za stejnou nebo rovnocennou práci.***

⁴³ SWD(2020)50. Viz rovněž zpráva Evropskému parlamentu a Radě z roku 2013 o provádění směrnice 2006/54/ES, COM(2013) 861 final.

Pozměňovací návrh 12

Návrh směrnice Bod odůvodnění 7 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(7a) Komise ve svém doporučení 2014/124/EU^{1a} naléhavě vyzývá členské státy, aby zavedly opatření za účelem dosažení transparentnosti odměňování, jako je právo na informace o úrovních odměňování, podávání zpráv ze strany podniků, audity odměňování a kolektivní vyjednávání, a aby v souladu s judikaturou Soudního dvora ve svých právních předpisech jasně definovaly zásadu stejné odměny za rovnocennou práci na základě objektivních kritérií, jako jsou požadavky na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, dovednosti, úsilí a odpovědnost, vykonaná práce a povaha vykonávaných úkolů. V doporučení je stanoven soubor základních opatření, která mají členským státům pomoci posílit zásadu stejné odměny. Komise ve zprávě ze dne 20. listopadu 2017 o provádění tohoto doporučení prostřednictvím transparentnosti odměňování konstatuje, že jen málo členských států v reakci na doporučení upravilo své vnitrostátní právní systémy tak, aby posílily zásadu stejné odměny za rovnocennou práci, a upozorňuje proto na potřebu dalších cílených opatření na úrovni Unie, aby bylo zajištěno, že se transparentnost odměňování stane skutečností.

^{1a} Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (Úř. věst. L 69, 8.3.2014, s. 112).

Pozměňovací návrh 13

Návrh směrnice Bod odůvodnění 8

Znění navržené Komisí

(8) Po důkladném vyhodnocení stávajícího rámce v oblasti stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci⁴⁴ a po rozsáhlém a inkluzivním konzultačním procesu⁴⁵ byla ve strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025⁴⁶ oznámena závazná opatření týkající se transparentnosti odměňování.

⁴⁴ Hodnocení příslušných ustanovení směrnice 2006/54/ES, která zavádí zásadu „stejně odměny za stejnou nebo rovnocennou práci“ zakotvenou ve Smlouvě, SWD(2020) 50; Zpráva o provádění akčního plánu EU na období 2017–2019 pro boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů, COM(2020) 101.

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

⁴⁶ Sdělení Komise „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025“ ze dne 5. března 2020, COM(2020) 152 final.

Pozměňovací návrh 14

Návrh směrnice Bod odůvodnění 8 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(8) Po důkladném vyhodnocení stávajícího rámce v oblasti stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci⁴⁴ a po rozsáhlém a inkluzivním konzultačním procesu⁴⁵ byla ve strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025⁴⁶ oznámena závazná opatření týkající se transparentnosti odměňování. ***Tato opatření by se měla zaměřit na kritéria a posuzovat cíle, aby se zajistilo, že nebudou diskriminační.***

⁴⁴ Hodnocení příslušných ustanovení směrnice 2006/54/ES, která zavádí zásadu „stejně odměny za stejnou nebo rovnocennou práci“ zakotvenou ve Smlouvě, SWD(2020) 50; Zpráva o provádění akčního plánu EU na období 2017–2019 pro boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů, COM(2020) 101.

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

⁴⁶ Sdělení Komise „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025“ ze dne 5. března 2020, COM(2020) 152 final.

(8a) Hospodářské a sociální důsledky pandemie COVID-19 mají nepřiměřený dopad na ženy a genderovou rovnost s tím, že o pracovní místa přicházejí především osoby pracující v odvětvích s nízkými příjmy, v nichž převažují ženy. Dopady pandemie COVID-19 proto dále

prohloubí genderové nerovnosti a rozdíly v odměňování žen a mužů, nebude-li reakce na oživení genderově citlivá. Vzhledem k důsledkům pandemie je ještě naléhavější řešit otázku stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Posílení provádění zásady rovného odměňování prostřednictvím dalších opatření je obzvláště důležité, aby se zajistilo, že pokrok, kterého bylo při řešení rozdílů v odměňování dosaženo, nebude ohrožen.

Pozměňovací návrh 15

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 8 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(8b) Genderové stereotypy, přetrvávající „skleněný strop“ a „lepkavá podlaha“ a horizontální segregace, včetně nadměrného zastoupení žen na špatně placených pozicích ve službách, jsou strukturální problémy, které významně přispívají k rozdílům v odměňování žen a mužů a představují složité výzvy při zajišťování kvalitních pracovních míst a naplňování zásady stejné odměny. Opatření zaměřená na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem by měla přispívat k dosažení genderové rovnosti tím, že budou podporovat účast žen na trhu práce. Pandemie COVID-19 poukázala na přetrvávající podhodnocení práce, kterou vykonávají převážně ženy, a prokázala hodnotu, viditelnost a uznání práce žen ve službách v první linii, jako je zdravotní péče, úklid, péče o děti, sociální péče a rezidenční péče o starší osoby a další závislé dospělé osoby. Doplnková opatření k řešení tohoto problému se musí zaměřit na zlepšení pracovních podmínek a kariérních vyhlídek lidí vykonávajících tuto práci.

Pozměňovací návrh 16

Návrh směrnice Bod odůvodnění 9

Znění navržené Komisí

(9) Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou způsobeny různými faktory, z nichž část lze připsat přímé a nepřímé diskriminaci v odměňování na základě pohlaví. Obecný nedostatek transparentnosti ohledně úrovní odměňování v organizacích udržuje situaci, kdy diskriminace v odměňování na základě pohlaví a předpojatost nemusí být zjištěny, nebo existuje-li na ně podezření, je obtížné je prokázat. Proto jsou zapotřebí **závazná** opatření, aby se zlepšila transparentnost odměňování, organizace byly pobídnuty k **přezkumu svých struktur odměňování za účelem zajištění stejné odměny pro ženy a muže vykonávající** stejnou nebo rovnocennou práci a obětí diskriminace se umožnilo prosazovat své právo na stejnou odměnu. To je třeba doplnit ustanoveními, která objasní stávající právní pojmy (jako je pojem „odměny“ a „rovnocenné práce“), a opatřeními, kterálepší mechanismy prosazování a přístup ke spravedlnosti.

Pozměňovací návrh

(9) Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou způsobeny různými faktory, z nichž část lze připsat přímé a nepřímé diskriminaci v odměňování na základě pohlaví. Obecný nedostatek transparentnosti ohledně úrovní odměňování v organizacích udržuje situaci, kdy diskriminace v odměňování na základě pohlaví a předpojatost nemusí být zjištěny, nebo existuje-li na ně podezření, je obtížné je prokázat. Proto jsou zapotřebí **různé typy závazných** opatření, aby se zlepšila transparentnost odměňování, organizace byly pobídnuty k **tomu, aby ve spolupráci se sociálními partnery přezkoumaly své struktury odměňování, byla zajištěna stejná odměna za** stejnou nebo rovnocennou práci, **podpořilo se přijetí nápravných opatření v případě zjištění neodůvodněných rozdílů** a obětí diskriminace se umožnilo prosazovat své právo na stejnou odměnu. To je třeba doplnit ustanoveními, která objasní stávající právní pojmy (jako je pojem „odměny“ a „rovnocenné práce“), a opatřeními, kterálepší mechanismy prosazování a přístup ke spravedlnosti, **přičemž je zároveň třeba respektovat modely členských států. Opatření v oblasti transparentnosti odměňování, která dokládají rozdíly v odměňování žen a mužů, mohou zajistit podstatný pokrok při řešení rozdílů v odměňování žen a mužů a odhalit podhodnocování práce žen a genderovou segregaci trhu práce, která je jednou z hlavních příčin rozdílů v odměňování. Transparentnost odměňování sama o sobě nemůže řešit strukturální a stávající genderové nerovnosti, ale je prvním krokem k řešení těchto nerovností a měla by být doplněna dodatečnými opatřeními zaměřenými na**

odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a rozdílů ve výši důchodů a v poskytování péče a na boj proti feminizaci chudoby.

Pozměňovací návrh 17

Návrh směrnice Bod odůvodnění 10

Znění navržené Komisí

(10) Uplatňování zásady stejné odměny **pro muže a ženy** by mělo být posíleno odstraněním přímé a nepřímé diskriminace v odměňování. Nevylučuje to, aby zaměstnavatelé vypláceli pracovníkům vykonávajícím stejnou nebo rovnocennou práci odlišnou odměnu na základě **objektivních**, genderově neutrálních a nestranných kritérií, jako jsou například **výkon a schopnosti**.

Pozměňovací návrh

(10) Uplatňování zásady stejné odměny by mělo být posíleno odstraněním přímé a nepřímé diskriminace v odměňování **prostřednictvím transparentnosti a nápravných opatření**. Nevylučuje to, aby zaměstnavatelé vypláceli pracovníkům vykonávajícím stejnou nebo rovnocennou práci odlišnou odměnu na základě genderově neutrálních a nestranných kritérií, jako jsou například **požadavky na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky**.

Pozměňovací návrh 18

Návrh směrnice Bod odůvodnění 11

Znění navržené Komisí

(11) Tato směrnice by se měla vztahovat na všechny pracovníky, včetně **pracovníků** na částečný úvazek, zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou **nebo** osob s pracovní smlouvou nebo osob v pracovním poměru s agenturou práce, kteří mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr ve smyslu zákona, kolektivních smluv a/nebo praxe platné v jednotlivých členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora **Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“)**. Ve své judikatuře Soudní dvůr stanovil kritéria pro

Pozměňovací návrh

(11) Tato směrnice by se měla vztahovat na všechny pracovníky **v Unii**, včetně **těch, kteří pracují v nestandardních odvětvích nebo na smlouvu na nulový počet hodin**, na částečný úvazek, zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou **a** osob s pracovní smlouvou nebo osob v pracovním poměru s agenturou práce, **jak je definováno ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES^{6a}, nebo se subdodavatelským subjektem**, kteří mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr ve smyslu zákona, kolektivních smluv a/nebo

určení postavení pracovníka⁴⁷. Pokud tato kritéria splňují, měli by být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, stážisté a učni. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.

praxe platné v jednotlivých členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora. Ve své judikatuře Soudní dvůr stanovil kritéria pro určení postavení pracovníka⁴⁷. Pokud tato kritéria splňují, měli by být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, **pracovníci v chráněném zaměstnání**, stážisté a učni. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.

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

46a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

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

Pozměňovací návrh 19

Návrh směrnice Bod odůvodnění 12

(12) Aby byly odstraněny překážky, kterým čelí oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví při prosazování svého práva na stejnou odměnu, a aby měli zaměstnavatelé při zajišťování dodržování tohoto práva vodítko, měly by **být** v souladu s judikaturou Soudního dvora **vyjasněny** základní pojmy týkající se stejné odměny, jako jsou „odměna“ a „rovnocenná práce“. To by mělo uplatňování těchto pojmů usnadnit, zejména v případě malých a středních podniků.

Pozměňovací návrh 20

Návrh směrnice Bod odůvodnění 13

(13) Měla by být dodržována zásada stejné odměny **za stejnou nebo rovnocennou práci pro ženy a muže**, pokud jde o mzdu nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. V souladu s judikaturou Soudního dvora⁴⁸ by pojem „odměna“ měl zahrnovat nejen plat, ale také další výhody, jako jsou bonusy, odměny za přesčasy, cestovné (včetně vozidel poskytovaných zaměstnavatelem a cestovních karet), příspěvky na bydlení, náhrady za účast na školení, platby v případě propuštění, zákonnou nemocenskou, zákonem požadované náhrady a zaměstnanecké penzijní pojištění. Měl by zahrnovat všechny prvky odměny předepsané zákonem nebo

(12) Aby byly odstraněny překážky, kterým čelí oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví při prosazování svého práva na stejnou odměnu, a aby měli zaměstnavatelé při zajišťování dodržování tohoto práva vodítko, měly by **členské státy** v souladu s judikaturou Soudního dvora **vyjasnit ve vnitrostátním právu** základní pojmy týkající se stejné odměny, jako jsou „odměna“ a „rovnocenná práce“. To by mělo uplatňování těchto pojmů usnadnit **a zabránit zbytečné administrativní zátěži**, zejména v případě **mikropodniků a** malých a středních podniků (**MSP**).

(13) Měla by být dodržována zásada stejné odměny, pokud jde o mzdu nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. V souladu s judikaturou Soudního dvora⁴⁸ by pojem „odměna“ měl zahrnovat nejen plat, ale také další výhody, jako jsou bonusy, odměny za přesčasy, cestovné (včetně vozidel poskytovaných zaměstnavatelem a cestovních karet), příspěvky na bydlení **a potraviny**, náhrady za účast na školení, platby v případě propuštění, zákonnou nemocenskou, zákonem požadované náhrady a zaměstnanecké penzijní pojištění. Měl by zahrnovat všechny prvky odměny předepsané zákonem nebo kolektivní smlouvou. **Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů vede k rovnosti a účinnosti na**

kolektivní smlouvou.

⁴⁸ Například rozsudek ve věci C-58/81, Komise Evropských společenství v. Lucemburské velkovévodství, ECLI:EU:C:1982:215; rozsudek ve věci C-171/88, Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; rozsudek ve věci C-147/02, Alabaster v. Woolwich plc a Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; rozsudek ve věci C-342/93, Gillespie a další, ECLI:EU:C:1996:46; rozsudek ve věci C-278/93, Freers a Speckmann v. Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; rozsudek ve věci C-12/81, Eileen Garland v. British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; rozsudek ve věci C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v. Monika Bötel, ECLI:EU:C:1992:246; rozsudek ve věci C-33/89, Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

Pozměňovací návrh 21

Návrh směrnice Bod odůvodnění 14

Znění navržené Komisí

(14) Článek 10 Smlouvy o fungování **Evropské unie** stanoví, že se Unie při vymezování a provádění svých politik a činností **zaměří** na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Článek 4 směrnice 2006/54/ES stanoví, že nesmí docházet k přímé ani nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, zejména ve vztahu k odměňování. Diskriminace v odměňování na základě pohlaví, kde zásadní roli hraje pohlaví oběti, může mít v praxi mnoho

trhu práce.

⁴⁸ Například rozsudek ve věci C-58/81, Komise Evropských společenství v. Lucemburské velkovévodství, ECLI:EU:C:1982:215; rozsudek ve věci C-171/88, Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; rozsudek ve věci C-147/02, Alabaster v. Woolwich plc a Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; rozsudek ve věci C-342/93, Gillespie a další, ECLI:EU:C:1996:46; rozsudek ve věci C-278/93, Freers a Speckmann v. Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; rozsudek ve věci C-12/81, Eileen Garland v. British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; rozsudek ve věci C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v. Monika Bötel, ECLI:EU:C:1992:246; rozsudek ve věci C-33/89, Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

Pozměňovací návrh

(14) Článek 10 Smlouvy o fungování **EU** stanoví, že se Unie **má** při vymezování a provádění svých politik a činností **zaměřit** na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Článek 4 směrnice 2006/54/ES stanoví, že nesmí docházet k přímé ani nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, zejména ve vztahu k odměňování. Diskriminace v odměňování na základě pohlaví, kde zásadní roli hraje pohlaví oběti, může mít v praxi mnoho různých

různých podob. Může zahrnovat průnik různých os diskriminace nebo nerovnosti, kdy je pracovník členem jedné nebo více skupin, které jsou chráněny proti diskriminaci na základě pohlaví na straně jedné a rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (ochrana podle směrnice 2000/43/ES nebo směrnice 2000/78/ES) na straně druhé. Ke skupinám, které těmto vícečetným formám diskriminace čelí, patří migrantky. Tato směrnice by tedy měla vyjasnit, že v souvislosti s diskriminací v odměňování na základě pohlaví by měla být taková kombinace zohledněna, čímž by se odstranily veškeré pochybnosti, které v tomto ohledu podle stávajícího právního rámce mohou existovat. To by mělo zajistit, aby soudy *nebo* jiné příslušné orgány náležitě zohledňovaly každou situaci, ve které došlo ke znevýhodnění na základě diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, zejména pro hmotněprávní a procesní účely, mimo jiné za účelem uznání existence diskriminace, rozhodnutí o vhodné referenční osobě, posouzení proporcionality a v příslušných případech za účelem stanovení úrovně přiznané náhrady nebo uložených sankcí.

podob. Může zahrnovat průnik různých os diskriminace nebo nerovnosti, kdy je pracovník členem jedné nebo více skupin, které jsou chráněny proti diskriminaci na základě pohlaví na straně jedné a rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (ochrana podle *čl. 21 odst. 1 Listiny*, směrnice 2000/43/ES nebo směrnice 2000/78/ES) na straně druhé. Ke skupinám, které těmto vícečetným formám diskriminace čelí, patří migrantky, *ženy se zdravotním postižením nebo ženy různého rasového, etnického nebo sociálního původu*. Tato směrnice by tedy měla vyjasnit, že v souvislosti s diskriminací v odměňování na základě pohlaví by měla být taková kombinace zohledněna, čímž by se odstranily veškeré pochybnosti, které v tomto ohledu podle stávajícího právního rámce mohou existovat. To by mělo zajistit, aby soudy, *subjekty pro rovné zacházení určené podle článku 20 směrnice 2006/54/ES a* jiné příslušné orgány náležitě zohledňovaly každou situaci, ve které došlo ke znevýhodnění na základě diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, zejména pro hmotněprávní a procesní účely, mimo jiné za účelem uznání existence diskriminace, rozhodnutí o vhodné referenční osobě, posouzení proporcionality a v příslušných případech za účelem stanovení úrovně přiznané náhrady nebo uložených sankcí. *Intersekcionalní přístup má zásadní význam pro pochopení, řešení a vyřešení různých forem diskriminace, které vedou k rozdílu v odměňování. Tato směrnice by měla rovněž zajistit, aby byly zohledněny specifické překážky a potřeby pracovníků se zdravotním postižením, a to i pokud jde o její oblast působnosti, dostupnost informací, právo na odškodnění a členění údajů v souladu s Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením ze dne 13. prosince 2006.*

Pozměňovací návrh 22

Návrh směrnice Bod odůvodnění 15

Znění navržené Komisí

(15) Aby bylo respektováno právo na stejnou odměnu **mužů a žen**, musí mít zaměstnavatelé zavedeny mechanismy stanovování odměn nebo struktury odměňování, které zajistí, aby nevznikaly rozdíly v odměňování **mužů a žen** vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci, jež nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními faktory. Tyto struktury odměňování by měly umožňovat srovnání hodnoty různých pracovních míst v rámci téže organizační struktury. V souladu s judikaturou Soudního dvora by hodnota práce měla být posuzována a porovnávána na základě objektivních kritérií, **jako jsou požadavky** na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, **dovednosti**, úsilí a **odpovědnost, vykonaná práce a povaha příslušných úkolů**.⁴⁹

⁴⁹ Například rozsudek ve věci C-400/93, *Royal Copenhagen*, ECLI:EU:C:1995:155; rozsudek ve věci C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, ECLI:EU:C:1999:241; rozsudek ve věci C-381/99, *Brunnhof*,

Pozměňovací návrh

(15) Aby bylo respektováno právo na stejnou odměnu, musí mít zaměstnavatelé zavedeny mechanismy stanovování odměn nebo struktury odměňování, které **by mohly být vyvinuty prostřednictvím sociálního dialogu, ve spolupráci se sociálními partnery, včetně odborových organizací, a které** zajistí, aby nevznikaly rozdíly v odměňování **na základě pohlaví u pracovníků** vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci, jež nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními faktory. Tyto struktury odměňování by měly umožňovat srovnání hodnoty různých pracovních míst v rámci téže organizační struktury. V souladu s **usnesením Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 o strategii EU pro rovnost žen a mužů se práce považuje za rovnocennou, pokud po porovnání dvou skupin pracovníků, které nebyly vytvořeny nahodile, a s přihlédnutím k objektivním, genderově neutrálním kritériím je odvedená práce srovnatelná. V souladu s** judikaturou Soudního dvora by hodnota práce měla být posuzována a porovnávána na základě objektivních kritérií, **včetně požadavků** na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, **dovedností**, úsilí, **odpovědnosti a pracovních podmínek, aniž by byla v zájmu jasnosti zohledněna pracovní doba.**

ECLI:EU:C:2001:358; rozsudek ve věci C-427/11, Margaret Kenny a další v. Minister for Justice, Equality and Law Reform a další, ECLI:EU:C:2013:122, bod 28.

Pozměňovací návrh 23

Návrh směrnice Bod odůvodnění 16

Znění navržené Komisí

(16) Určení platné referenční osoby je důležitým parametrem při zjišťování, zda lze určitou práci považovat za práci rovnocennou. Umožňuje to pracovníkovi prokázat, že s ním bylo zacházeno méně příznivě než s referenční osobou **jiného pohlaví** vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci. V situacích, kdy neexistuje žádná skutečná referenční osoba, by mělo být **možné** použít hypotetickou referenční osobu, což dovolí pracovníkovi prokázat, že s ním nebylo zacházeno stejným způsobem, jakým by se zacházelo s hypotetickou referenční osobou **jiného pohlaví**. Tím **by se odstranila** důležitá překážka pro potenciální oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví, zejména na vysoce genderově segregovaných trzích práce, kde požadavek na nalezení referenční osoby **opačného pohlaví** téměř znemožňuje uplatnění nároku na stejnou odměnu. Pracovníkům by navíc nemělo být bráněno ve využívání dalších skutečností, na jejichž základě lze předpokládat údajnou diskriminaci, jako jsou statistiky nebo jiné dostupné informace. To by umožnilo v genderově segregovaných odvětvích a povoláních účinněji řešit nerovnosti v odměňování na základě pohlaví.

Pozměňovací návrh

(16) Určení platné referenční osoby je důležitým parametrem při zjišťování, zda lze určitou práci považovat za práci rovnocennou. Umožňuje to pracovníkovi prokázat, že s ním bylo zacházeno méně příznivě než s referenční osobou **jiné genderové příslušnosti** vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci. **Referenční osobou by měl být pracovník mužského pohlaví, který vykonává stejnou nebo srovnatelnou práci s nejvyšší úrovní odměňování.** V situacích, kdy neexistuje žádná skutečná referenční osoba, by mělo být **povoleno** použít hypotetickou referenční osobu, což dovolí pracovníkovi prokázat, že s ním nebylo zacházeno stejným způsobem, jakým by se zacházelo s hypotetickou referenční osobou **jiné genderové příslušnosti**. Tím se **odstraní** důležitá překážka pro potenciální oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví, zejména na vysoce genderově segregovaných trzích práce, kde požadavek na nalezení referenční osoby **jiné genderové příslušnosti** téměř znemožňuje uplatnění nároku na stejnou odměnu. **Tak je tomu například v odvětví péče, v němž převažují ženy a kde je pro ženy velmi obtížné předkládat stížnost na diskriminaci na základě pohlaví, pokud se vyžaduje srovnání se stejným odvětvím. Hypotetická referenční osoba by usnadnila objektivní a genderově neutrální hodnocení některých druhů práce a podnítila by zaměstnavatele a**

sociální partnery k vypracování výčtu podhodnocovaných odvětví a pracovních míst. Pracovníkům by navíc nemělo být bráněno ve využívání dalších skutečností, na jejichž základě lze předpokládat údajnou diskriminaci, jako jsou statistiky nebo jiné dostupné informace, úroveň odměňování a kritéria pro jejich stanovení nebo odkaz na stávající klasifikaci založenou na kolektivních smlouvách sociálních partnerů. Není-li srovnání založené na reálné situaci možné, může pracovník k prokázání diskriminace v odměňování použít rovněž existenci systému klasifikace práce, který může zahrnovat struktury odměňování a být potenciálně součástí kolektivní smlouvy. To by umožnilo v genderově segregovaných odvětvích a povoláních účinněji řešit nerovnosti v odměňování na základě pohlaví.

Pozměňovací návrh 24

Návrh směrnice Bod odůvodnění 17

Znění navržené Komisí

(17) Soud objasnil⁵⁰, že za účelem srovnání, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se srovnání nutně neomezuje na situace, kdy **muži a ženy** pracují pro stejného zaměstnavatele. Pracovníci se mohou nacházet ve srovnatelné situaci, i když nepracují pro stejného zaměstnavatele, kdykoli lze podmínky odměňování připsat jedinému zdroji, který tyto podmínky stanoví. To může platit tehdy, když jsou podmínky odměňování upraveny zákonnými ustanoveními nebo kolektivními pracovními smlouvami týkajícími se odměňování použitelnými na několik **společností** nebo když jsou tyto podmínky stanoveny centrálně pro více než jednu organizaci nebo podnik v rámci holdingové společnosti nebo konglomerátu. Soud dále

Pozměňovací návrh

(17) Soud objasnil⁵⁰, že za účelem srovnání, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se srovnání nutně neomezuje na situace, kdy **dva pracovníci** pracují pro stejného zaměstnavatele, **vzhledem k tomu, že** pracovníci se mohou nacházet ve srovnatelné situaci, i když nepracují pro stejného zaměstnavatele, kdykoli lze podmínky odměňování připsat jedinému zdroji, který tyto podmínky stanoví. To může platit tehdy, když jsou podmínky odměňování upraveny zákonnými ustanoveními nebo kolektivními pracovními smlouvami týkajícími se odměňování použitelnými na několik **zaměstnavatelů** nebo když jsou tyto podmínky stanoveny centrálně pro více než jednu organizaci nebo podnik v rámci holdingové společnosti nebo

objasnil, že srovnání se neomezuje pouze na pracovníky zaměstnané současně se žalobcem.⁵¹

⁵⁰ Rozsudek ve věci C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

⁵¹ Rozsudek ve věci 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

konglomerátu. Soud dále objasnil, že srovnání se neomezuje pouze na pracovníky zaměstnané současně se žalobcem⁵¹ **nebo na pracovníky, kteří vykonávají své úkoly ve stejném podniku.**

⁵⁰ Rozsudek ve věci C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

⁵¹ Rozsudek ve věci 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

Pozměňovací návrh 25

Návrh směrnice Bod odůvodnění 18

Znění navržené Komisí

(18) Členské státy by měly vytvořit zvláštní nástroje a metodiky na podporu a jako vodítko při posuzování toho, co představuje rovnocennou práci. To by mělo usnadnit uplatňování tohoto pojmu, zejména v případě **malých a středních podniků**.

Pozměňovací návrh 26

Návrh směrnice Bod odůvodnění 19

Znění navržené Komisí

(19) **Pokud nejsou** systémy klasifikace a hodnocení práce použity genderově neutrálním způsobem, zejména pokud vycházejí z tradičních genderových stereotypů, mohou vést k diskriminaci v odměňování na základě pohlaví. V takovém případě přispívají k rozdílu v

Pozměňovací návrh

(18) Členské státy by měly vytvořit zvláštní nástroje a metodiky, **včetně genderově neutrálních systémů hodnocení nebo klasifikace práce**, na podporu a jako vodítko při posuzování toho, co představuje rovnocennou práci, **a pokud možno zajistit meziodvětvová srovnání**. To by mělo usnadnit uplatňování tohoto pojmu, zejména v případě **mikropodniků a MSP. Členské státy by měly tyto nástroje a metodiky vypracovat ve spolupráci se sociálními partnery.**

Pozměňovací návrh

(19) **V současné době jsou** systémy **hodnocení a klasifikace práce často koncipovány na základě požadavků na pracovní místa, v nichž převládají muži. To vede k podhodnocování dovedností spojených s pracovními místy, v nichž převládají ženy, reprodukci genderových**

odměňování a zachovávají ho tím, že jsou pracovní místa, v nichž dominují muži, a pracovní místa, v nichž dominují ženy, hodnoceny rozdílně v situacích, kdy je hodnota vykonané práce stejná. Pokud se však využívají systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální, jsou účinné při vytváření transparentního systému odměňování a slouží k zajištění vyloučení přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Tyto systémy zjišťují nepřímou diskriminaci v odměňování v souvislosti s podhodnocováním pracovních míst, která obvykle zastávají ženy. Dosahují toho prostřednictvím měření a srovnávání pracovních míst, jejichž obsah je odlišný, ale má stejnou hodnotu, a podporují tak zásadu rovnocenné práce.

předsudků, diskriminaci na základě pohlaví a genderovým stereotypům a posilování rozdílů v odměňování žen a mužů napříč odvětvími. Pokud nejsou systémy hodnocení a klasifikace práce použity genderově neutrálním způsobem, zejména pokud vycházejí z tradičních genderových stereotypů, mohou vést k diskriminaci v odměňování na základě pohlaví. V takovém případě přispívají k rozdílu v odměňování, včetně rozdílů v odměňování žen a mužů napříč odvětvími, a zachovávají ho tím, že jsou pracovní místa, v nichž dominují muži, a pracovní místa, v nichž dominují ženy, hodnoceny rozdílně v situacích, kdy je hodnota vykonané práce stejná. Pokud se však využívají systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální, jsou účinné při vytváření transparentního systému odměňování a slouží k zajištění vyloučení přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví a dosažení mzdové rovnosti. Tyto systémy zjišťují nepřímou diskriminaci v odměňování v souvislosti s podhodnocováním pracovních míst, která obvykle zastávají ženy, a mohou vykazovat diskriminační předsudky a stereotypy. Dosahují toho prostřednictvím měření a srovnávání pracovních míst, a to i v různých odvětvích, jejichž obsah je odlišný, ale má stejnou hodnotu, a podporují tak zásadu rovnocenné práce. Pokud práce nemá stejnou hodnotu, rozdíl v odměňování, který je neúměrný rozdílu v hodnotě práce, naznačuje, že systém hodnocení nebo klasifikace pracovních míst není nezájatý z hlediska pohlaví.

Pozměňovací návrh 27

Návrh směrnice Bod odůvodnění 19 a (nový)

(19a) Členské státy by měly zajistit vypracování opatření za účelem poskytování technické pomoci zaměstnavatelům ve formě pokynů, praktických nástrojů, odborné přípravy a finanční podpory pro provádění opatření stanovených v této směrnici, včetně provádění objektivních genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce. Členské státy by měly zajistit, aby byli do těchto činností zapojeni sociální partneři.

Pozměňovací návrh 28

Návrh směrnice Bod odůvodnění 20

(20) Nedostatek informací ohledně předpokládaného rozpětí odměny na pracovní pozici vytváří informační asymetrii, která omezuje vyjednávací sílu uchazečů. Zajištění transparentnosti **by mělo** potenciálním pracovníkům **umožnit** informované rozhodnutí o očekávaném platu, aniž by jakýmkoli způsobem omezovalo vyjednávací sílu zaměstnavatele nebo pracovníka vyjednat plat i mimo uvedené rozpětí. To **by** rovněž **zajistilo** jednoznačný základ pro stanovování odměn, který je nezaujatý z hlediska pohlaví, a **narušilo** podhodnocování odměn ve srovnání s dovednostmi a zkušenostmi. Toto opatření v oblasti transparentnosti by rovněž **řešilo** diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, v rámci níž netransparentní stanovování odměn umožňuje diskriminační praktiky na základě několika důvodů diskriminace. Informace, které mají být uchazečům poskytnuty před zaměstnáním, by, nejsou-li zveřejněny v oznámení o volném

(20) Nedostatek informací ohledně předpokládaného rozpětí odměny na pracovní pozici vytváří informační asymetrii, která omezuje vyjednávací sílu uchazečů. Zajištění transparentnosti **umožňuje** potenciálním pracovníkům informované rozhodnutí o očekávaném platu, aniž by jakýmkoli způsobem omezovalo vyjednávací sílu zaměstnavatele nebo pracovníka vyjednat plat i mimo uvedené rozpětí. To rovněž **zajišťuje** jednoznačný základ pro stanovování odměn, který je nezaujatý z hlediska pohlaví, a **narušuje** podhodnocování odměn ve srovnání s dovednostmi a zkušenostmi. Toto opatření v oblasti transparentnosti by **mělo** rovněž **řešit** diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, v rámci níž netransparentní stanovování odměn umožňuje diskriminační praktiky na základě několika důvodů diskriminace. Informace, které mají být uchazečům poskytnuty před zaměstnáním, by **měly**, nejsou-li zveřejněny v oznámení o volném

pracovním místě, **mohly** být uchazeči poskytnuty před pracovním pohovorem zaměstnavatelem nebo jinak, například sociálními partnery.

pracovním místě, být uchazeči poskytnuty před pracovním pohovorem zaměstnavatelem nebo jinak, například sociálními partnery. **Informace by měly být poskytovány způsobem přístupným osobám se zdravotním postižením v souladu s právem Unie, zejména se směrnicemi (EU) 2016/2102 a (EU) 2019/882.**

Pozměňovací návrh 29

Návrh směrnice Bod odůvodnění 21

Znění navržené Komisí

(21) Aby se přerušilo udržování rozdílů v odměňování žen a mužů, které průběžně ovlivňuje jednotlivé pracovníky, nemělo by být povoleno, aby se zaměstnavatelé vyptávali na předchozí platovou historii uchazeče.

Pozměňovací návrh

(21) Aby se přerušilo udržování rozdílů v odměňování žen a mužů, které průběžně ovlivňuje jednotlivé pracovníky, **měli by zaměstnavatelé zajistit, aby oznámení o volných pracovních místech a výběrová řízení byla genderově neutrální, a** nemělo by být povoleno, aby se zaměstnavatelé vyptávali na předchozí platovou historii uchazeče. **Informace o oznámeních o volných pracovních místech a výběrových řízeních by měly být na žádost osob se zdravotním postižením poskytovány přístupným způsobem v souladu s právem Unie, zejména se směrnicemi Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102 a (EU) 2019/882.**

Pozměňovací návrh 30

Návrh směrnice Bod odůvodnění 22

Znění navržené Komisí

(22) Opatření týkající se transparentnosti odměňování by měla chránit právo pracovníků na stejnou odměnu a zároveň co nejvíce omezovat náklady a zátěž pro zaměstnavatele, přičemž zvláštní pozornost

Pozměňovací návrh

(22) Opatření týkající se transparentnosti odměňování by měla chránit právo pracovníků na stejnou odměnu a zároveň co nejvíce omezovat náklady a **administrativní zátěž** pro zaměstnavatele,

by měla být věnována mikropodnikům a **malým podnikům**. Opatření by případně měla být přizpůsobena velikosti zaměstnavatele s přihlédnutím k počtu zaměstnanců.

přičemž zvláštní pozornost by měla být věnována mikropodnikům a **MSP**. **Vzhledem k tomu, že ženy jsou v těchto podnicích nadměrně zastoupeny, je provádění této směrnice nezbytné k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Tyto podniky by proto měly mít prospěch ze zajištění stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci mezi pracovníky.** Opatření by případně měla být přizpůsobena velikosti zaměstnavatele s přihlédnutím k počtu zaměstnanců. **Členské státy by měly vypracovat nástroje a pokyny pro mikropodniky a MSP s cílem usnadnit dodržování povinností stanovených v této směrnici.**

Pozměňovací návrh 31

Návrh směrnice Bod odůvodnění 23

Znění navržené Komisí

(23) Zaměstnavatelé by pracovníkům měli zpřístupnit popis kritérií používaných k určení úrovně odměňování a kariérního postupu. **Zaměstnavatel by měl mít určitou flexibilitu, pokud jde o způsob, jak tuto povinnost plní, s přihlédnutím k velikosti dané organizace.**

Pozměňovací návrh

(23) Zaměstnavatelé by pracovníkům **a jejich zástupcům** měli zpřístupnit popis kritérií používaných k určení úrovně odměňování a kariérního postupu, **včetně všech složek odměny, které zahrnují mzdy nebo plat a všechny další dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo vyplácí pracovníkovi v hotovosti nebo v naturáliích. Na žádost osob se zdravotním postižením by informace měly být poskytovány přístupným způsobem v souladu s právem Unie, zejména se směrnicemi (EU) 2016/2102 a (EU) 2019/882.**

Pozměňovací návrh 32

Návrh směrnice Bod odůvodnění 24

Znění navržené Komisí

(24) Všichni pracovníci by měli mít právo získat na požádání informace o své odměně a o úrovni odměňování, v členění podle pohlaví, pro kategorii pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. Zaměstnavatelé musí o tomto právu pracovníky každoročně informovat. Zaměstnavatelé se také mohou z vlastního podnětu rozhodnout, že takové informace poskytnou, aniž by o ně pracovníci museli žádat.

Pozměňovací návrh

(24) Všichni pracovníci **a jejich zástupci** by měli mít právo získat na požádání **nebo prostřednictvím svých zástupců jasně a úplně** informace o své odměně a o **individuální** úrovni odměňování **a o průměrných úrovních odměňování**, v členění podle pohlaví, pro kategorii pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci, **stejně jako o rozdílu v odměňování žen a mužů a mediánu rozdílu v odměňování žen a mužů mezi pracovníky, které zaměstnává stejný zaměstnavatel, za předpokladu, že tyto informace již nebyly sděleny zástupcům zaměstnanců. Na žádost pracovníka by zaměstnavatelé měli poskytnout informace o způsobu stanovení úrovně odměňování. Na žádost osob se zdravotním postižením by informace měly být poskytovány přístupným způsobem v souladu s právem Unie, zejména se směrnicemi (EU) 2016/2102 a (EU) 2019/882.**

Zaměstnavatelé musí o tomto právu pracovníky **a jejich zástupce** každoročně informovat. Zaměstnavatelé se také mohou z vlastního podnětu rozhodnout, že takové informace poskytnou, aniž by o ně pracovníci museli žádat. **Členské státy by měly zavést opatření za účelem zákazu smluvních podmínek, jejichž cílem je zabránit pracovníkům ve zveřejňování informací o jejich odměňování nebo v získávání informací o stejných nebo jiných kategoriích odměn pracovníků.**

Pozměňovací návrh 33

Návrh směrnice Bod odůvodnění 25

Znění navržené Komisí

(25) Zaměstnavatelé s nejméně **250** zaměstnanci by měli pravidelně podávat zprávy o odměňování, a to vhodným a

Pozměňovací návrh

(25) Zaměstnavatelé s nejméně **50** zaměstnanci by měli pravidelně podávat zprávy o odměňování, a to vhodným a

transparentním způsobem, například zahrnutím příslušných informací do své zprávy vedení podniku. **Společnosti, na které se vztahují požadavky** směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU, se **také mohou rozhodnout, že budou zprávy o odměňování podávat společně s dalšími záležitostmi týkajícími se pracovníků ve své zprávě vedení podniku.**

⁵² **Směrnice 2013/34/EU ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU ze dne 22. října 2014, pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami** (Úř. věst. L 330, 15.11.2014, s. 1).

transparentním způsobem, například zahrnutím příslušných informací do své zprávy vedení podniku, **je-li zaměstnavatel povinen podle** směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU⁵² **takovou zprávu vypracovat. Na žádost osob se zdravotním postižením by informace měly být poskytovány přístupným způsobem v souladu s právem Unie, zejména se směrnicemi (EU) 2016/2102 a (EU) 2019/882.**

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU ze dne 26. června 2013 **o ročních účetních závěrkách, konsolidovaných účetních závěrkách a souvisejících zprávách některých forem podniků, o změně směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/43/ES a o zrušení směrnic Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS** (Úř. věst. L 182, 29.6.2013, s. 19).

Pozměňovací návrh 34

Návrh směrnice Bod odůvodnění 26

Znění navržené Komisí

(26) Podávání zpráv o odměňování by mělo zaměstnavatelům umožnit hodnotit a sledovat své struktury a politiky v oblasti odměňování, což jim pomůže s aktivním dodržováním zásady stejné odměny. Zároveň by měly údaje rozdělené podle pohlaví pomáhat příslušným orgánům veřejné správy, zástupcům zaměstnanců a dalším zúčastněným stranám sledovat rozdíly v odměňování žen a mužů napříč odvětvími (horizontální segregace) a funkcemi (vertikální segregace). Zaměstnavatelé mohou doplnit zveřejněné údaje vysvětlením případných rozdílů v odměňování žen a mužů. V případech, kdy rozdíly v průměrné odměně za stejnou nebo rovnocennou práci mezi pracovníky z

Pozměňovací návrh

(26) Podávání zpráv o odměňování by mělo zaměstnavatelům umožnit hodnotit a sledovat své struktury a politiky v oblasti odměňování, což jim pomůže s aktivním dodržováním zásady stejné odměny. **Podávání zpráv a společná posouzení odměňování přispívají ke zvýšení povědomí o genderové předpojatosti ve strukturách odměňování a o platové diskriminaci a k jejich účinnému a systémovému řešení, a jsou tedy prospěšné všem pracovníkům zaměstnaným u téhož zaměstnavatele.** Zároveň by měly údaje rozdělené podle pohlaví pomáhat příslušným orgánům veřejné správy, zástupcům zaměstnanců a dalším zúčastněným stranám sledovat **a řešit**

řad mužů a žen nelze ospravedlnit objektivními a genderově neutrálními faktory, měl by zaměstnavatel přijmout opatření k odstranění nerovností.

rozdíly v odměňování žen a mužů napříč odvětvími (horizontální segregace) a funkcemi (vertikální segregace). Zaměstnavatelé mohou doplnit zveřejněné údaje vysvětlením případných rozdílů v odměňování žen a mužů. V případech, kdy rozdíly v průměrné odměně za stejnou nebo rovnocennou práci mezi pracovníky **různých pohlaví** nelze ospravedlnit objektivními a genderově neutrálními faktory, měl by zaměstnavatel přijmout opatření k odstranění nerovností.

Pozměňovací návrh 35

Návrh směrnice Bod odůvodnění 27

Znění navržené Komisí

(27) Aby se snížila zátěž pro zaměstnavatele, mohou *se* členské státy **rozhodnout, že shromáždí a propojí** nezbytné údaje prostřednictvím svých vnitrostátních správ, což umožní výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů na jednoho zaměstnavatele. Takové shromažďování údajů může vyžadovat propojení údajů od několika orgánů veřejné správy (například daňových inspektorátů a úřadů sociálního zabezpečení) a bylo by možné, pokud by byly k dispozici správní údaje, které spárují údaje od zaměstnavatelů (na úrovni společnosti/organizace) s údaji na úrovni zaměstnanců (na individuální úrovni), včetně dávek v hotovosti a v naturáliích. Členské státy by *se* mohly **rozhodnout** shromažďovat tyto informace nejen pro ty zaměstnavatele, na které se vztahuje povinnost podávat zprávy o odměňování podle této směrnice, ale také ve vztahu k **malým a středním podnikům**. Zveřejnění požadovaných informací členskými státy by mělo nahradit povinnost podávání zpráv o platech u těch zaměstnavatelů, na které se vztahují správní údaje, za předpokladu, že bude dosaženo výsledku, který byl touto

Pozměňovací návrh

(27) Aby se snížila zátěž pro zaměstnavatele, mohou členské státy **shromáždit a propojit** nezbytné údaje prostřednictvím svých vnitrostátních správ, což umožní výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů na jednoho zaměstnavatele. Takové shromažďování údajů může vyžadovat propojení údajů od několika orgánů veřejné správy (například daňových inspektorátů a úřadů sociálního zabezpečení) a bylo by možné, pokud by byly k dispozici správní údaje, které spárují údaje od zaměstnavatelů (na úrovni společnosti/organizace) s údaji na úrovni zaměstnanců (na individuální úrovni), včetně dávek v hotovosti a v naturáliích. Členské státy by mohly shromažďovat tyto informace nejen pro ty zaměstnavatele, na které se vztahuje povinnost podávat zprávy o odměňování podle této směrnice, ale také ve vztahu k **těm, kteří podávají zprávy dobrovolně**. Zveřejnění požadovaných informací členskými státy by mělo nahradit povinnost podávání zpráv o platech u těch zaměstnavatelů, na které se vztahují správní údaje, za předpokladu, že bude dosaženo výsledku, který byl touto povinností zamýšlen. **Členské státy by**

povinností zamýšlen.

měly poskytovat podporu zaměstnavatelům a sociálním partnerům mimo jiné tím, že poskytnou pokyny, šablony a odbornou přípravu s cílem usnadnit plnění povinnosti podávat zprávy a snížit zátěž pro zaměstnavatele, zejména MSP. V případě mikropodniků by tato podpora měla být poskytována na požádání.

Pozměňovací návrh 36

Návrh směrnice Bod odůvodnění 28

Znění navržené Komisí

(28) Aby byly informace o rozdílech v odměňování mezi ženami a muži na úrovni organizace široce dostupné, měly by členské státy pověřit monitorovací orgán určený podle této směrnice, aby agregoval údaje o rozdílech v odměňování získané od zaměstnavatelů, aniž by to pro tyto zaměstnavatele představovalo další zátěž. Monitorovací orgán by měl **tyto** údaje zveřejnit, aby bylo možné porovnat údaje o jednotlivých zaměstnavatelích, odvětvích a regionech dotčeného členského státu.

Pozměňovací návrh

(28) Aby byly informace o rozdílech v odměňování mezi ženami a muži na úrovni organizace široce dostupné, měly by členské státy pověřit monitorovací orgán určený podle této směrnice, aby **ve spolupráci se sociálními partnery a příslušnými vnitrostátními orgány** agregoval údaje o rozdílech v odměňování získané od zaměstnavatelů, aniž by to pro tyto zaměstnavatele představovalo další zátěž. Monitorovací orgán by měl **určité** údaje zveřejnit, **jak je upřesněno v této směrnici, včetně zveřejnění na snadno přístupných internetových stránkách**, aby bylo možné porovnat údaje o jednotlivých zaměstnavatelích, odvětvích a regionech dotčeného členského státu.

Pozměňovací návrh 37

Návrh směrnice Bod odůvodnění 29

Znění navržené Komisí

(29) Společné posouzení odměňování by mělo být impulzem k přezkumu a revizi struktur odměňování v organizacích s nejméně **250** pracovníky, které vykazují

Pozměňovací návrh

(29) Společné posouzení odměňování by mělo být impulzem k přezkumu a revizi struktur odměňování v organizacích s nejméně **50** pracovníky, které vykazují

nerovnosti v odměňování. Společné posouzení odměňování by měli provádět zaměstnavatelé ve spolupráci se zástupci zaměstnanců; pokud zástupci zaměstnanců chybí, měli by být pro tento účel jmenováni. Společné posouzení odměňování by mělo vést k odstranění diskriminace v odměňování na základě pohlaví.

nerovnosti v odměňování. Společné posouzení odměňování by měli provádět zaměstnavatelé ve spolupráci se zástupci zaměstnanců; pokud zástupci zaměstnanců chybí, měli by být **jmenováni nebo demokraticky zvoleni zaměstnanci podniku nebo organizace, odborovými organizacemi nebo jejich členy, kteří byli pro tento účel jmenováni, a to v souladu s ustanoveními vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv.** Společné posouzení odměňování by mělo vést **v přiměřené lhůtě** k odstranění diskriminace v odměňování na základě pohlaví, **zejména přijetím případných nápravných opatření.**

Pozměňovací návrh 38

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 29 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(29a) Členské státy by měly zajistit, aby zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců vypracovali svůj akční plán pro rovnost žen a mužů, který stanoví konkrétní opatření a usiluje o odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů v rámci zaměstnavatele s cílem dosáhnout genderové rovnosti z hlediska odměňování, nediskriminace a dalších pracovních podmínek. Akční plán pro rovnost žen a mužů by měl zahrnovat monitorovací nástroje pro hodnocení jeho pokroku a měl by být pravidelně přezkoumáván. Rozdíl v odměňování žen a mužů menší než 2,5 %, který nelze vysvětlit objektivními faktory, nelze použít jako důkaz, že zaměstnavatel dodržuje povinnost rovného odměňování.

Pozměňovací návrh 39

Návrh směrnice Bod odůvodnění 30

Znění navržené Komisí

(30) Jakékoli zpracování nebo zveřejnění informací podle této směrnice by mělo být v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679⁵³. Aby se zabránilo přímému či nepřímému zpřístupnění informací o spolupracovníkovi, který by byl identifikovatelný, měla by být přidána zvláštní ochranná opatření. Na druhou stranu by **za účelem prosazování zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou práci nebo za práci, které je přiznána stejná hodnota**, nemělo pracovníkům bránit v tom, aby informace o své odměně poskytli dobrovolně.

⁵³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1.

Pozměňovací návrh 40

Návrh směrnice Bod odůvodnění 31

Znění navržené Komisí

(31) Je důležité, aby sociální partneři při kolektivním vyjednávání diskutovali o otázkách stejné odměny a věnovali jim zvláštní pozornost. Měly by být respektovány různé prvky vnitrostátního sociálního dialogu a systémů kolektivního vyjednávání v celé Unii a autonomie a smluvní svoboda sociálních partnerů, jakož i jejich postavení jako zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Členské státy by proto v souladu se svým

Pozměňovací návrh

(30) Jakékoli zpracování nebo zveřejnění informací podle této směrnice by mělo být v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679⁵³. Aby se zabránilo přímému či nepřímému zpřístupnění informací o spolupracovníkovi, který by byl identifikovatelný, měla by být přidána zvláštní ochranná opatření. Na druhou stranu by nemělo pracovníkům bránit v tom, aby informace o své odměně poskytli dobrovolně, **zejména odborovým organizacím nebo zástupcům zaměstnanců**.

⁵³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1.

Pozměňovací návrh

(31) Je důležité, aby sociální partneři při kolektivním vyjednávání diskutovali o otázkách stejné odměny a věnovali jim zvláštní pozornost. Měly by být respektovány různé prvky vnitrostátního sociálního dialogu a systémů kolektivního vyjednávání v celé Unii a autonomie a smluvní svoboda sociálních partnerů, jakož i jejich postavení jako zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Členské státy by proto v souladu se svým

vnitrostátním systémem a praxí měly přijmout vhodná opatření, jako jsou programy na podporu sociálních partnerů, praktické pokyny nebo aktivní účast vlády na sociálním dialogu na vnitrostátní úrovni. Tato opatření by měla podnítit sociální partnery k tomu, aby otázkám stejné odměny věnovali náležitou pozornost, včetně diskusí na vhodné úrovni kolektivního vyjednávání a rozvoje genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce.

Pozměňovací návrh 41

Návrh směrnice Bod odůvodnění 32

Znění navržené Komisí

(32) **Pracovníci** by měli mít k dispozici nezbytné postupy, které usnadní výkon jejich práva na přístup ke spravedlnosti. Vnitrostátní právní předpisy, které činí použití dohodovacího řízení nebo zásahu subjektu pro rovné zacházení povinným nebo předmětem pobídek nebo sankcí, by neměly stranám bránit ve výkonu jejich práva na přístup k soudu.

Pozměňovací návrh 42

Návrh směrnice Bod odůvodnění 33

Znění navržené Komisí

(33) **Zapojení** subjektů pro rovné

vnitrostátním systémem a praxí měly přijmout vhodná opatření, jako jsou programy na podporu sociálních partnerů, praktické pokyny nebo aktivní účast vlády na sociálním dialogu na vnitrostátní úrovni **a odstranění všech omezení platných pro kolektivní vyjednávání**. Tato opatření by měla podnítit sociální partnery k tomu, aby otázkám stejné odměny věnovali náležitou pozornost, včetně diskusí na vhodné úrovni kolektivního vyjednávání a rozvoje genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce.

Pozměňovací návrh

(32) **Všichni pracovníci** by měli mít k dispozici nezbytné postupy, které usnadní výkon jejich práva na přístup ke spravedlnosti. Vnitrostátní právní předpisy, které činí použití dohodovacího řízení nebo zásahu subjektu pro rovné zacházení povinným nebo předmětem pobídek nebo sankcí, by neměly stranám bránit ve výkonu jejich práva na přístup k soudu. **Členské státy by měly zajistit, aby ženy se zdravotním postižením, včetně těch, u nichž se uplatňují náhradní rozhodovací mechanismy, měly přístup ke spravedlnosti a právním prostředkům nápravy na rovnoprávném základě s ostatními.**

Pozměňovací návrh

(33) **Přímé zapojení sociálních**

zacházení, vedle dalších zúčastněných stran, napomáhá při účinném uplatňování zásady stejné odměny. Pravomoci a pověření vnitrostátních subjektů pro rovné zacházení by proto měly být dostatečné, aby plně pokrývaly diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, včetně transparentnosti odměňování a jakýchkoli jiných práv a povinností stanovených v této směrnici. Aby se odstranily procesní překážky a překážky spojené s náklady, kterým pracovníci, kteří se domnívají, že jsou diskriminováni, čelí, když se snaží prosadit své právo na stejnou odměnu, měly by mít subjekty pro rovné zacházení, jakož i sdružení, organizace, orgány a zástupci zaměstnanců nebo jiné právnické osoby zainteresované na zajišťování rovnosti **mužů a žen** možnost zastupovat jednotlivce. Měli by mít možnost se rozhodnout pomáhat pracovníkům jejich jménem nebo na jejich podporu, což by umožnilo, aby pracovníci, kteří byli diskriminováni, účinně uplatňovali svá práva a aby byla prosazována zásada stejné odměny.

partnerů do politik rovnosti na vnitrostátní úrovni je nezbytné pro zajištění trvalého a koordinovaného zapojení sociálních partnerů. Zapojení subjektů pro rovné zacházení, vedle dalších zúčastněných stran, napomáhá při účinném uplatňování zásady stejné odměny. Pravomoci a pověření vnitrostátních subjektů pro rovné zacházení – **aniž by tím byla dotčena úloha sociálních partnerů, inspektorátů práce a dalších orgánů pověřených prosazováním dodržování práv pracovníků** – by proto měly být dostatečné, aby plně pokrývaly diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, včetně transparentnosti odměňování a jakýchkoli jiných práv a povinností stanovených v této směrnici. Aby se odstranily procesní překážky a překážky spojené s náklady, kterým pracovníci, kteří se domnívají, že jsou diskriminováni, čelí, když se snaží prosadit své právo na stejnou odměnu, měly by mít subjekty pro rovné zacházení, jakož i sdružení, organizace, orgány a zástupci zaměstnanců nebo jiné právnické osoby zainteresované na zajišťování rovnosti možnost zastupovat jednotlivce. Měli by mít možnost se rozhodnout pomáhat pracovníkům jejich jménem nebo na jejich podporu, což by umožnilo, aby pracovníci, kteří byli diskriminováni, účinně uplatňovali svá práva a aby byla prosazována zásada stejné odměny.

Pozměňovací návrh 43

Návrh směrnice Bod odůvodnění 34

Znění navržené Komisí

(34) Subjekty pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců by rovněž měli mít možnost zastupovat jednoho nebo několik pracovníků, kteří se domnívají, že jsou diskriminováni **na základě pohlaví** v rozporu se zásadou stejné odměny **za**

Pozměňovací návrh

(34) Subjekty pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců by rovněž měli mít možnost zastupovat jednoho nebo několik pracovníků, kteří se domnívají, že jsou diskriminováni v rozporu se zásadou stejné odměny. Podání žaloby jménem několika

stejnou nebo rovnocennou práci. Podání žaloby jménem několika pracovníků nebo jejich podporování je způsob, jak usnadnit řízení, které by jinak nebylo zahájeno kvůli procesním a finančním překážkám nebo kvůli obavám z pronásledování a také v případech, kdy pracovníci čelí diskriminaci na základě více důvodů, jejichž rozuzlení může být obtížné. Kolektivní žaloby mají potenciál odhalit systémovou diskriminaci a zviditelnit téma stejné odměny a rovnosti žen a mužů ve společnosti jako celku. Možnost hromadné žaloby by motivovala k proaktivnímu dodržování opatření týkajících se transparentnosti odměňování, a současně by vedla k vytváření vzájemného tlaku a zvyšování povědomí zaměstnavatelů a jejich ochoty jednat preventivně.

Pozměňovací návrh 44

Návrh směrnice Bod odůvodnění 35

Znění navržené Komisí

(35) Členské státy by měly **subjektům** pro rovné zacházení **zajistit přidělení dostatečných zdrojů za účelem účinného a odpovídajícího** plnění jejich úkolů **souvisejících s diskriminací** v odměňování na základě **pohlaví**. Pokud jsou úkoly rozděleny mezi více subjektů, měly by členské státy zajistit jejich náležitou koordinaci.

Pozměňovací návrh 45

Návrh směrnice Bod odůvodnění 36

pracovníků nebo jejich podporování je způsob, jak usnadnit řízení, které by jinak nebylo zahájeno kvůli procesním a finančním překážkám nebo kvůli obavám z pronásledování a také v případech, kdy pracovníci čelí diskriminaci na základě více důvodů, jejichž rozuzlení může být obtížné. Kolektivní žaloby mají potenciál odhalit systémovou diskriminaci a zviditelnit téma stejné odměny a rovnosti žen a mužů ve společnosti jako celku. Možnost hromadné žaloby by motivovala k proaktivnímu dodržování opatření týkajících se transparentnosti odměňování, a současně by vedla k vytváření vzájemného tlaku a zvyšování povědomí zaměstnavatelů a jejich ochoty jednat preventivně **a řešila by systémovou povahu diskriminace v odměňování.**

Pozměňovací návrh

(35) Členské státy by měly **zajistit, aby lidské, technické a finanční zdroje subjektů** pro rovné zacházení **a vnitrostátní subjekty a orgány příslušné pro kontrolu a dohled, jako jsou např. inspektoráty práce, byly využívány k účinnému a odpovídajícímu** plnění jejich úkolů **a povinností, zejména těch, které se týkají diskriminace** v odměňování na základě **genderu**. Pokud jsou úkoly rozděleny mezi více subjektů, měly by členské státy zajistit jejich náležitou koordinaci.

Znění navržené Komisí

(36) Náhrada by měla plně pokrývat ztráty a škody vzniklé v důsledku diskriminace v odměňování na základě pohlaví⁵⁴. To by mělo zahrnovat plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících bonusů nebo plateb v naturáliích, náhradu za ztracené příležitosti a morální újmu. Pro takovou náhradu by neměla být povolena žádná předem stanovená horní hranice.

⁵⁴ Rozsudek ve věci C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho v. Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, bod 45.

Pozměňovací návrh

(36) Náhrada by měla plně pokrývat ztráty a škody vzniklé v důsledku diskriminace v odměňování na základě pohlaví⁵⁴. To by mělo zahrnovat plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících bonusů nebo plateb v naturáliích a náhradu za ztracené příležitosti a morální újmu. ***Přiznaná náhrada by měla zohledňovat diskriminaci v odměňování na základě genderu, která se protíná s dalšími důvody diskriminace.*** Pro takovou náhradu by neměla být povolena žádná předem stanovená horní hranice.

⁵⁴ Rozsudek ve věci C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho v. Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, bod 45.

Pozměňovací návrh 46

Návrh směrnice Bod odůvodnění 37

Znění navržené Komisí

(37) Kromě náhrad by měla být poskytnuta jiná nápravná opatření. Soudy by například měly mít možnost požadovat, aby zaměstnavatel přijal strukturální nebo organizační opatření, aby splnil své povinnosti týkající se stejné odměny. Tato opatření mohou zahrnovat například povinnost přezkoumat mechanismus stanovování odměn na základě hodnocení a klasifikace, které jsou genderově neutrální; vypracovat akční plán k odstranění zjištěných nesrovnalostí a ke snížení neodůvodněných rozdílů v odměňování; poskytovat informace a zvyšovat povědomí pracovníků o jejich právu na stejnou odměnu; zavést povinné školení zaměstnanců v oblasti lidských zdrojů

Pozměňovací návrh

(37) Kromě náhrad by měla být poskytnuta jiná nápravná opatření. Soudy by například měly mít možnost požadovat, aby zaměstnavatel přijal strukturální nebo organizační opatření, aby splnil své povinnosti týkající se stejné odměny. Tato opatření mohou zahrnovat například povinnost přezkoumat mechanismus stanovování odměn na základě hodnocení a klasifikace, které jsou genderově neutrální; vypracovat ***nebo přepracovat*** akční plán ***pro rovnost žen a mužů*** k odstranění zjištěných nesrovnalostí a ke snížení neodůvodněných rozdílů v odměňování; poskytovat informace a zvyšovat povědomí pracovníků o jejich právu na stejnou odměnu; zavést povinné školení

týkající se stejné odměny a hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální.

zaměstnanců v oblasti lidských zdrojů týkající se stejné odměny a hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální.

Pozměňovací návrh 47

Návrh směrnice Bod odůvodnění 39

Znění navržené Komisí

(39) Ačkoli je nutné pro přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele stanovit pouze domněnku diskriminace, není pro oběti a soudy vždy snadné se dozvědět, jak tuto domněnku stanovit. Opatření týkající se transparentnosti odměňování mají potenciál podpořit využití obrácení důkazního břemene tím, že pomáhají pracovníkům určovat průměrné úrovně odměňování u **žen a mužů** vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. To, že by pracovníci mohli předložit důkazy prima facie, které umožňují domněnku diskriminace, by rychle vyvolalo obrácené důkazní břemeno ve prospěch pracovníka.

Pozměňovací návrh 48

Návrh směrnice Bod odůvodnění 40

Znění navržené Komisí

(40) V souladu s judikaturou Soudního dvora by vnitrostátní pravidla týkající se lhůt pro prosazování práv podle této směrnice měla být stanovena tak, aby nemohla být považována za schopná výkon těchto práv v podstatě znemožnit nebo nadměrně ztížit. Promlčecí lhůty vytvářejí konkrétní překážky pro oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví. Pro

Pozměňovací návrh

(39) Ačkoli je nutné pro přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele stanovit pouze domněnku diskriminace, není pro oběti a soudy vždy snadné se dozvědět, jak tuto domněnku stanovit. Opatření týkající se transparentnosti odměňování mají potenciál podpořit využití obrácení důkazního břemene tím, že pomáhají pracovníkům určovat průměrné úrovně odměňování u **pracovníků** vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. To, že by pracovníci mohli předložit důkazy prima facie, které umožňují domněnku diskriminace, by rychle vyvolalo obrácené důkazní břemeno ve prospěch pracovníka.

Pozměňovací návrh

(40) V souladu s judikaturou Soudního dvora by vnitrostátní pravidla týkající se lhůt pro prosazování práv podle této směrnice měla být stanovena tak, aby nemohla být považována za schopná výkon těchto práv v podstatě znemožnit nebo nadměrně ztížit. Promlčecí lhůty vytvářejí konkrétní překážky pro oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví. Pro

tento účel by měly být stanoveny společné minimální standardy. Tyto standardy by měly určit, kdy promlčecí doba začíná běžet, její trvání a okolnosti, za nichž je přerušena nebo pozastavena, a stanovit, že promlčecí lhůta pro podání žaloby je nejméně **tři roky**.

tento účel by **promlčecí lhůta neměla začít běžet před ukončením diskriminace** a měly být stanoveny **dodatečné** společné minimální standardy. Tyto standardy by měly určit, kdy promlčecí doba začíná běžet, její trvání a okolnosti, za nichž je přerušena nebo pozastavena, a stanovit, že promlčecí lhůta pro podání žaloby je nejméně **pět let**.

Pozměňovací návrh 49

Návrh směrnice Bod odůvodnění 41

Znění navržené Komisí

(41) Náklady na soudní spory vytvářejí pro oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví vážnou překážku pro to, aby se domáhaly svého práva na stejnou odměnu, což vede k nedostatečné ochraně a nedostatečnému vymáhání práva na stejnou odměnu. Aby se tato velká procesní překážka v přístupu ke spravedlnosti odstranila, mělo by být úspěšným žalobcům umožněno požadovat od žalovaného náhradu svých procesních nákladů. **Na druhé straně by žalobci neměli nést odpovědnost za náklady řízení úspěšného žalovaného, ledaže by byla žaloba podána ve zlé víře, byla zjevně neopodstatněná nebo ledaže by soudy nebo jiné příslušné orgány považovaly nevymáhání těchto nákladů ze strany žalovaného za konkrétních okolností případu za nepřiměřené, například s ohledem na finanční situaci mikropodniků.**

Pozměňovací návrh 50

Návrh směrnice Bod odůvodnění 42

Pozměňovací návrh

(41) Náklady na soudní spory vytvářejí pro oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví vážnou překážku pro to, aby se domáhaly svého práva na stejnou odměnu, což vede k nedostatečné ochraně a nedostatečnému vymáhání práva na stejnou odměnu. Aby se tato velká procesní překážka v přístupu ke spravedlnosti odstranila, mělo by být úspěšným žalobcům umožněno požadovat od žalovaného náhradu svých procesních nákladů, **zejména nákladů na právní služby. Členské státy by měly dát soudům možnost posoudit, zda neúspěšní žalobci měli přiměřené důvody pro podání žaloby a nařídit, aby nemuseli nést veškeré náklady řízení nebo jejich část. To by mělo platit zejména v případě, kdy žalovaný nesplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené v této směrnici.**

(42) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo vnitrostátních předpisů, které jsou již účinné ke dni vstupu této směrnice v platnost a které se týkají práva na stejnou odměnu **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci. Mezi takové sankce by měly patřit pokuty, **které by** měly být stanoveny na minimální úrovni s náležitým ohledem na závažnost a dobu trvání protiprávního jednání, na jakýkoli možný úmysl diskriminovat nebo hrubou nedbalost a na jakékoli další přitěžující nebo polehčující faktory, které se mohou uplatnit za okolností daného případu, například pokud se diskriminace v odměňování **na základě pohlaví** protíná s jinými důvody diskriminace. Členské státy by měly zvážit možnost přidělit částky zpětně získané z pokut subjektům pro rovné zacházení za účelem účinného výkonu jejich funkcí v oblasti prosazování práva na stejnou odměnu, včetně podávání žalob týkajících se diskriminace v odměňování nebo poskytování pomoci a podpory obětem při podávání těchto žalob.

Pozměňovací návrh 51

Návrh směrnice Bod odůvodnění 44

(44) Povinnosti zaměstnavatelů vyplývající z této směrnice jsou součástí platných povinností v oblastech environmentálního, sociálního a pracovního práva, jejichž dodržování musí členské státy zajistit v souladu se směrnicí

(42) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo vnitrostátních předpisů, které jsou již účinné ke dni vstupu této směrnice v platnost a které se týkají práva na stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci. Mezi takové sankce by měly patřit pokuty – **založené například na hrubém ročním obrátu zaměstnavatele nebo na celkovém objemu mezd zaměstnavatele – a** měly **by** být stanoveny na minimální úrovni s náležitým ohledem na závažnost a dobu trvání protiprávního jednání, na jakýkoli možný úmysl diskriminovat nebo hrubou nedbalost a na jakékoli další přitěžující nebo polehčující faktory, které se mohou uplatnit za okolností daného případu, například pokud se diskriminace v odměňování protíná s jinými důvody diskriminace. Členské státy by měly zvážit možnost přidělit částky zpětně získané z pokut subjektům pro rovné zacházení za účelem účinného výkonu jejich funkcí v oblasti prosazování práva na stejnou odměnu **za stejnou nebo rovnocennou práci**, včetně podávání žalob týkajících se diskriminace v odměňování nebo poskytování pomoci a podpory obětem při podávání těchto žalob.

(44) Povinnosti zaměstnavatelů vyplývající z této směrnice jsou součástí platných povinností v oblastech environmentálního, sociálního a pracovního práva, jejichž dodržování musí členské státy zajistit v souladu se směrnicí

Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU⁵⁶, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU⁵⁷, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU⁵⁸, pokud jde o účast na zadávacích řízeních. Za účelem splnění těchto povinností, pokud jde o právo na stejnou odměnu, by členské státy měly především zajistit, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí měly mechanismy stanovování odměn, které nevedou k rozdílům v odměňování **žen a mužů**, jež nelze u jakékoli kategorie pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci odůvodnit genderově neutrálními faktory. Členské státy by měly navíc zvážit, zda veřejní zadavatelé případně zavedou sankce a podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Rovněž mohou zohlednit nedodržení zásady stejné odměny ze strany uchazeče nebo některého z jeho subdodavatelů při zvažování uplatnění důvodů pro vyloučení nebo rozhodnutí neudělit zakázku uchazeči, který podává ekonomicky nejvýhodnější nabídku.

⁵⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1.

⁵⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65.

⁵⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243.

Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU⁵⁶, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU⁵⁷, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU⁵⁸, pokud jde o účast na zadávacích řízeních. Za účelem splnění těchto povinností, pokud jde o právo na stejnou odměnu, by členské státy měly především zajistit, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí měly mechanismy stanovování odměn, které nevedou k rozdílům v odměňování **na základě genderu**, jež nelze u jakékoli kategorie pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci odůvodnit genderově neutrálními faktory. Členské státy by měly navíc zvážit, zda veřejní zadavatelé případně zavedou sankce a podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Rovněž mohou zohlednit nedodržení zásady stejné odměny ze strany uchazeče nebo některého z jeho subdodavatelů při zvažování uplatnění důvodů pro vyloučení nebo rozhodnutí neudělit zakázku uchazeči, který podává ekonomicky nejvýhodnější nabídku.

⁵⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1.

⁵⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65.

⁵⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243.

Pozměňovací návrh 52

Návrh směrnice Bod odůvodnění 47

Znění navržené Komisí

(47) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, čímž uznává výsadu členských států zavést a zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení existujících práv stanovených ve stávajících unijních a vnitrostátních právních předpisech v této oblasti ani ho nelze považovat za platný důvod pro omezení práv pracovníků v souvislosti se stejnou odměnou **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci.

Pozměňovací návrh 53

Návrh směrnice Bod odůvodnění 48

Znění navržené Komisí

(48) Aby bylo zajištěno řádné monitorování provádění práva na stejnou odměnu **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci, měly by členské státy zřídit nebo určit zvláštní monitorovací orgán. Tento orgán, který může být součástí již existujícího orgánu zabývajícího se podobnými cíli, by měl mít zvláštní úkoly týkající se provádění opatření v oblasti transparentnosti odměňování stanovených touto směrnicí a měl by shromažďovat určité údaje za účelem sledování nerovností v odměňování a dopadu opatření v oblasti transparentnosti odměňování.

Pozměňovací návrh

(47) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, čímž uznává výsadu členských států zavést a zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení existujících práv stanovených ve stávajících unijních a vnitrostátních právních předpisech v této oblasti ani ho nelze považovat za platný důvod pro omezení práv pracovníků v souvislosti se stejnou odměnou za stejnou nebo rovnocennou práci.

Pozměňovací návrh

(48) Aby bylo zajištěno řádné monitorování provádění práva na stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci, měly by členské státy zřídit nebo určit zvláštní monitorovací orgán. Tento orgán, který může být součástí již existujícího orgánu zabývajícího se podobnými cíli **a který spolupracuje zejména se sociálními partnery, inspektoráty práce a dalšími subjekty odpovědnými za prosazování práv pracovníků**, by měl mít zvláštní úkoly týkající se provádění **a prosazování** opatření v oblasti transparentnosti odměňování stanovených touto směrnicí a měl by shromažďovat určité údaje za účelem sledování nerovností v odměňování a dopadu opatření v oblasti transparentnosti

odměňování. *Členské státy by měly zajistit, aby jejich monitorovací orgán měl k plnění svých úkolů dostatečné zdroje.*

Pozměňovací návrh 54

Návrh směrnice Bod odůvodnění 49

Znění navržené Komisí

(49) Za účelem analýzy a sledování změn týkajících se rozdílů v odměňování žen a mužů na úrovni Unie je nezbytné sestavovat mzdové statistiky rozdělené podle pohlaví a poskytovat Komisi (Eurostatu) přesné a úplné statistické údaje. Nařízení Rady (ES) č. 530/1999⁵⁹ vyžaduje, aby členské státy každé čtyři roky na mikroúrovni sestavovaly strukturální statistiky výdělků, jež poskytují harmonizované údaje pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů. Každoroční vysoce kvalitní statistiky by mohly zvýšit transparentnost a zlepšit monitorování a povědomí o nerovnosti v odměňování žen a mužů. Dostupnost a srovnatelnost těchto údajů napomáhá při posuzování vývoje jak na vnitrostátní úrovni, tak v rámci celé Unie.

⁵⁹ Nařízení Rady (ES) č. 530/1999 ze dne 9. března 1999 o strukturální statistice výdělků a nákladů práce (Úř. věst. L 63, 12.3.1999, s. 6).

Pozměňovací návrh 55

Návrh směrnice Bod odůvodnění 50

Znění navržené Komisí

(50) Tato směrnice si klade za cíl lepší a

Pozměňovací návrh

(49) Za účelem analýzy a sledování změn týkajících se rozdílů v odměňování žen a mužů na úrovni Unie je nezbytné sestavovat mzdové statistiky rozdělené podle pohlaví, *zdravotního postižení a věku* a poskytovat Komisi (Eurostatu) přesné a úplné statistické údaje. Nařízení Rady (ES) č. 530/1999⁵⁹ vyžaduje, aby členské státy každé čtyři roky na mikroúrovni sestavovaly strukturální statistiky výdělků, jež poskytují harmonizované údaje pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů. Každoroční vysoce kvalitní statistiky by mohly zvýšit transparentnost a zlepšit monitorování a povědomí o nerovnosti v odměňování žen a mužů. Dostupnost a srovnatelnost těchto údajů napomáhá při posuzování vývoje jak na vnitrostátní úrovni, tak v rámci celé Unie.

⁵⁹ Nařízení Rady (ES) č. 530/1999 ze dne 9. března 1999 o strukturální statistice výdělků a nákladů práce (Úř. věst. L 63, 12.3.1999, s. 6).

(50) Tato směrnice si klade za cíl lepší a

účinnější provádění zásady stejné odměny **žen a mužů za stejnou práci nebo za práci, které je přiznána stejná hodnota**, prostřednictvím stanovení společných minimálních požadavků, které by se měly vztahovat na všechny podniky a organizace v celé Evropské unii. Jelikož tohoto cíle nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy a měl by být lépe dosažen na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice, která se omezuje na stanovení minimálních pravidel, rámec toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle.

Pozměňovací návrh 56

Návrh směrnice Bod odůvodnění 51

Znění navržené Komisí

(51) Úloha sociálních partnerů má klíčový význam při navrhování způsobu, jakým jsou opatření týkající se transparentnosti odměňování prováděna v členských státech, zejména v těch s vysokým rozšířením kolektivního vyjednávání. Členské státy by proto měly mít možnost pověřit provedením celé této směrnice nebo její části sociální partnery za předpokladu, že přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručeny.

Pozměňovací návrh 57

účinnější provádění zásady stejné odměny prostřednictvím stanovení společných minimálních požadavků, které by se měly vztahovat na všechny podniky a organizace v celé Evropské unii. Jelikož tohoto cíle nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy a měl by být lépe dosažen na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice, která se omezuje na stanovení minimálních pravidel, rámec toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle.

Pozměňovací návrh

(51) Úloha sociálních partnerů má klíčový význam při navrhování způsobu, jakým jsou opatření týkající se transparentnosti odměňování prováděna v členských státech, zejména v těch s vysokým rozšířením kolektivního vyjednávání. Členské státy by proto měly mít možnost pověřit provedením celé této směrnice nebo její části sociální partnery za předpokladu, že přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručeny. ***Tuto směrnicí je třeba vykládat tak, aby se posílila úloha sociálních partnerů v členských státech.***

Návrh směrnice Bod odůvodnění 52

Znění navržené Komisí

(52) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout **uložení** správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy se **proto** vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu, **a to na** malé a střední podniky, aby se zajistilo, **že nebudou nepřiměřeně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky**, za účelem zmírnění administrativní zátěže, a aby výsledky tohoto posouzení zveřejnily.

Pozměňovací návrh

(52) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout **ukládání** správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy se vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu **na mikropodniky a** malé a střední podniky, aby se zajistilo **jeho řádné provádění a byla zároveň poskytována potřebná podpora** za účelem zmírnění administrativní zátěže, a aby výsledky tohoto posouzení zveřejnily. **Členské státy by měly zahrnout posouzení dopadu této směrnice na odvětví, v nichž převládají ženy. Členské státy poskytují podporu, technickou pomoc a odbornou přípravu za účelem plnění těchto povinností, a to zejména mikropodnikům a malým a středním podnikům.**

Pozměňovací návrh 58

Návrh směrnice Čl. 2 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovní smlouvě vymezeném pracovní smlouvy, kolektivními smlouvami a/nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

Pozměňovací návrh

2. Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovní smlouvě vymezeném pracovní smlouvy, kolektivními smlouvami a/nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

Tato směrnice se vztahuje na pracovníky uvedené v prvním pododstavci bez ohledu na jejich pohlaví, gender, genderovou identitu, genderové vyjádření nebo pohlavní znaky za účelem dodržení zákazu diskriminace stanoveného v článku 4

Pozměňovací návrh 59

Návrh směrnice

Čl. 2 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2a. Pro účely článku 5 se tato směrnice vztahuje na uchazeče o zaměstnání.

Pozměňovací návrh 60

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 1 – písm. c

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

c) „rozdílem v **odměňování**“ rozdíl průměrných úrovní odměňování žen a mužů pracujících u daného zaměstnavatele, vyjádřený jako procento průměrné úrovně odměňování mužů;

c) „rozdílem v **odměňování žen a mužů**“ rozdíl průměrných úrovní odměňování žen a mužů pracujících u daného zaměstnavatele, vyjádřený jako procento průměrné úrovně odměňování mužů;

Pozměňovací návrh 61

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 1 – písm. e

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

e) „mediánem rozdílu v **odměňování**“ rozdíl mezi mediánem úrovně odměňování žen a mediánem úrovně odměňování mužů vyjádřený jako procento mediánu úrovně odměňování mužů;

e) „mediánem rozdílu v **odměňování žen a mužů**“ rozdíl mezi mediánem úrovně odměňování žen a mediánem úrovně odměňování mužů vyjádřený jako procento mediánu úrovně odměňování mužů;

Pozměňovací návrh 62

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 1 – písm. f a (nové)

fa) „rovnocennou prací“ práce, která je určena jako rovnocenná práce v souladu s nediskriminačními a objektivními kritérii, která jsou neutrální z hlediska pohlaví, jak je stanoveno v čl. 4 odst. 3, přičemž se vychází z porovnání dvou skupin pracovníků, které nebyly vytvořeny svévolně;

Pozměňovací návrh 63

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 1 – písm. g

Znění navržené Komisí

g) „kategorií pracovníků“ pracovníci vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci seskupení zaměstnavatelem pracovníků na základě kritérií stanovených v **článku 4 této směrnice a specifikovaných dotyčným zaměstnavatelem;**

Pozměňovací návrh

g) „kategorií pracovníků“ pracovníci vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci seskupení zaměstnavatelem pracovníků **společně se zástupci pracovníků** na základě kritérií stanovených v **čl. 4 odst. 3 a v souladu s platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo jinými ustanoveními v každém členském státě;**

Pozměňovací návrh 64

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 1 – písm. g a (nové)

Znění navržené Komisí

ga) „zástupci pracovníků“ uznané odborové organizace nebo jiné osoby, které jsou zvoleny ve svobodných volbách nebo jsou určeny pracovníky v organizaci k jejich zastupování v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. Jsou zachovány výlučné výsady a práva odborů, jako je právo odborových svazů účastnit se kolektivního vyjednávání a uzavírat kolektivní smlouvy

a právo pracovníků organizovat se v odborech;

Pozměňovací návrh 65

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 1 – písm. h

Znění navržené Komisí

h) „přímou diskriminací“ *situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;*

Pozměňovací návrh

h) „přímou diskriminací“ *přímá diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54/ES;*

Pozměňovací návrh 66

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 1 – písm. i

Znění navržené Komisí

i) „nepřímou diskriminací“ *situace, kdy by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;*

Pozměňovací návrh

i) „nepřímou diskriminací“ *nepřímá diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54/ES;*

Pozměňovací návrh 67

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 1 – písm. i a (nové)

Znění navržené Komisí

ia) „diskriminací z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám“ situaci, v níž se souběžně uplatňují důvody diskriminace zakázané podle směrnice 2006/54/ES a jeden či více důvodů

Pozměňovací návrh

diskriminace zakázané podle směrnice 2000/43/ES či 2000/78/ES, a to takovým způsobem, že je nelze od sebe odlišit, čímž vznikají samostatné a specifické formy diskriminace;

Pozměňovací návrh 68

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 1 – písm. j

Znění navržené Komisí

j) „subjektem pro rovné zacházení“ jeden nebo více subjektů podle článku 20 směrnice 2006/54/ES pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami **bez diskriminace na základě pohlaví**;

Pozměňovací návrh

j) „subjektem pro rovné zacházení“ jeden nebo více subjektů podle článku 20 směrnice 2006/54/ES pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami;

Pozměňovací návrh 69

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. b

Znění navržené Komisí

b) navádění k diskriminaci **osob na základě pohlaví**;

Pozměňovací návrh

b) navádění k diskriminaci **ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice 2006/54/ES**;

Pozměňovací návrh 70

Návrh směrnice

Čl. 3 – odst. 2 – písm. c

Znění navržené Komisí

c) jakékoliv méně příznivé zacházení **se ženou** v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice Rady 92/85/EHS⁶¹.

Pozměňovací návrh

c) jakékoliv méně příznivé zacházení v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice Rady 92/85/EHS⁶¹ **nebo s otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou nebo pečovatelskou dovolenou ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. a), b) a c) směrnice**

⁶¹ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1).

⁶¹ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1).

^{61a} **Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79).**

Pozměňovací návrh 71

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. -1 (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

-1. Členské státy v platných právních předpisech, kolektivních smlouvách či jiných ustanoveních každého členského státu vyjasní pojem „rovnocenná práce“ v souladu s judikaturou Soudního dvora a bodem 10 doporučení 2014/124/EU, přičemž budou vycházet z objektivních a genderově neutrálních kritérií v souladu s odstavcem 3 tohoto článku.

Pozměňovací návrh 72

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1. Členské státy přijmou nezbytná

1. Členské státy **ve spolupráci se**

opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé měli zavedené struktury odměňování zajišťující, **že ženy a muži budou** za stejnou nebo rovnocennou práci **placeni stejně**.

sociálními partnery přijmou **po konzultaci se subjekty pro rovné zacházení** nezbytná opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé měli zavedené struktury odměňování zajišťující **stejnou odměnu** za stejnou nebo rovnocennou práci **bez diskriminace na základě pohlaví, genderu, genderové identity, genderového vyjádření nebo pohlavních znaků**.

Pozměňovací návrh 73

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Členské státy přijmou nezbytná opatření **zajišťující**, aby byly **stanoveny** nástroje nebo metodiky pro posuzování a srovnávání hodnoty práce v souladu s kritérii stanovenými v **tomto článku**. Mezi tyto nástroje nebo metodiky **mohou patřit** systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální.

Pozměňovací návrh

2. Členské státy přijmou **ve spolupráci se sociálními partnery a po konzultaci subjektů pro rovné zacházení** nezbytná opatření **k zajištění toho**, aby byly **zavedeny** nástroje nebo metodiky **snadno dostupné** pro **zaměstnavatele a pracovníky pro účely** posuzování a srovnávání hodnoty práce v souladu s kritérii stanovenými v **odstavci 3 a aby bylo podpořeno používání těchto nástrojů nebo metodik ke stanovení úrovně odměňování**. **Tyto nástroje nebo metodiky pro posouzení a porovnání hodnoty práce se uplatňují se zapojením sociálních partnerů, kterým se poskytne přístup ke všem relevantním informacím**. Mezi tyto nástroje nebo metodiky **patří** systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální **a které budou vypracovány v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a dalšími ustanoveními platnými v každém členském státě**.

Pozměňovací návrh 74

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 2 a (nový)

2a. Komise spolupracuje s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) na vytvoření celounijních pokynů pro členské státy pro účely vývoje systémů hodnocení a klasifikace práce. Pro účely plnění tohoto úkolu jsou EIGE poskytnuty odpovídající finanční a lidské zdroje.

Pozměňovací návrh 75

Návrh směrnice Čl. 4 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Pokud jde o hodnotu práce, umožní nástroje nebo metodiky posoudit, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, a to na základě objektivních kritérií, **která zahrnují** požadavky na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, dovednosti, úsilí a **odpovědnost, vykonanou práci a povahu příslušných úkolů. Nesmí obsahovat kritéria, která jsou založena, ať už přímo či nepřímo, na pohlaví pracovníků, ani z takových kritériích vycházet.**

Pozměňovací návrh 76

Návrh směrnice Čl. 4 – odst. 3 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

3. Pokud jde o hodnotu práce, umožní nástroje nebo metodiky **uvedené v odstavci 2** posoudit, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, a to na základě objektivních, **genderově neutrálních** kritérií. **Tato genderově neutrální kritéria musí být dohodnuta se sociálními partnery a musí zahrnovat alespoň: formální nebo neformální** požadavky na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, **jakož i** dovednosti, úsilí, **odpovědnost a pracovní podmínky. Členské státy při stanovování genderově neutrálních kritérií vycházejí z přílohy 1 pracovního dokumentu útvarů Komise, který doprovází zprávu o uplatňování směrnice 2006/54/ES.**

3a. V členských státech mohou být v souladu s vnitrostátními postupy na příslušné úrovni vypracována další genderově neutrální kritéria. Nástroje

nebo metodiky uvedené v odstavci 2 se použijí, aniž by se přihlíželo k pracovní době. V případě, že se při určování rovnocennosti práce zohledňují jakožto součást profesních požadavků také odborné zkušenosti, musí strana, která se jich dovolává, prokázat, že vyšší odborné zkušenosti vedou k přidané hodnotě skutečně prováděné práce.

Pozměňovací návrh 77

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 3 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

3b. Členské státy poskytují zaměstnavatelům a sociálním partnerům podporu, včetně odborné přípravy, nástrojů a podrobných pokynů ke stanovení objektivních, genderově neutrálních kritérií uvedených v odstavci 3 a nástrojů či metodik uvedených v odstavci 2.

Pozměňovací návrh 78

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 4

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

4. *Kdykoli* lze rozdíly v odměňování připsat jedinému zdroji, který stanoví podmínky odměňování, neomezuje se posouzení toho, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, na situace, v nichž *ženy a muži* pracují pro stejného zaměstnavatele, ale může být rozšířeno na zmíněný jediný zdroj. Posouzení se *rovněž* neomezuje na pracovníky zaměstnané současně s dotyčným pracovníkem. Pokud nelze určit žádnou skutečnou referenční osobu, je povoleno srovnání s hypotetickou

4. *Pokud* lze rozdíly v odměňování připsat jedinému zdroji, který stanoví podmínky odměňování, neomezuje se posouzení toho, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, na situace, v nichž *pracovníci* pracují pro stejného zaměstnavatele, ale může být rozšířeno na zmíněný jediný zdroj, *a to i pro účel meziodvětvových srovnání*. Posouzení se *provádí s příslušnými sociálními partnery pro tato odvětví a* neomezuje se na pracovníky zaměstnané současně s dotyčným pracovníkem. Pokud

referenční osobou nebo využití jiných důkazů, které umožňují předpokládat, že došlo k údajné diskriminaci.

nelze určit žádnou skutečnou referenční osobu, je povoleno srovnání s hypotetickou referenční osobou, ***založené na objektivních a genderově neutrálních kritériích uvedených v odstavci 3***, nebo využití jiných důkazů, které umožňují předpokládat, že došlo k údajné diskriminaci, ***např. díky existující klasifikaci založené na kolektivních smlouvách sociálních partnerů na podnikové nebo odvětvové úrovni. Hypotetická referenční osoba usnadňuje meziodvětvová srovnání tam, kde je to možné.***

Pozměňovací návrh 79

Návrh směrnice Čl. 4 – odst. 5

Znění navržené Komisí

5. Pokud se pro stanovení odměny používá systém hodnocení a klasifikace práce, musí být založen na stejných kritériích pro ***muže i pro ženy*** a sestaven tak, aby vyloučil jakoukoli ***diskriminaci na základě pohlaví***.

Pozměňovací návrh

5. Pokud se pro stanovení odměny používá systém hodnocení a klasifikace práce, musí být založen na stejných ***objektivních a genderově neutrálních kritériích pro všechny pracovníky v celé jejich rozmanitosti a musí být sestaven tak, aby vyloučil jakoukoli formu diskriminace a zajistil, že dovednosti související s pracovními místy, v nichž převládají ženy, nebudou podhodnocovány.***

Pozměňovací návrh 80

Návrh směrnice Čl. 5 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Uchazeči o zaměstnání mají právo od potenciálního zaměstnavatele získat informace o počáteční úrovni odměny založené na objektivních, genderově neutrálních kritériích, jež má být pro danou pozici určena, nebo o jejím rozpětí. Tyto

Pozměňovací návrh

1. Uchazeči o zaměstnání mají právo od potenciálního zaměstnavatele získat informace o počáteční úrovni odměny založené na objektivních, genderově neutrálních kritériích, jež má být pro danou pozici určena, nebo o jejím rozpětí ***a ve***

informace se uvedou ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě nebo se **jinak** uchazeči poskytnou před pracovním pohovorem, aniž by o ně musel uchazeč žádat.

vhodných případech také o platné kolektivní smlouvě, kterou podnik uplatňuje v souvislosti s uvedenou pozicí. Tyto informace se uvedou ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě nebo se uchazeči poskytnou před pracovním pohovorem, aniž by o ně musel uchazeč žádat. ***Každý uchazeč o zaměstnání má na požádání právo obdržet informace o genderově neutrálních kritériích, na nichž je založena průměrná úroveň odměňování.***

Pozměňovací návrh 81

Návrh směrnice Čl. 5 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Zaměstnavatel nesmí ústně ani písemně, osobně nebo prostřednictvím zástupce od uchazečů žádat jejich platovou historii během jejich předchozích pracovních poměrů.

Pozměňovací návrh

2. Zaměstnavatel nesmí ústně ani písemně, osobně nebo prostřednictvím zástupce od uchazečů žádat jejich platovou historii během jejich předchozích ***a současných*** pracovních poměrů.

Pozměňovací návrh 82

Návrh směrnice Čl. 5 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2a. Zaměstnavatelé zajistí, aby oznámení o volných pracovních místech, názvy pracovních pozic a postupy nábory byly genderově neutrální a aby byly informace na požádání poskytovány ve formátech přístupných pro pracovníky se zdravotním postižením v souladu s harmonizovanými právními akty Unie týkajícími se přístupnosti.

Pozměňovací návrh 83

Návrh směrnice
Čl. 6 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Zaměstnavatel **zajistí, aby jeho pracovníci měli snadný přístup k popisu** kritérií používaných ke stanovení úrovní odměňování a kariérního postupu pracovníků. Tato kritéria musí být genderově neutrální.

Pozměňovací návrh

Zaměstnavatel **poskytne svým pracovníkům a jejich zástupcům popis** kritérií používaných ke stanovení úrovní odměňování a kariérního postupu pracovníků, **včetně všech složek odměny, které zahrnují mzdu nebo plat a všechny další dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo vyplácí pracovníkovi v hotovosti nebo v naturáliích, a to už každé kategorie pracovníka, včetně případného systému hodnocení či klasifikace pracovních pozic.** Tato kritéria musí být genderově neutrální **a musí být v souladu s nediskriminačními a objektivními kritérii stanovenými v čl. 4 odst. 3.**

Pozměňovací návrh 84

Návrh směrnice
Čl. 6 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Informace uvedené v odstavci 1 se zveřejňují ve formátech přístupných pro pracovníky se zdravotním postižením v souladu s harmonizovanými právními akty Unie o přístupnosti.

Pozměňovací návrh 85

Návrh směrnice
Čl. 7 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1. Pracovníci mají v souladu s ustanoveními odstavců 3 a 4 právo na informace o své individuální úrovni odměňování a o průměrných úrovních odměňování **rozdělených** podle pohlaví pro

1. Pracovníci **a zástupci pracovníků** mají v souladu s ustanoveními odstavců 3 a 4 právo na **jasné a úplné** informace o své individuální úrovni odměňování a o průměrných úrovních odměňování

kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci jako oni.

rozčleněných podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci jako oni, **jakož i o rozdílech v odměňování žen a mužů a mediánech rozdílu v odměňování žen a mužů zaměstnaných u stejného zaměstnavatele. Mají právo obdržet tyto informace nejvýše dvakrát ročně a pouze za předpokladu, že tyto informace již neobdrželi prostřednictvím zástupců pracovníků. Zástupci pracovníků mají rovněž právo na informace o tom, jak je určována odměna pro každou kategorii pracovníků. Zaměstnavatel předá informace poskytnuté jeho pracovníkům a případně jejich zástupcům také orgánu pro monitorování.**

Pozměňovací návrh 86

Návrh směrnice Čl. 7 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Zaměstnavatelé každoročně všechny pracovníky informují o jejich právu dostávat informace uvedené v odstavci 1.

Pozměňovací návrh

2. Zaměstnavatelé každoročně všechny pracovníky informují o jejich právu dostávat informace uvedené v odstavci 1 **a o krocích, které by měl pracovník podniknout k uplatnění tohoto práva.**

Pozměňovací návrh 87

Návrh směrnice Čl. 7 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Informace uvedené v odstavci 1 poskytnou zaměstnavatelé na žádost pracovníka **v přiměřené lhůtě. Pracovníkům se zdravotním postižením se na jejich žádost tyto informace poskytují v přístupných formátech.**

Pozměňovací návrh

3. Informace uvedené v odstavci 1 poskytnou zaměstnavatelé na žádost pracovníka **ve lhůtě dvou měsíců. Informace se poskytují písemně a zaměstnavatel uchovává doklad o jejich předání nebo přijetí v elektronické podobě a ve formátu přístupném pro pracovníky**

se zdravotním postižením.

Pozměňovací návrh 88

Návrh směrnice

Čl. 7 – odst. 4

Znění navržené Komisí

4. Pracovníci mají **možnost** požadovat informace uvedené v odstavci 1 prostřednictvím svých zástupců nebo subjektu pro rovné zacházení.

Pozměňovací návrh

4. Pracovníci mají **právo** požadovat informace uvedené v odstavci 1 prostřednictvím svých zástupců nebo subjektu pro rovné zacházení, **aby byla zaručena důvěrnost a anonymita. Jsou-li tyto informace nepřesné nebo neúplné, pracovníci mají právo osobně nebo prostřednictvím svých zástupců požádat o dodatečná přiměřená vysvětlení a podrobnosti týkající se jakýchkoli z poskytnutých údajů a obdržet odůvodněnou odpověď.**

Pozměňovací návrh 89

Návrh směrnice

Čl. 7 – odst. 5

Znění navržené Komisí

5. Pracovníkům se nesmí bránit ve zveřejňování jejich odměn za účelem **prosazování zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci.**

Pozměňovací návrh

5. Pracovníkům se nesmí bránit ve zveřejňování jejich odměn. **Členské státy za tímto účelem zavedou opatření zakazující smluvní podmínky, jejichž cílem je bránit pracovníkům ve zveřejňování informací o svých odměnách a ve sdělování těchto informací svým kolegům či zástupcům pracovníků nebo v získávání informací o stejných nebo jiných kategoriích odměn pracovníků pro účely této směrnice, aniž by tím byla dotčena pravidla ochrany osobních údajů.**

Pozměňovací návrh 90

Návrh směrnice
Čl. 7 – odst. 6

Znění navržené Komisí

6. Zaměstnavatelé **mohou požadovat**, aby **žádný pracovník, který získal** informace podle tohoto článku, tyto informace **nepoužil k žádnému jinému účelu než k ochraně svého práva** na stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci **a aby** tyto informace **dále nešířil**.

Pozměňovací návrh

6. Zaměstnavatelé **zajistí**, aby **pracovníci, kteří získali** informace podle tohoto článku, **využívali** tyto informace k **naplňování cílů této směrnice a bránili své právo** na stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci. **Pracovníci mohou** tyto informace **sdílet se svými zástupci a se subjektem pro rovné zacházení**.

Pozměňovací návrh 91

Návrh směrnice
Článek 7 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 7a

Označování

Komise po konzultaci se sociálními partnery a vnitrostátními orgány vytvoří oficiální označení pro všechny zaměstnavatele, kteří podle informací obdržných monitorovacími orgány o rozdílech v odměňování žen a mužů a mediánu rozdílů v odměňování žen a mužů, neuplatňují rozdíl v odměňování žen a mužů. Příslušné vnitrostátní orgány se zapojením monitorovacích orgánů zajistí provádění označování na vnitrostátní úrovni.

Pozměňovací návrh 92

Návrh směrnice
Čl. 8 – odst. 1 – návětí

Znění navržené Komisí

1. Zaměstnavatelé s nejméně **250** zaměstnanci poskytnou v souladu s

Pozměňovací návrh

1. Zaměstnavatelé s nejméně **50** zaměstnanci – **nebo méně, pokud je to**

odstavci 2, 3 a 5 následující informace týkající se jejich organizace:

stanoveno na vnitrostátní úrovni – monitorují a poskytnou v souladu s odstavci 2, 3 a 5 následující informace týkající se jejich organizace:

Pozměňovací návrh 93

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) rozdíl v odměňování **všech** žen a mužů;

Pozměňovací návrh

a) rozdíl v odměňování žen a mužů;

Pozměňovací návrh 94

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 – písm. b

Znění navržené Komisí

b) **rozdíl** v odměňování **všech** žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;

Pozměňovací návrh

b) **medián rozdílu** v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;

Pozměňovací návrh 95

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 – písm. c

Znění navržené Komisí

c) medián rozdílu v odměňování **všech** žen a mužů;

Pozměňovací návrh

c) medián rozdílu v odměňování žen a mužů;

Pozměňovací návrh 96

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 – písm. d

Znění navržené Komisí

d) medián rozdílu v odměňování

Pozměňovací návrh

d) medián rozdílu v odměňování žen a

všech žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;

mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;

Pozměňovací návrh 97

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 – písm. e

Znění navržené Komisí

e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;

Pozměňovací návrh

e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky, **rozčleněný podle genderu;**

Pozměňovací návrh 98

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 – písm. f

Znění navržené Komisí

f) podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování;

Pozměňovací návrh

f) podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování **rozčleněný podle genderu;**

Pozměňovací návrh 99

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 – písm. g

Znění navržené Komisí

g) rozdíl v odměňování žen a mužů podle kategorií pracovníků v členění podle běžného základního platu a doplňkových nebo proměnných složek.

Pozměňovací návrh

g) rozdíl v odměňování žen a mužů podle kategorií pracovníků v členění podle běžného základního platu a doplňkových nebo proměnných složek;

Pozměňovací návrh 100

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 – písm. g a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ga) podíl pracovníků, jejichž odměna byla zvýšena po návratu z mateřské dovolené, otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené, rozdělený podle genderu;

Pozměňovací návrh 101

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 – písm. g b (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

gb) průměrné úrovně odměňování podle kategorií pracovníků rozčleněné podle genderu;

Pozměňovací návrh 102

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1a. Od ... [Úř. věst.: vložte datum provedení této směrnice ve vnitrostátním právu] poskytují zaměstnavatelé informace uvedené v odstavci 1:

a) každý rok, pokud má zaměstnavatel více než 250 zaměstnanců;

b) každé dva roky, pokud má zaměstnavatel 50 až 250 zaměstnanců;

c) každé tři roky, pokud má zaměstnavatel 50 až 250 zaměstnanců a pokud jsou všechny složky odměny vázány kolektivní smlouvou;

Pozměňovací návrh 103

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1b. Zaměstnavatelé s méně než 50 zaměstnanci poskytují informace v uvedeném odstavci 1 dobrovolně každé dva roky.

Pozměňovací návrh 104

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 1 c (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1c. Pracovníky, kteří se neidentifikují s ženským ani mužským pohlavím, uvádějí zaměstnavatelé ve svých zprávách o odměňování v samostatné kategorii odděleně od mužů a žen. Při výpočtu rozdílu v odměňování žen a mužů se odměny těchto pracovníků porovnávají s průměrnou odměnou mužských pracovníků. Zaměstnavatelé uvádějí tyto pracovníky, pouze pokud jsou podle zákona registrováni v tom smyslu, že se neidentifikují s ženským ani mužským pohlavím, nebo pokud tuto informaci sdělili zaměstnavateli dobrovolně a z vlastní iniciativy.

Pozměňovací návrh 105

Návrh směrnice

Čl. 8 – odst. 2

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2. Přesnost informací potvrdí vedení zaměstnavatele.

2. Přesnost informací **podle odstavce 1 a metody použité k jejich výpočtu** potvrdí vedení zaměstnavatele **po konzultaci se zástupci zaměstnanců.**

Pozměňovací návrh 106

Návrh směrnice
Čl. 8 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Zaměstnavatel každoročně **uživatelsky přívětivým způsobem** zveřejňuje informace uvedené v odst. 1 písm. a) až f) na svých internetových stránkách nebo jiným způsobem. Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, jsou rovněž přístupné na vyžádání. Zaměstnavatel kromě toho také sdílí tyto informace s monitorovacím orgánem uvedeným v odstavci 6.

Pozměňovací návrh

3. Zaměstnavatel každoročně zveřejňuje informace uvedené v odst. 1 písm. a) až f) **v souladu s odstavce 1a. Zaměstnavatel zveřejňuje tyto informace uživatelsky přívětivým způsobem** na svých internetových stránkách nebo jiným způsobem, **přičemž tyto informace musí být přístupné pro osoby se zdravotním postižením v souladu s harmonizovanými právními akty Unie o přístupnosti. Zaměstnavatelé případně uvedou tyto informace ve zprávách vedení podniku vypracovaných podle směrnice 2013/34/EU.** Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, jsou rovněž přístupné na vyžádání. Zaměstnavatel kromě toho také sdílí tyto informace s monitorovacím orgánem uvedeným v odstavci 6 **tohoto článku.**

Pozměňovací návrh 107

Návrh směrnice
Čl. 8 – odst. 4

Znění navržené Komisí

4. Členské státy **se** mohou **rozhodnout, že** informace stanovené v odst. 1 písm. a) až f) **samy shromáždí** na základě správních údajů, jako jsou údaje poskytované zaměstnavateli daňovým orgánům nebo orgánům sociálního zabezpečení. Tyto informace se zveřejní v souladu s odstavcem 6.

Pozměňovací návrh

4. Členské státy mohou informace stanovené v odst. 1 písm. a) až f) **shromáždit** na základě správních údajů, jako jsou údaje poskytované zaměstnavateli daňovým orgánům nebo orgánům sociálního zabezpečení. Tyto informace se zveřejní v souladu s odstavcem 6.

Pozměňovací návrh 108

Návrh směrnice
Čl. 8 – odst. 5

Znění navržené Komisí

5. Zaměstnavatel poskytne informace uvedené v *odst. 1 písm. g)* všem pracovníkům a *jejich* zástupcům, jakož i monitorovacímu orgánu *uvedenému v odstavci 6*. Na požádání *jej* poskytne inspektorátu práce *a subjektu pro rovné zacházení*. Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, se rovněž poskytnou na vyžádání.

Pozměňovací návrh

5. Zaměstnavatel poskytne informace uvedené v *odstavci 1 tohoto článku* všem pracovníkům a zástupcům *zaměstnanců*, jakož i *subjektu pro rovné zacházení a* monitorovacímu orgánu *stanovenému podle článku 26*. Na požádání *je* poskytne inspektorátu práce. Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, se rovněž poskytnou na vyžádání.

Pozměňovací návrh 109

Návrh směrnice
Čl. 8 – odst. 7

Znění navržené Komisí

7. Pracovníci a *jejich* zástupci, inspektoráty práce a subjekty pro rovné zacházení mají právo požádat zaměstnavatele o dodatečné vysvětlení a podrobnosti týkající se jakýchkoli z poskytnutých údajů, včetně vysvětlení případných rozdílů v odměňování žen a mužů. Zaměstnavatel na takovou žádost odpoví v přiměřené lhůtě prostřednictvím odůvodněné odpovědi. Nejsou-li rozdíly v odměňování žen a mužů odůvodněny objektivními *a* genderově neutrálními faktory, zaměstnavatel v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce a/nebo subjektem pro rovné zacházení situaci napraví.

Pozměňovací návrh

7. Pracovníci a zástupci *zaměstnanců*, inspektoráty práce a subjekty pro rovné zacházení mají právo požádat zaměstnavatele o dodatečné vysvětlení a podrobnosti týkající se jakýchkoli z poskytnutých údajů, včetně vysvětlení případných rozdílů v odměňování žen a mužů. Zaměstnavatel na takovou žádost odpoví v přiměřené lhůtě prostřednictvím odůvodněné odpovědi. Nejsou-li rozdíly v odměňování žen a mužů odůvodněny objektivními, genderově neutrálními faktory, zaměstnavatel v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce a/nebo subjektem pro rovné zacházení situaci *v přiměřené lhůtě* napraví.

Pozměňovací návrh 110

Návrh směrnice
Čl. 9 – název

Znění navržené Komisí

Společné posouzení odměňování

Pozměňovací návrh

Společné posouzení odměňování *a akční plán pro rovnost žen a mužů*

Pozměňovací návrh 111

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – větě

Znění navržené Komisí

1. Členské státy přijmou vhodná opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé s nejméně **250** pracovníky ve spolupráci se zástupci svých pracovníků provedli společné posouzení odměňování, pokud jsou splněny **obě z následujících podmínek**:

Pozměňovací návrh

1. Členské státy přijmou vhodná opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé s nejméně **50** pracovníky, **případně méně, pokud tak stanoví vnitrostátní předpis**, ve spolupráci se zástupci svých pracovníků provedli společné posouzení odměňování **a akční plán pro rovnost žen a mužů**, pokud jsou splněny **všechny následující podmínky**:

Pozměňovací návrh 112

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) **podávání zpráv** o odměňování **prováděné** v souladu s článkem 8 **prokazuje** rozdíl v **průměrné úrovni** odměňování mezi ženami a muži ve výši nejméně 5 procent u **jakékoli** kategorie pracovníků;

Pozměňovací návrh

a) **zprávy** o odměňování **podávané** v souladu s článkem 8 **prokazují** rozdíl v odměňování mezi ženami a muži ve výši nejméně 2,5 procent u **každé** kategorie pracovníků;

Pozměňovací návrh 113

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – písm. b a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ba) zaměstnavatel tento neodůvodněný rozdíl v průměrné odměně nenapravit do šesti měsíců od zveřejnění rozdílů v odměňování žen a mužů.

Pozměňovací návrh 114

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 – pododstavec 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

S platností ... [osm let ode dne vstupu této směrnice v platnost] se procentní podíl uvedený v prvním pododstavci písm. a) snižuje na nulu.

Pozměňovací návrh 115

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 2 – písm. a

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

a) analýza podílu žen a mužů v každé kategorii pracovníků;

a) analýza podílu žen a mužů v každé kategorii pracovníků ***rozdělená podle pohlaví.***

Pozměňovací návrh 116

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 2 – písm. b

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

b) podrobné informace o průměrných úrovních odměňování žen a mužů a doplňkových nebo proměnných složkách za každou kategorii pracovníků;

b) podrobné informace o průměrných úrovních odměňování žen a mužů a doplňkových nebo proměnných složkách za každou kategorii pracovníků ***rozdělené podle pohlaví;***

Pozměňovací návrh 117

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 2 – písm. c

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

c) určení případných rozdílů v úrovních odměňování žen a mužů v každé

c) určení případných rozdílů v úrovních odměňování žen a mužů v každé

kategorii pracovníků;

kategorii pracovníků *rozdělené podle pohlaví*;

Pozměňovací návrh 118

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 2 – písm. e

Znění navržené Komisí

e) *opatření* k řešení těchto rozdílů, pokud nejsou odůvodněny na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií;

Pozměňovací návrh

e) **akční plán pro rovnost žen a mužů** k řešení těchto rozdílů, pokud nejsou odůvodněny na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií;

Pozměňovací návrh 119

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2a. Členské státy přijmou vhodná opatření k tomu, aby zaměstnavatelé ve spolupráci se zástupci zaměstnanců a se subjekty pro rovné zacházení vypracovali akční plány pro rovnost žen a mužů uvedené v odst. 1 písm. e). Tyto akční plány stanoví konkrétní opatření k zajištění rovného zacházení a rovných příležitostí pro ženy a muže, pokud jde o odměňování, nediskriminaci a ostatní podmínky zaměstnání stanovené touto směrnicí. Akční plány pro rovnost žen a mužů musí rovněž obsahovat ustanovení o monitorování těchto konkrétních opatření a nápravných akcí. Ve vhodných případech jsou akční plán součástí zpráv vedení podniku vypracovaných podle směrnice 2013/34/EU.

Pozměňovací návrh 120

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 2 b (nový)

2b. Po provedení společného posouzení odměňování vypracuje zaměstnavatel na základě ustanovení o monitorování konkrétních opatření a nápravných akcí, které jsou uvedeny v akčním plánu pro rovnost žen a mužů, monitorovací zprávu posuzující účinnost tohoto akčního plánu. Genderové akční plány musí být proporcionální a musí se zakládat na vyváženém přístupu.

Pozměňovací návrh 121

Návrh směrnice Čl. 9 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Zaměstnavatelé zpřístupní společná posouzení odměňování pracovníkům, zástupcům zaměstnanců, monitorovacímu orgánu určenému podle článku 26, subjektu pro rovné zacházení a inspektorátu práce.

Pozměňovací návrh

3. Zaměstnavatelé zpřístupní společná posouzení odměňování pracovníkům, zástupcům zaměstnanců, monitorovacímu orgánu určenému podle článku 26, subjektu pro rovné zacházení a inspektorátu práce. **Společná posouzení odměňování se zpřístupňují ve snadno přístupných formátech.**

Pozměňovací návrh 122

Návrh směrnice Čl. 9 – odst. 4

Znění navržené Komisí

4. Pokud společné posouzení odměňování odhalí rozdíly v průměrné odměně za stejnou nebo rovnocennou práci mezi ženami a muži, které nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii, zaměstnavatel napraví situaci v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce a/nebo subjektem pro rovné zacházení. Tento krok zahrnuje

Pozměňovací návrh

4. Pokud společné posouzení odměňování odhalí rozdíly v průměrné odměně za stejnou nebo rovnocennou práci mezi ženami a muži, které nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii, **nebo pokud z monitorovací zprávy vyplývá, že přijatá opatření jsou nedostatečná**, zaměstnavatel napraví situaci **v přiměřené lhůtě** v úzké spolupráci

zavedení genderově neutrálního hodnocení a klasifikace práce, aby se zajistilo vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace v odměňování *na základě pohlaví*.

se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce a/nebo subjektem pro rovné zacházení. Tento krok zahrnuje *analýzu uplatňování kritérií stanovených v systémech hodnocení nebo klasifikace práce za účelem stanovení úrovně odměňování a kariérního postupu a zavedení genderově neutrálního hodnocení a klasifikace práce, aby se zajistilo vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace v odměňování*.

Pozměňovací návrh 123

Návrh směrnice Čl. 10 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Členské státy mohou rozhodnout, že pokud by zveřejnění informací podle článků 7, 8 a 9 vedlo k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného spolupracovníka, mohou mít přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců nebo subjekt pro rovné zacházení. Tito zástupci nebo subjekt pro rovné zacházení upozorní pracovníky na možný nárok podle této směrnice, aniž by zveřejnili skutečné úrovně odměňování jednotlivých pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. Monitorovací orgán *uvedený v* článku 26 má k informacím přístup bez omezení.

Pozměňovací návrh

3. Členské státy mohou rozhodnout, že pokud by zveřejnění informací podle článků 7, 8 a 9 vedlo k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného spolupracovníka, mohou mít přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců nebo subjekt pro rovné zacházení. Tito zástupci nebo subjekt pro rovné zacházení upozorní pracovníky na možný nárok podle této směrnice, aniž by zveřejnili skutečné úrovně odměňování jednotlivých pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. Monitorovací orgán *určený podle* článku 26 má k informacím přístup bez omezení.

Pozměňovací návrh 124

Návrh směrnice Čl. 11 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, a v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi členské státy zajistí,

Pozměňovací návrh

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, a v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi členské státy zajistí,

aby práva a povinnosti podle této směrnice byly **projednány** se sociálními partnery.

aby práva a povinnosti podle této směrnice byly **uplatňovány a monitorovány v konzultaci** se sociálními partnery.

Pozměňovací návrh 125

Návrh směrnice

Čl. 11 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, členské státy s přihlédnutím k rozmanitosti vnitrostátních postupů posilují úlohu sociálních partnerů s cílem prosazovat genderovou rovnost a bojovat proti diskriminaci v odměňování a podhodnocování práce, kterou vykonávají převážně ženy, s cílem dosáhnout stejné odměny za rovnocennou práci.

Pozměňovací návrh 126

Návrh směrnice

Čl. 11 – odst. 1 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, přijmou členské státy opatření, která zaručí, aby odborové organizace mohly vést kolektivní vyjednávání o opatřeních k řešení diskriminace v odměňování a podhodnocování práce vykonávané převážně ženami a o dalších opatřeních, jejichž cílem je odstranit rozdíly v odměňování. Členské státy přijmou vhodná opatření, jimiž zajistí, aby zaměstnavatelé uznávali odborové organizace a jejich zástupce na pracovišti a právo pracovníků organizovat se a účastnit se kolektivního vyjednávání.

Pozměňovací návrh 127

Návrh směrnice
Čl. 12 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Členské státy zajistí, aby po případném využití dohodovacího řízení byla všem pracovníkům, kteří se domnívají, že byli poškozeni neuplatněním zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, dostupná soudní řízení za účelem vymáhání práv a povinností souvisejících se zásadou stejné odměny **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci. Tato řízení musí být snadno dostupná pro pracovníky i pro ty, kteří jednájí jejich jménem, a to i po skončení pracovního poměru, v rámci něhož údajně došlo k diskriminaci.

Pozměňovací návrh 128

Návrh směrnice
Čl. 12 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh 129

Návrh směrnice
Čl. 13 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy zajistí, aby se sdružení, organizace, subjekty pro rovné

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby po případném využití dohodovacího řízení **a dialogu se sociálními partnery** byla všem pracovníkům, kteří se domnívají, že byli poškozeni neuplatněním zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, dostupná soudní řízení za účelem vymáhání práv a povinností souvisejících se zásadou stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Tato řízení musí být snadno dostupná pro pracovníky i pro ty, kteří jednájí jejich jménem, a to i po skončení pracovního poměru, v rámci něhož údajně došlo k diskriminaci.

Pozměňovací návrh

Členské státy podporují dohodovací řízení a omezují procesní překážky bránící podání opravného prostředku prostřednictvím soudního nebo správního řízení. K využití dohodovacího řízení je třeba sociální partnery podněcovat, avšak je dobrovolné. Využití smírčího řízení vede k přerušení promlčecí lhůty uvedené v článku 18.

Pozměňovací návrh

1. Členské státy **v souladu s vnitrostátním právem a postupy** zajistí,

zacházení a zástupci zaměstnanců nebo jiné právní subjekty, které mají v souladu s kritérii stanovenými vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na **zajištění rovnosti** mezi **muži a ženami**, mohli účastnit jakéhokoli soudního nebo správního řízení za účelem prosazování práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci. Mohou jednat jménem nebo na podporu pracovníka, který se stal obětí porušení práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, pokud k tomu dá dotčený pracovník souhlas.

aby se sdružení, organizace, subjekty pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců nebo jiné právní subjekty, které mají v souladu s kritérii stanovenými vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na **odstranění rozdílů v odměňování** mezi **ženami a muži**, mohli účastnit jakéhokoli soudního nebo správního řízení za účelem prosazování práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Mohou jednat jménem nebo na podporu pracovníka, který se stal obětí porušení práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, pokud k tomu dá dotčený pracovník souhlas **nebo na základě oznámení podaného v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi**.

Pozměňovací návrh 130

Návrh směrnice Čl. 13 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Subjekty pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců mají rovněž právo jednat jménem nebo **na podporu několika pracovníků, pokud jim k tomu dají souhlas**.

Pozměňovací návrh

2. Subjekty pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců, **zejména odborové organizace**, mají rovněž právo jednat jménem **jednotlivých pracovníků** nebo **skupin pracovníků prostřednictvím hromadných žalob v řízeních nebo jim poskytovat podporu, pokud jde o řízení s cílem zajistit uplatňování práv a povinností týkající se stejných odměn za stejnou nebo rovnocennou práci, a to se souhlasem těchto pracovníků nebo na základě oznámení v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi**.

Pozměňovací návrh 131

Návrh směrnice
Čl. 13 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2a. Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi zajistí, aby ve veškerých soudních a správních řízeních, jejichž cílem je zajistit uplatňování práv a povinností souvisejících se zásadou stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci bylo v případech, kdy je zaměstnavatel žalovanou stranou, možné, aby organizace zastupující zaměstnavatele poskytovaly tomuto zaměstnavateli podporu.

Pozměňovací návrh 132

Návrh směrnice
Čl. 14 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby měl každý pracovník, který utrpěl újmu v důsledku porušení některých z práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci, právo požadovat a získat za tuto újmu plnou náhradu nebo vyrovnání, jak stanoví členský stát.

1. Členské státy zajistí, aby měl každý pracovník, který utrpěl újmu v důsledku porušení některých z práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, právo požadovat a získat za tuto újmu plnou náhradu nebo vyrovnání, jak stanoví členský stát.

Pozměňovací návrh 133

Návrh směrnice
Čl. 14 – odst. 2

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2. Náhrada nebo vyrovnání uvedené v odstavci 1 musí zajistit skutečnou a účinnou náhradu utrpěné ztráty a škody způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě.

2. Náhrada nebo vyrovnání uvedené v odstavci 1 musí zajistit skutečnou a účinnou náhradu **nebo vyrovnání** utrpěné ztráty a škody způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě.

Náhrada nebo vyrovnání se odpovídajícím způsobem upraví, pokud byla zjištěna diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám.

Pozměňovací návrh 134

Návrh směrnice Čl. 14 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Náhrada má pracovníka, který utrpěl újmu, postavit do situace, v jaké by byl, kdyby nebyl **diskriminován na základě pohlaví** nebo pokud by nedošlo k porušení žádných práv nebo povinností týkajících se stejné odměny **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci. To zahrnuje plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících bonusů nebo plateb v naturáliích, náhradu za ztracené příležitosti a morální újmu. Dále to zahrnuje právo na úroky z prodlení.

Pozměňovací návrh

3. Náhrada **nebo vyrovnání** má pracovníka, který utrpěl újmu, postavit do situace, v jaké by byl, kdyby nebyl **obětí přímé či nepřímé diskriminace ve smyslu článku 3** nebo pokud by nedošlo k porušení žádných práv nebo povinností týkajících se stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. To zahrnuje plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících bonusů nebo plateb v naturáliích, náhradu za ztracené příležitosti a morální újmu. Dále to zahrnuje právo na úroky z prodlení.

Pozměňovací návrh 135

Návrh směrnice Čl. 15 – odst. 1 – návětí

Znění navržené Komisí

Členské státy zajistí, aby v soudních řízeních zaměřených na zajištění vymáhání práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci mohly soudy nebo jiné příslušné orgány na žádost žalobce a na náklady žalovaného vydat:

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby v soudních řízeních zaměřených na zajištění vymáhání práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci mohly soudy nebo jiné příslušné orgány na žádost žalobce a na náklady žalovaného vydat:

Pozměňovací návrh 136

Návrh směrnice Čl. 15 – odst. 1 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) soudní příkaz, ve kterém se stanoví porušení práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny **mužů a žen** za stejnou a rovnocennou práci a ve kterém je nařízeno, aby takové porušování bylo zastaveno;

Pozměňovací návrh 137

Návrh směrnice

Čl. 15 – odst. 1 – písm. b

Znění navržené Komisí

b) soudní příkaz nařizující žalovanému přijmout strukturální nebo organizační opatření za účelem dodržování práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci nebo za účelem zastavení porušování těchto práv nebo povinností.

Pozměňovací návrh 138

Návrh směrnice

Čl. 15 – odst. 1 – pododstavec 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh 139

Pozměňovací návrh

a) soudní příkaz, ve kterém se stanoví porušení práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny za stejnou a rovnocennou práci a ve kterém je nařízeno, aby takové porušování bylo zastaveno;

Pozměňovací návrh

b) soudní příkaz nařizující žalovanému přijmout strukturální nebo organizační opatření za účelem dodržování práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci nebo za účelem zastavení porušování těchto práv nebo povinností.

Strukturální nebo organizační opatření uvedená v prvním pododstavci písm. b) mohou zahrnovat povinnost přezkoumat mechanismus stanovování odměn na základě genderově neutrálních systémů hodnocení nebo klasifikace práce, vytvoření akčního plánu pro odstranění zjištěných nesrovnalostí a opatření ke snížení veškerých neodůvodněných rozdílů v odměňování žen a mužů.

Návrh směrnice
Čl. 16 – odst. 4

Znění navržené Komisí

4. Tato směrnice nebrání členským státům, aby zavedly důkazní pravidla, která jsou v řízeních zahájených za účelem vymáhání práv nebo povinností týkajících se stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci pro žalobce příznivější.

Pozměňovací návrh 140

Návrh směrnice
Čl. 17 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy zajistí, aby v řízení o žalobě týkající se stejné odměny **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci byly vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány schopny uložit žalované straně, aby zpřístupnila veškeré příslušné důkazy, které má pod svou kontrolou.

Pozměňovací návrh 141

Návrh směrnice
Čl. 17 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Členské státy zajistí, aby vnitrostátní soudy měly pravomoc nařídít zpřístupnění důkazů **obsahujících důvěrné informace**, považují-li je pro danou žalobu za relevantní. Dále zajistí, aby při nařizování zpřístupnění těchto informací měly vnitrostátní soudy k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací.

Pozměňovací návrh 142

Pozměňovací návrh

(Netýká se českého znění.)

Pozměňovací návrh

1. Členské státy zajistí, aby v řízení o žalobě týkající se stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci byly vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány schopny uložit žalované straně, aby zpřístupnila veškeré příslušné důkazy, které má pod svou kontrolou.

Pozměňovací návrh

2. Členské státy zajistí, aby vnitrostátní soudy měly pravomoc nařídít zpřístupnění důkazů, považují-li je pro danou žalobu za relevantní. Dále zajistí, aby při nařizování zpřístupnění těchto informací měly vnitrostátní soudy k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací.

Návrh směrnice
Čl. 17 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

2a. *Aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy týkající se předkládání a hodnocení důkazů, členské státy zajistí, aby konečné rozhodnutí soudu potvrzující, že došlo porušení práva na stejnou odměnu, mohlo být v příslušných případech použito jako důkaz v souvislosti s jinými žalobami podanými proti témuž zaměstnavateli u vnitrostátních soudů těchto členských států ve věci přímé či nepřímé diskriminace nebo diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám.*

Pozměňovací návrh 143

Návrh směrnice
Čl. 18 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1. Členské státy stanoví pravidla pro promlčecí lhůty pro podání žaloby týkající se stejné odměny **mužů a žen** za stejnou nebo rovnocennou práci. Uvedená pravidla stanoví okamžik, od kterého začíná promlčecí lhůta běžet, délku této lhůty a okolnosti, za nichž je běh této lhůty přerušen nebo pozastaven.

1. Členské státy stanoví pravidla pro promlčecí lhůty pro podání žaloby týkající se stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Uvedená pravidla stanoví okamžik, od kterého začíná promlčecí lhůta běžet, délku této lhůty a okolnosti, za nichž je běh této lhůty přerušen nebo pozastaven.

Pozměňovací návrh 144

Návrh směrnice
Čl. 18 – odst. 3

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

3. Členské státy zajistí, aby promlčecí lhůty pro podání žaloby byly nejméně tři roky.

3. Členské státy zajistí, aby promlčecí lhůty pro podání žaloby byly nejméně pět let.

Pozměňovací návrh 145

Návrh směrnice

Čl. 19 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Žalobci, kteří byli ve své žalobě týkající se diskriminace v odměňování úspěšní, mají právo na žalovaném kromě jakékoli další náhrady škody vymáhat i přiměřenou náhradu soudních výloh a poplatků za znalce. Žalovaní, kteří byli ve své obhajobě proti žalobě týkající se diskriminace v odměňování úspěšní, právo na náhradu soudních výloh a poplatků za znalce od žalobce (žalobců) a nákladů nemají, ledaže by byla žaloba podána ve zlé víře, byla zjevně neopodstatněná nebo ledaže by nevymáhání těchto výloh bylo za konkrétních okolností případu považováno za zjevně nepřiměřené.

Pozměňovací návrh

Členské státy zajistí, aby v případech, kdy je žaloba ve věci platové diskriminace zamítnuta, soud využil v souladu s vnitrostátním právem možnosti posoudit, zda neúspěšný žalobce měl oprávněné důvody k podání žaloby, a nařídít, že tento žalobce bude zproštěn úhrady nákladů soudního řízení.

Pozměňovací návrh 146

Návrh směrnice

Čl. 20 – odst. 2 – návětí

Znění navržené Komisí

2. Členské státy zajistí, aby za porušení práv a povinností týkajících se stejné odměny za stejnou **nebo rovnocennou** práci byly ukládány pokuty. Pro tyto pokuty stanoví minimální úroveň, **kte**rá zajistí skutečný odrazující účinek. Výše pokut zohlední:

Pozměňovací návrh

2. Členské státy zajistí, aby za porušení práv a povinností týkajících se stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci byly ukládány pokuty. Pro tyto pokuty stanoví minimální úroveň **na základě hrubého ročního obrátu zaměstnavatele nebo celkového objemu odměn** a zajistí, aby tato minimální výše **byla přiměřená a měla** skutečně odrazující účinek. Výše pokut zohlední:

Pozměňovací návrh 147

Návrh směrnice

Čl. 20 – odst. 2 – písm. a

Znění navržené Komisí

- a) závažnost a délku trvání porušení;

Pozměňovací návrh

- a) závažnost a délku trvání porušení **a to, zda k porušení docházelo opakovaně;**

Pozměňovací návrh 148

Návrh směrnice

Čl. 20 – odst. 2 – písm. c

Znění navržené Komisí

- c) **jakoukoliv jinou** přitěžující nebo polehčující **okolnost** vztahující se na **okolnosti daného případu.**

Pozměňovací návrh

- c) **jiné** přitěžující nebo polehčující **okolnosti** vztahující se na **daný případ, jako například existence diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma nebo více skupinám;**

Pozměňovací návrh 149

Návrh směrnice

Čl. 20 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Členské státy stanoví zvláštní sankce, které budou uloženy v případě opakovaného porušování práv a povinností týkajících se stejné odměny mužů a žen, jako je zrušení veřejných výhod nebo vyloučení (na určitou dobu) z přidělování finančních pobídek.

Pozměňovací návrh

3. Členské státy stanoví zvláštní sankce, které budou uloženy v případě opakovaného **nebo závažného** porušování práv a povinností týkajících se stejné odměny mužů a žen, jako je zrušení veřejných výhod nebo vyloučení (na určitou dobu) z přidělování finančních pobídek.

Pozměňovací návrh 150

Návrh směrnice

Čl. 21 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Vhodná opatření, která členské

Pozměňovací návrh

1. Vhodná opatření, která členské

státy přijmou v souladu s čl. 30 odst. 3 směrnice 2014/23/EU, čl. 18 odst. 2 směrnice 2014/24/EU a čl. 36 odst. 2 směrnice 2014/25/EU, zahrnují opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly povinnosti ***týkající se stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.***

Pozměňovací návrh 151

Návrh směrnice Čl. 21 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Členské státy zváží, zda veřejní zadavatelé případně zavedou sankce a podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Pokud orgány členských států jednají v souladu s čl. 38 odst. 7 písm. a) směrnice 2014/23/EU, čl. 57 odst. 4 písm. a) směrnice 2014/24/EU nebo čl. 80 odst. 1 směrnice 2014/25/EU ve spojení s čl. 57 odst. 4 písm. a) směrnice 2014/24/EU, mohou jakýkoli hospodářský subjekt vyloučit z účasti na zadávacím řízení nebo po nich mohou členské státy vyžadovat, aby tak učinily, mohou-li jakýmkoli vhodným způsobem prokázat porušení povinností uvedených v odstavci 1, a to buď v souvislosti s nesplněním povinností týkajících se transparentnosti odměňování, nebo s rozdíly v odměňování přesahujícími 5 procent v jakékoli kategorii pracovníků, které nejsou zaměstnavatelem odůvodněny na základě objektivních genderově neutrálních kritérií. Tím nejsou dotčeny žádná jiná práva nebo žádné jiné povinnosti stanovené ve směrnici 2014/23/EU, směrnici 2014/24/EU nebo směrnici 2014/25/EU.

státy přijmou v souladu s čl. 30 odst. 3 směrnice 2014/23/EU, čl. 18 odst. 2 směrnice 2014/24/EU a čl. 36 odst. 2 směrnice 2014/25/EU, zahrnují opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly povinnosti ***stanovené v této směrnici.***

Pozměňovací návrh

2. Členské státy zváží, zda veřejní zadavatelé případně zavedou sankce a podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Pokud orgány členských států jednají v souladu s čl. 38 odst. 7 písm. a) směrnice 2014/23/EU, čl. 57 odst. 4 písm. a) směrnice 2014/24/EU nebo čl. 80 odst. 1 směrnice 2014/25/EU ve spojení s čl. 57 odst. 4 písm. a) směrnice 2014/24/EU, mohou jakýkoli hospodářský subjekt vyloučit z účasti na zadávacím řízení nebo po nich mohou členské státy vyžadovat, aby tak učinily, mohou-li jakýmkoli vhodným způsobem prokázat porušení povinností uvedených v odstavci 1 ***tohoto článku*** a to buď v souvislosti s nesplněním povinností týkajících se transparentnosti odměňování, nebo s rozdíly v odměňování přesahujícími ***v souladu s čl. 9 odst. 1 této směrnice*** 2,5 procent v jakékoli kategorii pracovníků, které nejsou zaměstnavatelem odůvodněny na základě objektivních genderově neutrálních kritérií. Tím nejsou dotčeny žádná jiná práva nebo žádné jiné povinnosti stanovené ve směrnici 2014/23/EU, směrnici 2014/24/EU nebo směrnici 2014/25/EU.

Pozměňovací návrh 152

Návrh směrnice Čl. 22 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. S pracovníky a **jejich** zástupci se nesmí zacházet méně příznivě z důvodu, že uplatnili svá práva týkající se stejné odměny **mužů a žen**.

Pozměňovací návrh

1. S pracovníky a jejich zástupci se nesmí zacházet méně příznivě z důvodu, že uplatnili právo na stejnou odměnu **za stejnou nebo rovnocennou práci, jak je stanoveno v této směrnici, nebo z důvodu, že oznámili porušení tohoto práva**.

Pozměňovací návrh 153

Návrh směrnice Čl. 22 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních systémů nezbytná opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na ochranu pracovníků, včetně jejich zástupců, před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování práv nebo povinností týkajících se stejné odměny **mužů a žen**.

Pozměňovací návrh

2. Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních systémů nezbytná opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na ochranu pracovníků, včetně jejich zástupců, před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování práv nebo povinností týkajících se stejné odměny **za stejnou nebo rovnocennou práci**.

Pozměňovací návrh 154

Návrh směrnice Článek 22 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 22a

Diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám.

1. Aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy, jsou členské státy,

zaměstnavatelé, zástupci zaměstnanců, subjekty pro rovné zacházení a monitorovací orgány určené podle článku 26 povinny při uplatňování práv a povinností stanovených touto směrnicí a podávání zpráv o opatřeních týkajících se transparentnosti, včetně opatření stanovených v člancích 14 a 17, zohlednit existenci forem diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám a případnou nevědomou předpojatost a usilovat o vývoj a uplatnění specifických opatření ke zjištění a řešení situací, kdy se se diskriminace v odměňování na základě pohlaví protíná s jinými důvody diskriminace. Mohou případně analyzovat a revidovat postupy či kritéria, které by mohly být diskriminační, hledat řešení problémů, jimž čelí pracovníci, kteří jsou obětí diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám.

2. Aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy, subjekty pro rovné zacházení a monitorovací subjekty analyzují údaje, které shromažďují od zaměstnavatelů, způsobem, který zohledňuje formy vícenásobné diskriminace a diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám.

Pozměňovací návrh 155

Návrh směrnice Článek 23 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

Článek 23a

Podpora pro malé a střední podniky

S cílem omezit náklady a administrativní zátěž zaměstnavatelů poskytují členské státy malým a středním podnikům a organizacím zastupujícím pracovníky podporu ve formě technické pomoci a odborné přípravy, která jim pomáhá plnit povinnosti stanovené v této směrnicí.

Pozměňovací návrh 156

Návrh směrnice

Čl. 25 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Aniž jsou dotčeny pravomoci inspektorátů práce nebo jiných subjektů prosazujících práva pracovníků, včetně sociálních partnerů, jsou ve věcech spadajících do oblasti působnosti této směrnice příslušné vnitrostátní subjekty pro rovné zacházení zřízené v souladu se směrnicí 2006/54/ES.

Pozměňovací návrh

1. Aniž jsou dotčeny pravomoci inspektorátů práce nebo jiných subjektů prosazujících práva pracovníků, včetně sociálních partnerů, jsou ve věcech spadajících do oblasti působnosti této směrnice příslušné **stávající** vnitrostátní subjekty pro rovné zacházení zřízené v souladu se směrnicí 2006/54/ES.

Pozměňovací návrh 157

Návrh směrnice

Čl. 25 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Členské státy přijmou aktivní opatření, kterými zajistí užší spolupráci a koordinaci mezi **vnitrostátními** subjekty pro rovné zacházení a jinými vnitrostátními subjekty, které vykonávají kontrolní funkci na trhu práce.

Pozměňovací návrh

2. Členské státy přijmou aktivní opatření, kterými zajistí užší spolupráci a koordinaci mezi subjekty pro rovné zacházení a jinými vnitrostátními subjekty, které vykonávají kontrolní funkci na trhu práce, **včetně sociálních partnerů v souladu s vnitrostátními právními předpisy a vykládkami.**

Pozměňovací návrh 158

Návrh směrnice

Čl. 25 – odst. 3

Znění navržené Komisí

3. Členské státy poskytnou subjektům pro rovné zacházení **dostatečné** zdroje **nezbytné** pro účinný výkon jejich funkcí s ohledem na dodržování práva na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Členské státy zváží, že

Pozměňovací návrh

3. Členské státy poskytnou subjektům pro rovné zacházení **a inspektorátům práce** zdroje **dostatečné** pro účinný výkon jejich funkcí s ohledem na dodržování práva na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, **a v**

by se subjektům pro rovné zacházení za tímto účelem přidělovaly částky získané zpět formou pokut podle článku 20.

případě potřeby dodatečné zdroje. Členské státy zváží, že by subjektům pro rovné zacházení **k vnitrostátním zdrojům přiděleným subjektům pro rovné zacházení** za tímto účelem **dodatečně** přidělovaly částky získané zpět formou pokut podle článku 20.

Pozměňovací návrh 159

Návrh směrnice

Čl. 26 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Každý členský stát určí orgán (dále jen „monitorovací orgán“) pro sledování a podporu provádění vnitrostátních právních předpisů provádějících tuto směrnici a přijme nezbytná opatření pro řádné fungování tohoto orgánu. Monitorovací orgán může být součástí stávajících orgánů nebo struktur na vnitrostátní úrovni.

Pozměňovací návrh

2. Každý členský stát určí orgán (dále jen „monitorovací orgán“) pro sledování a podporu provádění vnitrostátních právních předpisů provádějících tuto směrnici a přijme nezbytná opatření a zajistí dostatečné zdroje pro řádné fungování tohoto orgánu. Monitorovacím orgánem může být stávající orgán nebo struktura na vnitrostátní úrovni v závislosti na vnitrostátním institucionálním kontextu pro uplatňování zásady rovného odměňování. **Monitorovací orgán úzce spolupracuje se sociálními partnery zapojenými do uplatňování zásady stejné odměny a může být stanoven požadavek, aby spolupracoval s inspektoráty práce.**

Pozměňovací návrh 160

Návrh směrnice

Čl. 26 – odst. 3 – písm. a

Znění navržené Komisí

a) zvyšovat povědomí mezi veřejnými a soukromými podniky a organizacemi, sociálními partnery a širokou veřejností s cílem prosazovat zásadu stejné odměny a právo na transparentnost odměňování;

Pozměňovací návrh

a) zvyšovat povědomí mezi veřejnými a soukromými podniky a organizacemi, sociálními partnery a širokou veřejností s cílem prosazovat zásadu stejné odměny a právo na transparentnost odměňování, **jakož i nutnost řešit diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma nebo více**

skupinám, mimo jiné poskytováním informací o osvědčených postupech a iniciativách zaměstnavatelů, jejichž účelem je zajistit stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci, a jejich sdílením;

Pozměňovací návrh 161

Návrh směrnice

Čl. 26 – odst. 3 – písm. b

Znění navržené Komisí

b) *řešit příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů a navrhopvat nástroje, které pomohou analyzovat a posuzovat nerovnosti v odměňování;*

Pozměňovací návrh

b) *navrhovat nástroje a pokyny, které pomohou analyzovat a posuzovat nerovnosti v odměňování s cílem odstraňovat diskriminaci ve smyslu článku 3, včetně příčin rozdílů v odměňování žen a mužů;*

Pozměňovací návrh 162

Návrh směrnice

Čl. 26 – odst. 3 – písm. c

Znění navržené Komisí

c) *agregovat údaje získané od zaměstnavatelů na základě čl. 8 odst. 6 a zveřejňovat tyto údaje uživatelsky vstřícným způsobem;*

Pozměňovací návrh

c) *agregovat údaje získané od zaměstnavatelů podle této směrnice a zveřejňovat je přístupným a uživatelsky vstřícným způsobem v souladu s harmonizovanými právními akty Unie o přístupnosti a pokud možno tyto údaje analyzovat pro účely zjištění, zda se vyskytuje vícenásobná diskriminace, diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma nebo více skupinám nebo jiných forem vícečetné diskriminace, a to se zvláštním zaměřením na odvětví, v nichž pracují převážně ženy;*

Pozměňovací návrh 163

Návrh směrnice
Čl. 26 – odst. 3 – písm. e a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ea) poskytovat příslušné údaje a informace příslušným institucím, jako je Evropský institut pro rovnost žen a mužů a nadace Eurofound, aby bylo možné tyto údaje porovnávat a hodnotit na úrovni Unie;

Pozměňovací návrh 164

Návrh směrnice
Čl. 26 – odst. 3 – písm. e b (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

eb) vydávat dotčeným příslušným orgánům, které členské státy určily k provádění článku 20 této směrnice, upozornění a doporučení ve věci pokut, pokud v některých společnostech nebo odvětvích nejsou plněny povinnosti stanovené touto směrnicí, aby příslušné orgány mohly přijmout opatření, jako je revize vnitrostátního plánu pro rovnost odměňování nebo uložení sankcí.

Pozměňovací návrh 165

Návrh směrnice
Čl. 26 – odst. 3 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

3a. Členské státy mohou monitorovacímu orgánu svěřit další úkoly týkající se přijímání nezbytných opatření, včetně ukládání pokut, pokud zaměstnavatelé neplní povinnosti vyplývající z článku 20 této směrnice.

Pozměňovací návrh 166

Článek 26a

Plán EU pro rovnost v odměňování

1. Komise vytvoří „plán EU pro rovnost v odměňování“ obsahující priority a cíle, které budou rozpracovány do konkrétních opatření a nápravných akcí na základě údajů o segregaci trhu práce a údajů týkajících se zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci v Unii a na jednotném trhu. Plán EU pro rovnost v odměňování se předkládá na období pěti let.

2. Komise vypracuje pokyny pro členské státy ve věci vypracování vnitrostátních plánů pro rovnost v odměňování, které budou obsahovat konkrétní opatření a nápravné akce k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů na trhu práce. Za tímto účelem členské státy nejprve posoudí situaci na základě shromážděných údajů o segregaci trhu práce a údajů týkajících se zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Členské státy zpřístupní tyto údaje a analytické nástroje veřejnosti.

3. S cílem usnadnit provádění analýz a hodnocení rozdílů v odměňování mezi ženami a muži v malých a středních podnicích Komise po konzultaci se sociálními partnery a vnitrostátními orgány pověří EIGE vytvořením interaktivního online nástroje pro transparentnost a rovnost v odměňování. Tento nástroj bude bezplatný a snadno použitelný. Bude se zakládat na přístupné metodice. Bude k dispozici ve všech úředních jazycích Unie. Pro účely plnění tohoto úkolu budou EIGE poskytnuty odpovídající finanční a lidské zdroje.

Pozměňovací návrh 167

Návrh směrnice Čl. 28 – odst. 1

Znění navržené Komisí

Členské státy každoročně a včas poskytnou Komisi (Eurostatu) aktuální údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů. Tyto statistické údaje jsou rozčleněny podle pohlaví, hospodářského odvětví, pracovní doby (práce na plný/částečný úvazek), hospodářské kontroly (veřejné/soukromé vlastnictví) a věku a vypočítávají se na ročním základě.

Pozměňovací návrh

Členské státy každoročně a včas poskytnou Komisi (Eurostatu) aktuální údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů. Tyto statistické údaje jsou rozčleněny podle pohlaví, hospodářského odvětví, pracovní doby (práce na plný **nebo** částečný úvazek), **typu pracovní smlouvy (na dobu neurčitou, na dobu určitou, hodinová)**, hospodářské kontroly (veřejné/soukromé vlastnictví), **zdravotního postižení** a věku a **pokud možno uvádějí, zda je rozdíl odůvodněn na základě objektivních genderově neutrálních kritérií;** vypočítávají se na ročním základě **a jsou pokud možno kombinovány s anonymizovanými údaji o diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma nebo více skupinám.**

Pozměňovací návrh 168

Návrh směrnice Čl. 31 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [dvou let po jejím vstupu v platnost]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Pozměňovací návrh

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [dvou let po jejím vstupu v platnost]. **Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, členské státy v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi zajistí, aby práva a povinnosti podle této směrnice byly provedeny ve vnitrostátním právu.** Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Pozměňovací návrh 169

Návrh směrnice
Čl. 31 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Při informování Komise členské státy **přiloží** rovněž souhrn výsledků svého posouzení, pokud jde o dopad jejich **prováděcího aktu** na **malé a střední podniky**, a odkaz na místo, kde je takové posouzení zveřejněno.

Pozměňovací návrh

2. Při informování Komise členské státy **poskytnou** rovněž souhrn výsledků svého posouzení, pokud jde o dopad jejich **provedení ve vnitrostátním právu** na **pracovníky a zaměstnavatele u malých a středních podniků, rozdělený podle odvětví, zejména těch, v nichž převažují ženy**, a odkaz na místo, kde je takové posouzení zveřejněno.

Pozměňovací návrh 170

Návrh směrnice
Čl. 32 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Do **[osmi]** let po vstupu v platnost] oznámí členské státy Komisi veškeré informace o tom, jak je tato směrnice uplatňována a jaký je její dopad v praxi.

Pozměňovací návrh

1. Do **[pěti]** let po vstupu v platnost] oznámí členské státy Komisi veškeré informace o tom, jak je tato směrnice uplatňována a jaký je její dopad v praxi.

Pozměňovací návrh 171

Návrh směrnice
Čl. 32 – odst. 2

Znění navržené Komisí

2. Na základě informací poskytnutých členskými státy předloží Komise Evropskému parlamentu a Radě zprávu o provádění této směrnice a **případně** navrhne legislativní změny.

Pozměňovací návrh

2. Na základě informací poskytnutých členskými státy předloží Komise **do jednoho roku od obdržení těchto informací** Evropskému parlamentu a Radě zprávu o provádění této směrnice, **v níž uvede posouzení dopadu vypracované na základě shromážděných údajů a zkušeností členských států, zaměstnavatelů, EIGE, sociálních partnerů, subjektů pro rovnost a monitorovacích orgánů a dalších**

relevantních institucí, a případně navrhne legislativní změny.

Na základě této zprávy Komise zváží, zda je možné snížit počet pracovníků, který určuje, zda se na něj vztahují články 8 a 9 této směrnice, a navrhne příslušné legislativní změny.

POSTUP V PŘÍSLUŠNÉM VÝBORU

Název	Lepší uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování	
Referenční údaje	COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD)	
Datum předložení Parlamentu	4.3.2021	
Příslušné výbory Datum oznámení na zasedání	EMPL 11.3.2021	FEMM 11.3.2021
Zpravodajové Datum jmenování	Kira Marie Peter-Hansen 7.6.2021	Samira Rafaela 7.6.2021
Článek 58 – Postup společných schůzí výborů Datum oznámení na zasedání	10.6.2021	
Projednání ve výboru	30.9.2021	15.11.2021
Datum přijetí	17.3.2022	
Výsledek konečného hlasování	+: –: 0:	65 16 10
Členové přítomní při konečném hlasování	Isabella Adinolfi, Atidzhe Alieva-Veli, Marc Angel, Simona Baldassarre, Robert Biedroń, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Annika Bruna, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, David Casa, Leila Chaibi, Ilan De Basso, Margarita de la Pisa Carrión, Özlem Demirel, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Rosa Estaràs Ferragut, Nicolaus Fest, Frances Fitzgerald, Loucas Fourlas, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, France Jamet, Livia Járóka, Agnes Jongerius, Radan Kanev, Arba Kokalari, Ádám Kósa, Alice Kuhnke, Stelios Kympouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Radka Maxová, Giuseppe Milazzo, Andželika Anna Mozdżanowska, Maria Noichl, Sandra Pereira, Kira Marie Peter-Hansen, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Dragoş Pişlaru, Manuel Pizarro, Dennis Radtke, Samira Rafaela, Elżbieta Rafalska, Evelyn Regner, Guido Reil, Terry Reintke, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Christine Schneider, Monica Semedo, Michal Šimečka, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Isabella Tovaglieri, Marie-Pierre Vedrenne, Nikolaj Villumsen, Marianne Vind, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Maria Walsh, Chrysoula Zacharopoulou, Stefania Zambelli, Tatjana Ždanoka, Tomáš Zdechovský, Marco Zullo	
Náhradníci přítomní při konečném hlasování	Barry Andrews, Lefteris Christoforou, Michiel Hoogeveen, Aurore Lalucq, Jeroen Lenaers, Silvia Modig, Irène Tolleret, Véronique Trillet-Lenoir, Pernille Weiss, Anna Zalewska	
Datum předložení	22.3.2022	

JMENOVITÉ KONEČNÉ HLASOVÁNÍ V PŘÍSLUŠNÉM VÝBORU

65	+
NI	Daniela Rondinelli
PPE	Isabella Adinolfi, David Casa, Lefteris Christoforou, Jarosław Duda, Rosa Estaràs Ferragut, Frances Fitzgerald, Loucas Foulas, Helmut Geuking, Stelios Kympouropoulos, Jeroen Lenaers, Elżbieta Katarzyna Lukacijewska, Sirpa Pietikäinen, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Maria Walsh
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Barry Andrews, Sylvie Brunet, Jordi Cañas, Dragoş Pîslaru, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Monica Semedo, Michal Šimečka, Irène Tolleret, Véronique Trillet-Lenoir, Marie-Pierre Vedrenne, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo
S&D	Marc Angel, Robert Biedroń, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Ilan De Basso, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Helène Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Aurore Lalucq, Radka Maxová, Maria Noichl, Pina Picierno, Manuel Pizarro, Evelyn Regner, Marianne Vind
The Left	Leila Chaibi, Özlem Demirel, Silvia Modig, Sandra Pereira, Eugenia Rodríguez Palop, Nikolaj Villumsen
Verts/ALE	Alice Kuhnke, Katrin Langensiepen, Kira Marie Peter-Hansen, Terry Reintke, Diana Riba i Giner, Mounir Satouri, Sylwia Spurek, Tatjana Ždanoka

16	-
ECR	Michiel Hoogeveen, Giuseppe Milazzo, Andżelika Anna Możdżanowska, Margarita de la Pisa Carrión, Elżbieta Rafalska, Jessica Stegrud, Beata Szydło, Anna Zalewska
ID	Nicolaus Fest, Guido Reil
NI	Livia Járóka, Ádám Kósa
PPE	Arba Kokalari, Miriam Lexmann, Christine Schneider, Pernille Weiss

10	0
ID	Simona Baldassarre, Dominique Bilde, Annika Bruna, France Jamet, Elena Lizzi, Isabella Tovaglieri, Stefania Zambelli
PPE	Radan Kanev, Romana Tomc, Tomáš Zdechovský

Význam zkratk:

+ : pro

- : proti

0 : zdrželi se