

DIRECTIVA (UE) 2023/970 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 10 mai 2023

**de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași
muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin
transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii**

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special
articolul 157 alineatul (3),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ⁽¹⁾,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară ⁽²⁾,

întrucât:

- (1) Articolul 11 din Convenția din 18 decembrie 1979 a Organizației Națiunilor Unite asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, ratificată de toate statele membre, prevede ca statele părți să ia toate măsurile corespunzătoare pentru a asigura, printre altele, dreptul la egalitatea de remunerare, inclusiv la beneficii, precum și la egalitatea de tratament în ceea ce privește munca de aceeași valoare, precum și egalitatea de tratament la evaluarea calității muncii.
- (2) Articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați ca fiind una dintre valorile esențiale ale Uniunii.
- (3) Articolele 8 și 10 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevăd ca Uniunea să urmărească să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei, precum și să combată discriminarea pe motive de sex în toate politicile și acțiunile sale.
- (4) Articolul 157 alineatul (1) din TFUE obligă fiecare stat membru să asigure aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Articolul 157 alineatul (3) din TFUE prevede adoptarea de către Uniune de măsuri pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă („principiul egalității de remunerare”).
- (5) Curtea de Justiție a Uniunii Europene („Curtea de Justiție”) a considerat că domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament între bărbați și femei nu poate fi redus numai la discriminarea pe criteriul apartenenței la un sex sau la altul ⁽³⁾. Având în vedere scopul

său și natura drepturilor pe care tinde să le apere, acest principiu se aplică în egală măsură discriminărilor care își au originea în schimbarea sexului.

- (6) În unele state membre, persoanele au acum posibilitatea de a se înregistra legal ca având un al treilea sex, adesea neutru. Prezenta directivă nu aduce atingere normelor naționale relevante care prevăd efectele unei astfel de recunoașteri în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și remunerarea.
- (7) Articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene („carta”) interzice orice discriminare, inclusiv pe motiv de sex. Articolul 23 din cartă prevede că egalitatea între femei și bărbați trebuie să fie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.
- (8) Articolul 23 din Declarația universală a drepturilor omului prevede, printre altele, că orice persoană are dreptul, fără nicio discriminare, la salariu egal pentru muncă egală, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă și la o retribuire echitabilă care să asigure o existență conformă cu demnitatea umană.
- (9) Pilonul european al drepturilor sociale, proclamat în comun de Parlamentul European, Consiliu și Comisie, include printre principiile sale egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați, precum și dreptul la egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare.
- (10) Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽⁴⁾ prevede că, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul de sex trebuie să fie eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare. În special, atunci când se utilizează un sistem de clasificare a funcțiilor pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem trebuie să se întemeieze pe aceleași criterii neutre din punctul de vedere al sexului și să fie stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul de sex.
- (11) Evaluarea din 2020 a dispozițiilor relevante din Directiva 2006/54/CE a arătat că aplicarea principiului egalității de remunerare este împiedicată de lipsa de transparență a sistemelor de remunerare, de lipsa securității juridice cu privire la conceptul muncii de aceeași valoare și de obstacolele procedurale cu care se confruntă victimele discriminării. Lucrătorii nu dispun de informațiile necesare pentru a introduce cu succes o acțiune privind egalitatea de remunerare și, în special, de informații despre nivelurile de remunerare a categoriilor de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. Raportul respectiv a constatat că o transparență sporită ar permite evidențierea prejudecăților pe criteriu de sex și a discriminării în structurile de remunerare ale unei întreprinderi sau organizații. De asemenea, transparența sporită le-ar permite lucrătorilor, angajatorilor și partenerilor sociali să ia măsurile adecvate pentru a asigura aplicarea dreptului la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă și pentru o muncă de aceeași valoare („dreptul la egalitatea de remunerare”).
- (12) În urma unei evaluări aprofundate a cadrului existent privind egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare și a unui proces de consultare amplu și cuprinzător, Comisia a anunțat, în comunicarea sa din 5 martie 2020 intitulată

„O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025”, că va propune măsuri obligatorii privind transparența salarială.

- (13) Consecințele economice și sociale ale pandemiei de COVID-19 au avut un impact negativ disproporționat asupra femeilor și a egalității între femei și bărbați iar pierderile de locuri de muncă s-au concentrat adesea în sectoarele slab remunerate, dominate de femei. Pandemia de COVID-19 a evidențiat subevaluarea structurală continuă a muncii efectuate în principal de femei și a demonstrat înalta valoare socioeconomică a muncii femeilor în serviciile din prima linie, cum ar fi asistența medicală, curățenia, îngrijirea copiilor, asistența socială și îngrijirea rezidențială a persoanelor în vârstă și a altor persoane adulte dependente, fapt ce contrastează puternic cu gradul scăzut de vizibilitate și de recunoaștere a acestei munci.
- (14) Prin urmare, efectele pandemiei de COVID-19 vor adânci și mai mult inegalitățile între femei și bărbați și diferența de remunerare între femei și bărbați dacă măsurile de redresare nu vor lua în considerare dimensiunea de gen. Aceste consecințe fac ca problema egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare să fie și mai stringentă. Este deosebit de important să se consolideze punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare prin măsuri suplimentare, pentru a nu compromite progresele realizate în ceea ce privește abordarea disparităților de remunerare.
- (15) Diferența de remunerare între femei și bărbați persistă în Uniune, situându-se la 13 % în 2020, cu variații considerabile în rândul statelor membre, și scăzând doar foarte puțin în ultimii zece ani. Diferența de remunerare între femei și bărbați este cauzată de diverși factori, cum ar fi stereotipurile de gen, perpetuarea unor bariere precum „plafonul de sticlă” și „podeaua lipicioasă”, segregarea orizontală, inclusiv suprareprezentarea femeilor în locuri de muncă slab remunerate din domeniul serviciilor și repartizarea inegală a responsabilităților de îngrijire. În plus, diferența de remunerare între femei și bărbați este cauzată parțial de discriminarea directă și indirectă pe criterii de sex în privința remunerării. Toate aceste elemente constituie obstacole structurale care reprezintă provocări complexe pentru obținerea unor locuri de muncă de calitate și a egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, cu consecințe pe termen lung, cum ar fi diferența dintre pensiile femeilor și cele ale bărbaților și feminizarea sărăciei.
- (16) O lipsă generală de transparență în ceea ce privește nivelurile de remunerare în cadrul organizațiilor menține o situație în care discriminarea în privința remunerației și prejudecățile pe criteriu de sex pot trece nedetectate sau, în cazul în care există suspiciuni, sunt greu de dovedit. Prin urmare, sunt necesare măsuri obligatorii pentru a îmbunătăți transparența salarială, pentru a încuraja organizațiile să își revizuiască structurile de remunerare astfel încât să asigure egalitatea de remunerare între bărbați și femei care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare și pentru a le permite victimelor discriminării să își exercite dreptul la egalitatea de remunerare. Aceste măsuri obligatorii trebuie să fie completate cu dispoziții care să clarifice noțiunile juridice existente, cum ar fi noțiunile de remunerație și de muncă de aceeași valoare, și cu măsuri de îmbunătățire a mecanismelor de asigurare a respectării legii și a accesului la justiție.

- (17)Aplicarea principiului egalității de remunerare ar trebui consolidată prin eliminarea discriminării directe și indirecte în privința remunerării. Aplicarea acestui principiu nu împiedică angajatorii să plătească în mod diferit lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului și lipsite de prejudecăți, cum ar fi performanța și competența.
- (18)Prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor lucrătorilor, inclusiv lucrătorilor cu fracțiune de normă, lucrătorilor cu contract individual de muncă încheiat pe durată determinată și persoanelor care au un contract de muncă sau un raport de muncă cu un agent de muncă temporară, precum și lucrătorilor cu funcții de conducere, care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în dreptul, convențiile colective de muncă și/sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție ⁽⁵⁾. Cu condiția îndeplinirii criteriilor relevante, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin platforme, lucrătorii încadrați în muncă protejată, stagiarii și ucenicii intră sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă ar trebui stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză.
- (19)Un element important al eliminării discriminării în privința remunerării este transparența salarială înainte de angajare. Prin urmare, prezenta directivă ar trebui să se aplice și candidaților la ocuparea unui loc de muncă.
- (20)Pentru a elimina obstacolele cu care se confruntă victimele discriminării pe criterii de sex în privința remunerării în a-și exercita dreptul la egalitatea de remunerare și pentru a îndruma angajatorii să asigure respectarea acestui drept, noțiunile fundamentale legate de egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, cum ar fi remunerația și munca de aceeași valoare, ar trebui clarificate în conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție. S-ar facilita astfel aplicarea acestor noțiuni, în special pentru microîntreprinderi și pentru întreprinderile mici și mijlocii.
- (21)Principiul egalității de remunerare ar trebui respectat în ceea ce privește salariile și alte drepturi de natură salarială sau orice alte retribuții, în numerar sau în natură, pe care lucrătorii le primesc direct sau indirect de la angajator pe motivul încadrării în muncă. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție ⁽⁶⁾, noțiunea de remunerație ar trebui să includă nu numai salariul, ci și componentele complementare sau variabile ale remunerației. În ceea ce privește componentele complementare sau variabile, ar trebui luate în considerare orice prestații în plus față de salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, pe care lucrătorul le primește direct sau indirect, în numerar sau în natură. Astfel de componente complementare sau variabile pot include, printre altele, bonusuri, compensații pentru ore suplimentare, facilități de călătorie, indemnizații pentru cazare și mâncare, compensații pentru participarea la cursuri de formare, plăți în caz de concediere, indemnizații prevăzute de lege în caz de boală, compensații obligatorii prevăzute de lege și pensii ocupaționale. Noțiunea de remunerație ar trebui să includă toate elementele remunerației datorate prin lege, prin convenții colective de muncă și/sau pe baza practicii din fiecare stat membru.

- (22) Pentru a asigura o prezentare uniformă a informațiilor solicitate prin prezenta directivă, nivelurile de remunerare ar trebui exprimate ca remunerația anuală brută și remunerația orară brută corespunzătoare. Calculul nivelurilor de remunerare ar trebui să poată fi efectuat pe baza remunerației reale specificate în ceea ce privește lucrătorul, indiferent dacă remunerația este stabilită anual, lunar, orar sau în alt mod.
- (23) Statele membre nu ar trebui să fie obligate să înființeze noi organisme în scopul prezentei directive. Ele ar trebui să aibă posibilitatea de a încredința sarcini ce decurg din prezenta directivă organismelor deja înființate, inclusiv partenerilor sociali, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale, cu condiția ca statele membre să respecte obligațiile prevăzute în prezenta directivă.
- (24) Pentru a proteja lucrătorii și pentru a răspunde temerii acestora de victimizare în contextul aplicării principiului egalității de remunerare, lucrătorii ar trebui să poată fi reprezentați de un reprezentant. Acest rol ar putea fi îndeplinit de sindicate sau de alți reprezentanți ai lucrătorilor. Dacă nu există reprezentanți ai lucrătorilor, lucrătorii ar trebui să poată fi reprezentați de un reprezentant la alegerea lor. Statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a lua în considerare circumstanțele lor naționale și rolurile lor diferite în ceea ce privește reprezentarea lucrătorilor.
- (25) Articolul 10 din TFUE prevede că în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea caută să combată orice discriminare pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Articolul 4 din Directiva 2006/54/CE prevede că nu trebuie să existe nicio discriminare directă sau indirectă pe criteriul de sex în ceea ce privește remunerarea. Discriminarea pe criterii de sex în privința remunerării, în cazul căreia sexul victimei joacă un rol crucial poate lua multe forme diferite în practică. Aceasta poate implica o intersecție a diferitelor axe ale discriminării sau inegalității atunci când lucrătorul face parte din unul sau multe grupuri protejate împotriva discriminării pe criterii de sex, pe de o parte, și originea rasială sau etnică, religia sau convingerile, dizabilitatea, vârsta sau orientarea sexuală, astfel cum sunt protejate în temeiul Directivei 2000/43/CE a Consiliului ⁽⁷⁾ sau al Directivei 2000/78/CE a Consiliului ⁽⁸⁾, pe de altă parte. Femeile cu dizabilități, femeile de origine rasială și etnică diversă, inclusiv femeile de etnie romă, precum și femeile tinere sau în vârstă se numără printre grupurile care se pot confrunta cu discriminare intersecțională. Prin urmare, prezenta directivă ar trebui să clarifice faptul că, în contextul discriminării pe criterii de sex în privința remunerării, ar trebui să fie posibil să se ia în considerare o asemenea combinație, eliminându-se astfel orice îndoială care ar putea exista în acest sens în temeiul cadrului juridic existent și permițând instanțelor judecătorești naționale, organismelor de promovare a egalității și altor autorități competente să țină seama în mod corespunzător de orice situație dezavantajoasă care rezultă din discriminarea intersecțională, în special pentru aspecte de fond sau procedurale, inclusiv pentru a recunoaște existența discriminării, pentru a decide cu privire la comparatorul adecvat, pentru a evalua proporționalitatea și pentru a stabili, după caz, nivelul despăgubirilor care trebuie să fie acordate sau al sancțiunilor care trebuie impuse.

O abordare intersecțională este importantă pentru înțelegerea și abordarea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Această clarificare nu ar trebui să modifice domeniul de aplicare al obligațiilor angajatorilor în ceea ce privește măsurile de asigurare a transparenței salariale în temeiul prezentei directive. În special, angajatorii nu ar trebui să aibă obligația de a culege date referitoare la alte motive de discriminare decât sexul pentru care se acordă protecție.

- (26) Pentru a respecta dreptul la egalitatea de remunerare, angajatorii trebuie să dispună de structuri de remunerare care să asigure că nu există diferențe de remunerare în funcție de sex între lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare care nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului. Ar trebui să fie posibil ca astfel de structuri de remunerare să se bazeze pe compararea valorii diferitelor locuri de muncă din aceeași structură organizațională, și compararea să se poată baza pe orientările existente ale Uniunii referitoare la sistemele de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului sau pe modele ori indicatori neutri din punctul de vedere al sexului. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție, valoarea muncii ar trebui evaluată și comparată pe baza unor criterii obiective, care să includă cerințele educaționale, profesionale și de formare, competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă, indiferent de diferențele dintre modelele de organizare a muncii. Pentru a facilita aplicarea conceptului de muncă de aceeași valoare, în special în cazul microîntreprinderilor și al întreprinderilor mici și mijlocii, criteriile obiective de utilizat ar trebui să includă patru factori: competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă. Orientările existente ale Uniunii au identificat acești factori drept esențiali și suficienți pentru evaluarea sarcinilor îndeplinite într-o organizație, indiferent de sectorul economic căruia îi aparține organizația.

Având în vedere că nu toți factorii sunt la fel de relevanți pentru un post dat, fiecare dintre cei patru factori ar trebui evaluat de angajator în funcție de relevanța acestor criterii pentru locul de muncă sau postul respectiv. De asemenea, pot fi luate în calcul criterii suplimentare, atunci când sunt pertinente și justificate. După caz, Comisia ar trebui să poată actualiza orientările existente ale Uniunii, în consultare cu Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

- (27) Sistemele naționale de stabilire a salariilor variază și se pot avea la bază convenții colective de muncă și/sau pe elemente decise de angajator. Prezenta directivă nu afectează diferitele sisteme naționale de stabilire a salariilor.
- (28) Identificarea unui comparator valabil este un parametru important pentru a stabili dacă munca poate fi considerată de aceeași valoare. Un astfel de comparator le permite lucrătorilor să demonstreze că au fost tratați într-un mod mai puțin favorabil decât un comparator de sex diferit care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. Pe baza evoluțiilor rezultate ca urmare a definiției discriminării directe și indirecte din Directiva 2006/54/CE, în situațiile în care nu există un comparator în condiții reale, ar trebui permisă utilizarea unui comparator ipotetic, care să le permită lucrătorilor să demonstreze că nu au fost tratați în același mod în care ar fi fost tratat un comparator ipotetic de alt sex. Acest lucru ar elimina un obstacol important pentru potențialele victime

ale discriminării pe criterii de sex în privința remunerării, în special pe piețele forței de muncă extrem de segregate în funcție de sex, unde cerința de a găsi un comparator de sex opus face aproape imposibilă introducerea unei acțiuni privind egalitatea de remunerare.

În plus, lucrătorii nu ar trebui împiedicați să utilizeze alte fapte pe baza cărora să se poată prezuma o presupusă discriminare, cum ar fi statisticile sau alte informații disponibile. Acest lucru ar permite eliminarea mai eficace a inegalităților de remunerare între femei și bărbați în sectoarele și profesiile segregate în funcție de sex, mai ales în cele dominate de femei, precum sectorul de îngrijire.

- (29) Curtea de Justiție a clarificat faptul că, pentru a evalua cu scopul de a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă, comparația nu trebuie să se limiteze neapărat la situațiile în care bărbații și femeile lucrează pentru același angajator ⁽⁹⁾. Lucrătorii se pot afla într-o situație comparabilă chiar și atunci când nu lucrează pentru același angajator ori de câte ori condițiile de remunerare pot fi atribuite unei surse unice care stabilește condițiile respective și atunci când acele condiții sunt egale sau comparabile. Acest lucru se poate întâmpla atunci când condițiile de remunerare relevante sunt reglementate prin dispoziții legale sau prin contracte referitoare la remunerarea aplicabilă mai multor angajatori sau atunci când astfel de condiții sunt stabilite la nivel central pentru mai multe organizații sau întreprinderi din cadrul unui holding sau al unui conglomerat. În plus, Curtea de Justiție a clarificat faptul că respectiva comparație nu se limitează la lucrătorii angajați în același timp cu reclamantul ⁽¹⁰⁾. În plus, atunci când efectuează evaluarea propriu-zisă, ar trebui recunoscut faptul că o diferență de remunerare s-ar putea explica prin factori care nu au legătură cu sexul.
- (30) Statele membre ar trebui să se asigure că sunt puse la dispoziție cursuri de formare și instrumente și metodologii specifice pentru a sprijini și a orienta angajatorii în evaluarea a ceea ce constituie muncă de aceeași valoare. S-ar facilita astfel aplicarea acestei noțiuni, în special pentru microîntreprinderi și pentru întreprinderile mici și mijlocii. Ținând seama de dreptul intern, de convențiile colective de muncă și/sau de practicile interne, statele membre ar trebui să poată alege să încredințeze dezvoltarea unor instrumente și metodologii specifice partenerilor sociali sau să le dezvolte în cooperare cu partenerii sociali sau după consultarea acestora.
- (31) Sistemele de clasificare și evaluare a locurilor de muncă, dacă nu sunt utilizate într-un mod neutru din punctul de vedere al sexului, în special atunci când presupun stereotipuri de gen tradiționale, pot duce la discriminare pe criterii de sex în privința remunerării. În astfel de cazuri, sistemele respective contribuie la diferența de remunerare și o perpetuează prin evaluarea diferită a locurilor de muncă dominate de bărbați, respectiv de femei, în situațiile în care munca prestată este aceeași. În schimb, atunci când se utilizează sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului, acestea sunt eficace în stabilirea unui sistem de remunerare transparent și sunt esențiale pentru a asigura excluderea discriminării directe sau indirecte pe criteriul de sex. Aceste sisteme detectează discriminarea indirectă în privința remunerării legată de subevaluarea locurilor de muncă ocupate de obicei de femei. Ele realizează acest lucru prin măsurarea și compararea locurilor de muncă al căror conținut este diferit, dar de aceeași valoare, sprijinind astfel principiul egalității de remunerare.

- (32) Lipsa de informații cu privire la intervalul de remunerare preconizat pentru un post produce o asimetrie informativă care limitează puterea de negociere a candidaților la ocuparea unui loc de muncă. Asigurarea transparenței ar trebui să le permită potențialilor lucrători să ia o decizie în cunoștință de cauză cu privire la salariul preconizat, fără a limita în niciun fel puterea angajatorului sau a lucrătorului de a negocia un salariu, chiar și în afara intervalului indicat. Transparența ar asigura, de asemenea, o bază explicită și nepărtinitoare din punctul de vedere al sexului pentru stabilirea remunerațiilor și ar descuraja subevaluarea remunerației în comparație cu competențele și experiența. Prin transparență s-ar aborda și discriminarea intersecțională, în cazul căreia stabilirea netransparentă a remunerațiilor permite practici care sunt discriminatorii din mai multe motive de discriminare. Candidații la ocuparea unui loc de muncă ar trebui să primească informații cu privire la remunerația inițială sau la intervalul aferent într-un mod care să asigure o negociere în cunoștință de cauză și transparentă cu privire la remunerare, ca în cazul unui anunț de post vacant publicat, înainte de interviul de angajare sau, în caz contrar, înainte de începerea raportului de muncă. Informațiile ar trebui furnizate de angajator sau într-un mod diferit, de exemplu de partenerii sociali.
- (33) Pentru a întrerupe perpetuarea diferenței de remunerare între femei și bărbați care afectează în timp lucrătorii în mod individual, angajatorii ar trebui să se asigure că anunțurile de posturi vacante și denumirile locurilor de muncă sunt neutre din punctul de vedere al sexului și că procesele de recrutare sunt conduse în mod nediscriminatoriu, astfel încât să nu submineze dreptul la egalitatea de remunerare. Angajatorilor nu ar trebui să li se permită să se intereseze sau să încerce în mod proactiv să obțină informații despre remunerația actuală sau istoricul salarial anterior al unui solicitant de loc de muncă.
- (34) Măsurile de asigurare a transparenței în privința remunerării ar trebui să protejeze dreptul lucrătorilor la egalitatea de remunerare, limitând totodată, în măsura posibilului, costurile și sarcina administrativă pentru angajatori și acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii. După caz, măsurile ar trebui adaptate la dimensiunea angajatorilor, ținând seama de numărul de angajați ai acestora. Numărul de lucrători angajați de angajatori care trebuie să fie aplicat drept criteriu pentru a stabili dacă un angajator se supune obligației de raportare privind remunerația, astfel cum se menționează în prezenta directivă, se stabilește luând în considerare Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei privind microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii ⁽¹¹⁾.
- (35) Angajatorii ar trebui să pună la dispoziția lucrătorilor criteriile care sunt utilizate pentru determinarea nivelurilor de remunerare și a evoluției remunerației. Evoluția remunerației se referă la procesul prin care un lucrător trece la un nivel de remunerare superior. Criteriile legate de evoluția remunerației pot include, printre altele, performanța individuală, dezvoltarea competențelor și vechimea în muncă. Atunci când pun în aplicare această obligație, statele membre ar trebui să acorde o atenție deosebită evitării unei sarcini administrative excesive pentru microîntreprinderi și întreprinderile mici. De asemenea, statele membre ar trebui să fie în măsură să furnizeze, ca măsură atenuantă, modele gata pregătite pentru a sprijini microîntreprinderile și întreprinderile mici să respecte obligația. Statele membre ar trebui să fie în măsură să scutească angajatorii care sunt

microîntreprinderi sau întreprinderi mici de obligația legată de evoluția remunerației, de exemplu permițându-le să pună la dispoziție criteriile de evoluție a remunerației la cererea lucrătorilor.

- (36) Toți lucrătorii ar trebui să aibă dreptul de a obține, la cerere, informații cu privire la propria lor remunerație și la nivelurile medii de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoria de lucrători care prestează aceeași muncă ca ei sau o muncă de aceeași valoare ca a lor. De asemenea, ar trebui să aibă posibilitatea de a primi informații prin intermediul reprezentanților lucrătorilor sau al unui organism de promovare a egalității. Angajatorii ar trebui să informeze anual lucrătorii cu privire la acest drept, precum și cu privire la măsurile care trebuie să fie luate pentru exercitarea acestui drept. De asemenea, angajatorii pot, din proprie inițiativă, să opteze pentru furnizarea unor astfel de informații fără ca lucrătorii să fie nevoiți să le solicite.
- (37) Prezenta directivă ar trebui să garanteze că persoanele cu dizabilități au acces adecvat la informațiile furnizate în temeiul acesteia solicitanților de locuri de muncă și lucrătorilor. Aceste informații ar trebui furnizate persoanelor respective ținând seama de dizabilitățile lor specifice, într-un format și sub o formă adecvată de asistență și sprijin care să le asigure accesul la informații și înțelegerea acestora. Aceasta ar putea include furnizarea de informații într-un mod inteligibil și perceptibil, cu caractere de dimensiuni adecvate, utilizând un contrast suficient sau un alt format adecvat tipului de dizabilitate. După caz, se aplică Directiva (UE) 2016/2102 a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹²⁾.
- (38) Angajatorii cu cel puțin 100 de lucrători ar trebui să raporteze periodic cu privire la remunerare, astfel cum se prevede în prezenta directivă. Aceste informații ar trebui să fie publicate de organismele de monitorizare ale statelor membre într-un mod adecvat și transparent. Angajatorii pot publica rapoartele respective pe website-ul lor sau le pot pune la dispoziția publicului în alt mod, de exemplu prin includerea informațiilor din raportul lor de gestiune, dacă este cazul, în raportul administratorilor întocmit în temeiul Directivei 2013/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹³⁾. Angajatorii care fac obiectul cerințelor directivei respective pot alege să raporteze cu privire la remunerare împreună cu alte aspecte legate de lucrători în raportul administratorilor întocmit de aceștia. Pentru o cât mai mare transparență salarială a lucrătorilor, statele membre pot crește frecvența raportării sau pot impune obligativitatea raportării periodice privind remunerarea pentru angajatorii cu mai puțin de 100 de lucrători.
- (39) Raportarea privind remunerațiile ar trebui să le permită angajatorilor să își evalueze și să își monitorizeze structurile și politicile de remunerare, dându-le astfel posibilitatea de a respecta în mod proactiv principiul egalității de remunerare. Raportarea și evaluările salariale comune contribuie la o mai bună conștientizare a prejudecăților pe criteriu de sex în structurile de remunerare, a discriminării în privința remunerării și contribuie la combaterea unor astfel de prejudecăți și discriminări într-un mod eficace și sistemic, aducând astfel beneficii tuturor lucrătorilor angajați de același angajator. În același timp, datele defalcate în funcție de sex ar trebui să ajute autoritățile publice competente, reprezentanții lucrătorilor și alte părți interesate să monitorizeze diferența de remunerare între femei și bărbați în toate sectoarele (segregarea orizontală) și în toate funcțiile (segregarea verticală). Angajatorii pot însoți datele publicate cu o explicație a disparităților

sau a diferențelor de remunerare în funcție de sex. În cazurile în care diferențele de remunerație medie pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin nu se pot justifica prin factori obiectivi, neutri din punctul de vedere al sexului, angajatorul ar trebui să ia măsuri pentru a elimina inegalitățile.

- (40) Pentru a reduce sarcina ce le revine angajatorilor, statele membre ar putea să culeagă și să interconecteze datele necesare prin intermediul administrațiilor lor naționale, permițând calcularea diferenței de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin pentru fiecare angajator în parte. O astfel de culegere de date ar putea necesita interconectarea datelor provenite de la mai multe administrații publice, cum ar fi inspectoratele fiscale și casele de asigurări sociale, și ar fi posibilă dacă ar fi disponibile date administrative care să coreleze datele angajatorilor, la nivel de întreprindere sau de organizație, cu datele lucrătorilor, la nivel individual, inclusiv prestațiile în bani și în natură. Statele membre ar putea să culeagă aceste informații nu numai pentru angajatorii care intră sub incidența obligației de raportare a remunerațiilor în temeiul prezentei directive, ci și pentru angajatorii care nu fac obiectul acestei obligații și care raportează în mod voluntar. Publicarea de către statele membre a informațiilor solicitate ar trebui să înlocuiască obligația de raportare privind remunerațiile în cazul angajatorilor vizați de datele administrative, cu condiția să se atingă rezultatul urmărit de obligația de raportare.
- (41) Pentru ca informațiile privind diferența de remunerare între femei și bărbați să fie disponibile pe scară largă la nivel organizațional, statele membre ar trebui să încredințeze organismului de monitorizare desemnat în temeiul prezentei directive compilarea datelor primite de la angajatori referitoare la diferența de remunerare, fără a impune sarcini suplimentare asupra acestora din urmă. Organismul de monitorizare ar trebui să facă publice aceste date, inclusiv prin publicarea lor pe un website ușor accesibil, permițând compararea datelor aferente diferiților angajatori, sectoare și regiuni din statul membru în cauză.
- (42) Statele membre pot recunoaște angajatorii care nu fac obiectul obligațiilor de raportare prevăzute în prezenta directivă și care raportează voluntar cu privire la remunerațiile lor, de exemplu prin intermediul unei etichete de transparență salarială, în vederea promovării bunelor practici în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute în prezenta directivă.
- (43) Evaluările comune ale remunerațiilor ar trebui să declanșeze examinarea și revizuirea structurilor de remunerare din cadrul organizațiilor cu cel puțin 100 de lucrători care prezintă inegalități în materie de remunerare. Evaluarea comună a remunerațiilor ar trebui efectuată dacă angajatorii și reprezentanții lucrătorilor în cauză nu sunt de acord că diferența dintre nivelul mediu de remunerare al lucrătorilor de sex feminin și al lucrătorilor de sex masculin de cel puțin 5 % într-o categorie dată de lucrători se poate justifica pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, dacă angajatorul nu furnizează o astfel de justificare sau dacă angajatorul nu a remediat o astfel de diferență a nivelului de remunerare în termen de șase luni de la data prezentării raportării remunerațiilor. Evaluarea comună a remunerațiilor ar trebui efectuată de angajatori în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor. În cazul în care nu există reprezentanți ai lucrătorilor, aceștia ar trebui să fie desemnați de lucrători în scopul evaluării comune a

remunerațiilor. Evaluările comune ale remunerațiilor ar trebui să conducă, într-un termen rezonabil, la eliminarea discriminării pe criterii de sex în ceea ce privește remunerarea prin adoptarea de măsuri de remediere.

- (44) Orice prelucrare sau publicare de informații în temeiul prezentei directive ar trebui să respecte Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽¹⁴⁾. Ar trebui adăugate garanții specifice pentru a împiedica divulgarea directă sau indirectă de informații referitoare la un lucrător identificabil. Lucrătorii nu ar trebui împiedicați să își divulge în mod voluntar remunerația în scopul asigurării aplicării principiului egalității de remunerare.
- (45) Este important ca partenerii sociali să discute și să acorde, în cadrul negocierilor colective, o atenție deosebită aspectelor legate de egalitatea de remunerare. Ar trebui să se respecte diferențele caracteristici ale dialogului social național și ale sistemelor de negociere colectivă din întreaga Uniune și autonomia și libertatea contractuală a partenerilor sociali, precum și capacitatea acestora de a reprezenta lucrătorii și angajatorii. Prin urmare, în conformitate cu sistemul și practicile lor naționale, statele membre ar trebui să ia măsuri adecvate pentru a încuraja partenerii sociali să acorde o atenție corespunzătoare aspectelor legate de egalitatea de remunerare, care pot include discuții la nivelul adecvat privind negocierile colective, măsuri de stimulare și măsuri de eliminare a restricțiilor nejustificate privind exercitarea dreptului la negociere colectivă referitoare la chestiunile respective, precum și dezvoltarea unor sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului.
- (46) Toți lucrătorii ar trebui să dispună de procedurile necesare pentru facilitarea exercitării dreptului lor de acces la justiție. Legislația națională care prevede recurgerea la conciliere sau care stabilește că intervenția unui organism de promovare a egalității este obligatorie ori supusă stimulentei sau sancțiunilor nu ar trebui să împiedice părțile să își exercite dreptul de acces la justiție.
- (47) Implicarea organismelor de promovare a egalității, în plus față de alte părți interesate, este esențială pentru aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare. Competențele și mandatele organismelor naționale de promovare a egalității ar trebui, prin urmare, să fie adecvate pentru a acoperi pe deplin discriminarea pe criterii de sex în privința remunerării, inclusiv orice transparență salarială sau orice alte drepturi și obligații prevăzute în prezenta directivă. Pentru a depăși obstacolele procedurale și pe cele legate de costuri cu care se confruntă lucrătorii ce încearcă să își exercite dreptul la egalitatea de remunerare, organismele de promovare a egalității, precum și asociațiile, organizațiile și reprezentanții lucrătorilor sau alte entități juridice care au interes în asigurarea egalității între bărbați și femei ar trebui să poată reprezenta persoane fizice. Acestea ar trebui să fie în măsură să ofere asistență lucrătorilor, acționând în numele lor sau în sprijinul lor, ceea ce ar permite lucrătorilor care au fost discriminați să introducă efectiv o plângere cu privire la presupusa încălcare a drepturilor lor și a principiului egalității de remunerare.
- (48) Introducerea de acțiuni în numele sau în sprijinul mai multor lucrători reprezintă o modalitate de a facilita proceduri care altfel nu ar fi fost inițiate din cauza obstacolelor procedurale și financiare sau a temerii de victimizare. De asemenea, este un instrument de

facilitare atunci când lucrătorii se confruntă cu discriminări din mai multe motive, care pot fi greu de disociat. Acțiunile colective au potențialul de a dezvălui discriminarea sistemică și de a asigura vizibilitatea dreptului la egalitatea de remunerare și a egalității între femei și bărbați în societate, în ansamblu. Posibilitatea unei acțiuni colective în despăgubire ar putea motiva respectarea proactivă a măsurilor menite să asigure transparența salarială, creând presiune asupra colegilor, sporind gradul de conștientizare și dorința angajatorilor de a acționa preventiv și de a combate caracterul sistemic al discriminării în privința remunerării. Statele membre pot decide să stabilească criterii de calificare pentru reprezentanții lucrătorilor în cadrul procedurilor judiciare referitoare la acțiuni privind egalitatea de remunerare, pentru a se asigura că acești reprezentanți dețin calificările corespunzătoare.

- (49) Statele membre ar trebui să asigure alocarea de resurse suficiente organismelor de promovare a egalității pentru îndeplinirea eficace și adecvată a sarcinilor acestora legate de discriminarea pe criterii de sex în privința remunerării. În cazul în care sarcinile sunt alocate mai multor organisme, statele membre ar trebui să se asigure că acestea se coordonează în mod corespunzător. Aceasta include, de exemplu, alocarea către organismele de promovare a egalității a sumelor recuperate cu titlu de amenzi, în scopul îndeplinirii efective a funcțiilor lor în ceea ce privește asigurarea respectării dreptului la egalitatea de remunerare, inclusiv introducerea de acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în privința remunerării sau asistarea și sprijinirea victimelor pentru a introduce astfel de acțiuni.
- (50) Despăgubirile ar trebui să acopere integral prejudiciul suferit ca urmare a discriminării pe criterii de sex în privința remunerării în conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție ⁽¹⁵⁾. Acestea ar trebui să includă recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, precum și despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, cum ar fi accesul la anumite prestații care depind de nivelul de remunerare, și pentru prejudiciul moral, cum ar fi suferința morală cauzată de subevaluarea muncii prestate. După caz, despăgubirea poate lua în considerare prejudiciul cauzat de discriminarea pe criterii de sex în privința remunerării care se intersectează cu alte motive de discriminare pentru care se acordă protecție. Statele membre nu ar trebui să stabilească în prealabil o limită superioară pentru o astfel de compensație.
- (51) Pe lângă despăgubiri, ar trebui prevăzute și alte măsuri reparatorii. Autoritățile competente sau instanțele naționale ar trebui, de exemplu, să poată solicita unui angajator să ia măsuri structurale sau organizatorice pentru a-și respecta obligațiile privind egalitatea de remunerare. Printre astfel de măsuri se pot număra, de exemplu, obligația de a revizui mecanismul de stabilire a remunerației pe baza unei evaluări și clasificări neutre din punctul de vedere al sexului; obligația de a elabora un plan de acțiune pentru a elimina discrepanțele constatate și pentru a reduce orice diferențe nefondate în materie de remunerare; obligația de informa și de a sensibiliza lucrătorii cu privire la dreptul lor la egalitatea de remunerare; și obligația de a stabili cursuri de formare obligatorii pentru personalul din domeniul resurselor umane cu privire la egalitatea de remunerare și la evaluarea și clasificarea locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului.

- (52) În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție ⁽¹⁶⁾, Directiva 2006/54/CE stabilește dispoziții pentru a se asigura că sarcina probei revine pârâtului atunci când există un caz *prima facie* de discriminare. Cu toate acestea, nu este întotdeauna ușor pentru victime și instanțe să știe cum să stabilească chiar și această prezumție. În cauza C-109/88, Curtea de Justiție a statuat că, atunci când un sistem de remunerare este complet lipsit de transparență, sarcina probei ar trebui transferată pârâtului, indiferent dacă lucrătorul prezintă un caz care, *prima facie*, este sau nu de discriminare în privința remunerării. În consecință, sarcina probei ar trebui transferată pârâtului în cazul în care un angajator nu respectă obligațiile de transparență salarială prevăzute în prezenta directivă, refuzând, de exemplu, să furnizeze informațiile solicitate de lucrători sau neraportând cu privire la diferența de remunerare între femei și bărbați, după caz, cu excepția cazului în care angajatorul dovedește că o astfel de încălcare a fost în mod vădit neintenționată și de natură minoră.
- (53) În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție, normele naționale privind termenele de prescripție referitoare la introducerea de acțiuni privind presupuse încălcări ale drepturilor prevăzute în prezenta directivă ar trebui să fie de așa natură încât să nu facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor respective. Termenele de prescripție creează obstacole specifice pentru victimele discriminării pe criterii de sex în privința remunerării. În acest scop, ar trebui stabilite standarde minime comune. Astfel de standarde ar trebui să stabilească momentul în care începe să curgă termenul de prescripție, durata acestuia și circumstanțele în care este suspendat sau întrerupt, precum și să prevadă că termenul de prescripție pentru introducerea de acțiuni este de cel puțin trei ani. Termenele de prescripție nu ar trebui să înceapă să curgă înainte ca reclamantul să aibă cunoștință de încălcare, sau înainte de a se putea presupune în mod rezonabil că are cunoștință de aceasta. Statele membre ar trebui să poată decide ca termenul de prescripție să nu înceapă să curgă atât timp cât infracțiunea este în curs ori înainte de încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă.
- (54) Cheltuielile de judecată descurajează în mare măsură victimele discriminării pe criterii de sex în privința remunerării să introducă plângeri în ceea ce privește presupusele încălcări ale dreptului lor la egalitatea de remunerare, ceea ce duce la o protecție insuficientă a lucrătorilor și la asigurarea insuficientă a aplicării dreptului la egalitatea de remunerare. Pentru a elimina acest obstacol procedural major din calea justiției, statele membre ar trebui să se asigure că instanțele naționale pot evalua dacă un reclamant care a căzut în pretenții a avut motive rezonabile pentru a introduce acțiunea și, în caz afirmativ, dacă reclamantul respectiv nu ar trebui obligat la plata cheltuielilor de judecată. Acest lucru ar trebui să se aplice în special atunci când pârâtul care a obținut câștig de cauză nu a respectat obligațiile privind transparența salarială prevăzute în prezenta directivă.
- (55) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau al dispozițiilor naționale care sunt deja în vigoare la data intrării în vigoare a prezentei directive și care se referă la dreptul la egalitatea de remunerare. Astfel de sancțiuni ar trebui să includă amenzi care s-ar putea baza pe cifra de afaceri anuală brută a angajatorului sau pe masa salarială totală a angajatorului. Ar trebui să se țină seama de orice alți factori agravanți sau atenuanți

care se pot aplica în circumstanțele cauzei, de exemplu atunci când discriminarea pe criterii de sex în privința remunerării este combinată cu alte motive de discriminare pentru care se acordă protecție. Este de datoria statelor membre să stabilească încălcările drepturilor și a obligațiilor legate de egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare pentru care amenziile constituie sancțiunea cea mai adecvată.

(56) Statele membre ar trebui să stabilească sancțiuni specifice pentru încălcări repetate ale oricăror drepturi sau obligații legate de egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, astfel încât aceste sancțiuni să reflecte gravitatea încălcării și să descurajeze și mai mult astfel de încălcări. Printre astfel de sancțiuni s-ar putea număra diferite tipuri de contrastimulente financiare, cum ar fi revocarea beneficiilor publice sau excluderea, pentru o anumită perioadă de timp, de la orice atribuire ulterioară de stimulente financiare sau de la orice procedură de achiziții publice.

(57) Obligațiile angajatorilor care decurg din prezenta directivă fac parte din obligațiile aplicabile în domeniul normelor de mediu, sociale și de dreptul muncii, cărora trebuie să li se conformeze statele membre în temeiul Directivelor 2014/23/UE ⁽¹⁷⁾, 2014/24/UE ⁽¹⁸⁾ și 2014/25/UE ⁽¹⁹⁾ ale Parlamentului European și ale Consiliului în ceea ce privește participarea la procedurile de achiziții publice. Pentru a respecta respectivele obligații ale angajatorilor în ceea ce privește dreptul la egalitatea de remunerare, statele membre ar trebui, în special, să se asigure că, în executarea unui contract de achiziții publice sau a unei concesiuni, operatorii economici dispun de mecanisme de stabilire a remunerațiilor care nu conduc la o diferență de remunerare între femei și bărbați între lucrători, în orice categorie de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, care să nu se justifice pe baza unor factori neutri din punctul de vedere al sexului. În plus, statele membre ar trebui să ia în considerare posibilitatea de a le solicita autorităților contractante să introducă, după caz, sancțiuni și condiții de reziliere care să asigure respectarea principiului egalității de remunerare în executarea contractelor de achiziții publice și a concesiunilor. Autoritățile contractante ar trebui să poată lua în considerare și nerespectarea principiului egalității de remunerare de către ofertant sau de către unul dintre subcontractanții ofertantului atunci când analizează aplicarea motivelor de excludere sau când iau o decizie de a nu atribui un contract ofertantului care a depus oferta cea mai avantajoasă din punct de vedere economic.

(58) Punerea în aplicare efectivă a dreptului la egalitatea de remunerare necesită o protecție administrativă și jurisdicțională adecvată împotriva oricărui tratament advers ca reacție la o încercare a lucrătorilor de a exercita acel drept, la orice plângere înaintată angajatorului sau la orice procedură administrativă sau judiciară cu scopul de a asigura respectarea acelui drept. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție ⁽²⁰⁾, categoria de angajați care au dreptul la protecție ar trebui să fie interpretată în sens larg și să includă toți angajații care ar putea face obiectul unor măsuri de victimizare luate de un angajator ca răspuns la o plângere legată de discriminare pe criterii de sex. Protecția nu este limitată doar la lucrătorii care au depus plângeri sau la reprezentanții acestora sau la cei care îndeplinesc anumite cerințe de formă care condiționează recunoașterea unui anumit statut, precum cel de martor.

- (59) Pentru a îmbunătăți asigurarea aplicării principiului egalității de remunerare, prezenta directivă ar trebui să consolideze instrumentele și procedurile existente de asigurare a respectării drepturilor și obligațiilor prevăzute în prezenta directivă, precum și a dispozițiilor privind egalitatea de remunerare prevăzute în Directiva 2006/54/CE.
- (60) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, respectând astfel prerogativa statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul intern în vigoare în acest domeniu și, totodată, nu poate constitui un motiv valabil pentru a reduce drepturile lucrătorilor în ceea ce privește principiul egalității de remunerare.
- (61) Pentru a asigura monitorizarea adecvată a punerii în aplicare a dreptului la egalitatea de remunerare, statele membre ar trebui să înființeze sau să desemneze un organism de monitorizare specializat. Respectivul organism, care ar trebui să poată face parte dintr-un organism existent ce urmărește obiective similare, ar trebui să aibă sarcini specifice în ceea ce privește punerea în aplicare a măsurilor privind transparența salarială prevăzute în prezenta directivă și să culeagă anumite date pentru a monitoriza inegalitățile de remunerare și impactul măsurilor de asigurare a transparenței salariale. Statele membre ar trebui să poată desemna mai multe organisme, cu condiția ca funcțiile de monitorizare și analiză prevăzute în prezenta directivă să fie asigurate de un organism central.
- (62) Realizarea unor statistici salariale defalcate în funcție de sex și transmiterea către Comisie (Eurostat) a unor statistici exacte și complete sunt măsuri esențiale pentru analizarea și monitorizarea evoluției diferenței de remunerare între femei și bărbați la nivelul Uniunii. Regulamentul (CE) nr. 530/1999 al Consiliului ⁽²¹⁾ impune statelor membre să elaboreze statistici structurale cvadriennale ale câștigurilor salariale la nivel micro care să furnizeze date armonizate pentru calcularea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Statisticile anuale de înaltă calitate ar putea spori transparența și ar putea îmbunătăți monitorizarea și sensibilizarea cu privire la inegalitatea de remunerare între bărbați și femei. Disponibilitatea și comparabilitatea unor asemenea date este esențială pentru a analiza evoluțiile înregistrate atât la nivel național, cât și pe întreg teritoriul Uniunii. Statisticile relevante transmise Comisiei (Eurostat) ar trebui colectate în scopuri statistice în sensul Regulamentului (CE) nr. 223/2009 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽²²⁾.
- (63) Întrucât obiectivele prezentei directive, și anume o aplicare mai bună și mai eficace a principiul egalității de remunerație prin stabilirea unor cerințe comune minime care să se aplice tuturor întreprinderilor și organizațiilor din Uniune, nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre dar, având în vedere amploarea sau efectele lor, acestea pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este

prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă, care se limitează la stabilirea unor standarde minime, nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestor obiective.

(64) Rolul partenerilor sociali este extrem de important în conceperea modului în care măsurile privind transparența salarială sunt puse în aplicare în statele membre, în special în cele cu o acoperire ridicată a negocierilor colective. Așadar, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea să le încredințeze partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, integral sau parțial, cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că rezultatele urmărite de prezenta directivă sunt garantate în orice moment.

(65) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea microîntreprinderilor sau a întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre ar trebui să evalueze impactul pe care l-ar avea măsurile lor de transpunere asupra microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, pentru a se asigura că aceste întreprinderi nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor, pentru a reduce sarcina administrativă, și să publice rezultatele acestor evaluări.

(66) Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor a fost consultată în conformitate cu articolul 42 din Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽²³⁾ și a emis un aviz la 27 aprilie 2021,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect

Prezenta directivă stabilește cerințe minime menite să consolideze aplicarea principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei („principiul egalității de remunerare”), consacrat la articolul 157 din TFUE, precum și interzicerea discriminării, prevăzută la articolul 4 din Directiva 2006/54/CE, în special prin transparență salarială și mecanisme consolidate de asigurare a respectării legii.

Articolul 2

Domeniul de aplicare

(1) Prezenta directivă se aplică angajatorilor din sectorul public și din sectorul privat.

(2) Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective de

muncă și/sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.

(3) În scopul articolului 5, prezenta directivă se aplică solicitanților de locuri de muncă.

Articolul 3

Definiții

(1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

- (a) „remunerație” înseamnă salariul sau plata obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură (componente complementare sau variabile) de către angajator unui lucrător pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă;
- (b) „nivel de remunerare” înseamnă remunerația anuală brută și remunerația orară brută corespunzătoare;
- (c) „diferență de remunerare între femei și bărbați” înseamnă diferența dintre nivelurile medii de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul mediu de remunerare a lucrătorilor de sex masculin;
- (d) „nivel median de remunerare” înseamnă nivelul de remunerare la care jumătate dintre lucrătorii unui angajator câștigă mai mult și jumătate câștigă mai puțin;
- (e) „diferență mediană de remunerare între femei și bărbați” înseamnă diferența dintre nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex feminin și nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin ai unui lucrător, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin;
- (f) „interval de remunerare de tip cuartilă” înseamnă fiecare dintre cele patru grupuri egale de lucrători în care sunt împărțiți aceștia în funcție de nivelurile lor de remunerare, de la cel mai mic la cel mai mare;
- (g) „muncă de aceeași valoare” înseamnă munca stabilită a fi de aceeași valoare în conformitate cu criteriile nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al sexului menționate la articolul 4 alineatul (4);
- (h) „categorie de lucrători” înseamnă lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, grupați în mod nearbitrar, pe baza criteriilor nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al sexului menționate la articolul 4 alineatul (4), de angajatorul lucrătorilor și, după caz, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale;
- (i) „discriminare directă” înseamnă situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului său decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- (j) „discriminare indirectă” înseamnă situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja considerabil persoanele de un anumit sex, în raport cu

persoanele de sex opus, cu excepția cazului în care dispoziția, criteriul sau practica în cauză se justifică în mod obiectiv pe baza unui scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

(k) „organism de control” înseamnă organismul sau organismele care au, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, funcții de control și de inspecție pe piața forței de muncă, cu excepția cazului în care, atunci când se prevede acest lucru în dreptul intern, aceste funcții pot fi îndeplinite de partenerii sociali;

(l) „organism de promovare a egalității” înseamnă organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE;

(m) „reprezentanți ai lucrătorilor” înseamnă reprezentanți ai lucrătorilor în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale.

(2) În sensul prezentei directive, discriminarea include:

(a) hărțuirea și hărțuirea sexuală, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2006/54/CE, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea, atunci când hărțuirea sau tratamentul respectiv se referă la exercitarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă sau rezultă dintr-o astfel de exercitare;

(b) orice indemn de a discrimina persoanele pe criteriul de sex;

(c) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE a Consiliului ⁽²⁴⁾;

(d) orice tratament mai puțin favorabil, în înțelesul Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului ⁽²⁵⁾, pe criteriul de sex, inclusiv în ceea ce privește concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului sau concediul de îngrijitor;

(e) discriminarea intersecțională, care este discriminarea bazată atât pe criterii de sex, cât și pe orice alt motiv sau motive de discriminare pentru care se acordă protecție în temeiul Directivei 2000/43/CE sau al Directivei 2000/78/CE.

(3) Alineatul (2) litera (e) nu implică obligații suplimentare pentru angajatori de a culege datele prevăzute în prezenta directivă referitor la alte motive de discriminare decât sexul împotriva cărora se acordă protecție.

Articolul 4

Aceeași muncă și muncă de aceeași valoare

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii dispun de structuri de remunerare care garantează egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

(2) Statele membre, cu consultarea organismelor de promovare a egalității, iau măsurile necesare pentru a se asigura că sunt puse la dispoziție, în mod ușor accesibil, instrumente sau metodologii analitice menite să sprijine și să ghideze procesul de evaluare și comparare a valorii muncii în conformitate cu criteriile

stabilite la prezentul articol. Respectivele instrumente sau metodologii le permit angajatorilor și/sau partenerilor sociali să instituie și să utilizeze cu ușurință sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului, care exclud orice discriminare pe criteriul de sex în privința remunerării.

(3) După caz, Comisia poate actualiza orientările la nivelul Uniunii referitoare la sistemele de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului, în consultare cu Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

(4) Structurile de remunerare permit să se evalueze dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, convenite împreună cu reprezentanții lucrătorilor, atunci când aceștia există. Criteriile respective nu se bazează, direct sau indirect, pe sexul lucrătorilor. Acestea includ competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă și, dacă este cazul, orice alți factori care sunt relevanți pentru postul sau locul de muncă specific. Acestea se aplică în mod obiectiv, neutru din punctul de vedere al sexului, excluzând orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex. În special, competențele non-tehnice relevante nu trebuie să fie subevaluate.

CAPITOLUL II

TRANSPARENȚA SALARIALĂ

Articolul 5

Transparența salarială înainte de angajare

(1) Candidații la ocuparea unui loc de muncă au dreptul de a primi, de la angajatorul potențial, informații cu privire la:

(a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul aferent acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză; și

(b) după caz, clauzele relevante ale convenției colective de muncă aplicate de angajator în legătură cu postul respectiv.

Aceste informații se furnizează într-un mod care să asigure o negociere în cunoștință de cauză și transparentă în ceea ce privește remunerația, de exemplu printr-un anunț de post vacant publicat, înaintea interviului de angajare sau, în alt mod.

(2) Angajatorul nu solicită din partea candidaților informații cu privire la istoricul lor salarial în cursul raporturilor lor de muncă curente sau anterioare.

(3) Angajatorii se asigură că anunțurile de posturi vacante și denumirile locurilor de muncă sunt neutre din punctul de vedere al sexului și că procesele de recrutare se derulează în mod nediscriminatoriu, astfel încât să nu submineze dreptul la egalitatea

de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare („dreptul la egalitatea de remunerare”).

Articolul 6

Transparența procesului de stabilire a remunerațiilor și a politicii privind evoluția remunerației

(1) Angajatorii pun la dispoziția lucrătorilor, într-un mod ușor de accesat, criteriile care sunt utilizate pentru a determina remunerația, nivelurile de remunerare și evoluția remunerației. Aceste criterii trebuie să fie obiective și neutre din punctul de vedere al sexului.

(2) Statele membre îi pot scuti pe angajatorii cu mai puțin de 50 de lucrători de obligația legată de evoluția remunerației prevăzută la alineatul (1).

Articolul 7

Dreptul la informare

(1) Lucrătorii au dreptul de a solicita și a primi, în scris, în conformitate cu alineatele (2) și (4), informații cu privire la propriul nivel de remunerare și la nivelurile medii de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă ca ei sau o muncă de aceeași valoare ca a lor.

(2) Lucrătorii au posibilitatea de a solicita și de a primi informațiile menționate la alineatul (1) prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale. De asemenea, au posibilitatea de a solicita și de a primi informațiile prin intermediul unui organism de promovare a egalității.

Dacă informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, lucrătorii au dreptul de a solicita, personal sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, clarificări și informații suplimentare și rezonabile în legătură cu oricare dintre datele furnizate, precum și de a primi un răspuns motivat.

(3) Angajatorii informează anual toți lucrătorii cu privire la dreptul lor de a primi informațiile menționate la alineatul (1) și la acțiunile pe care le au de întreprins lucrătorii pentru a-și exercita acest drept.

(4) Angajatorii furnizează informațiile menționate la alineatul (1) într-un termen rezonabil, dar, în orice caz, în termen de două luni de la data formulării cererii.

(5) Lucrătorii nu sunt împiedicați să divulge informații despre remunerația lor în scopul asigurării aplicării principiului egalității de remunerare. În special, statele membre introduc măsuri de interzicere a clauzelor contractuale care limitează posibilitatea lucrătorilor de a divulga informații despre remunerația lor.

(6) Angajatorii pot solicita lucrătorilor care au obținut informații în temeiul prezentului articol, altele decât cele referitoare la propria remunerație sau propriul nivel de remunerare, să nu utilizeze informațiile respective în alt scop decât pentru a-și exercita dreptul la egalitatea de remunerare.

Articolul 8

Accesibilitatea informațiilor

Angajatorii furnizează orice informații comunicate lucrătorilor sau solicitanților de locuri de muncă în temeiul articolelor 5, 6 și 7 într-un format accesibil persoanelor cu dizabilități și care ia în considerare nevoile lor specifice.

Articolul 9

Raportarea privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin

(1) Statele membre se asigură că angajatorii furnizează următoarele informații privind organizația lor, în conformitate cu prezentul articol:

- (a) diferența de remunerare între femei și bărbați;
- (b) diferența de remunerare între femei și bărbați existentă la nivelul componentelor complementare sau variabile;
- (c) diferența mediană de remunerare între femei și bărbați;
- (d) diferența mediană de remunerare între femei și bărbați existentă la nivelul componentelor complementare sau variabile;
- (e) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care beneficiază de componente complementare sau variabile;
- (f) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare interval de remunerare de tip cuartilă;
- (g) diferența de remunerare între femei și bărbați pe categorii de lucrători, defalcată în funcție de salariul sau plata obișnuită de bază și de componentele complementare sau variabile.

(2) Angajatorii cu cel puțin 250 de lucrători furnizează, până la 7 iunie 2027 și, ulterior, în fiecare an, informațiile prevăzute la alineatul (1) referitoare la anul calendaristic precedent.

(3) Angajatorii cu 150-249 de lucrători furnizează, până la 7 iunie 2027 și, ulterior, o dată la trei ani, informațiile prevăzute la alineatul (1) referitoare la anul calendaristic precedent.

(4) Angajatorii cu 100-149 de lucrători furnizează, până la 7 iunie 2031 și, ulterior, o dată la trei ani, informațiile prevăzute la alineatul (1) referitoare la anul calendaristic precedent.

(5) Statele membre nu împiedică angajatorii cu mai puțin de 100 de lucrători să comunice informațiile prevăzute la alineatul (1) în mod voluntar. În temeiul dreptului intern, statele membre pot solicita angajatorilor cu mai puțin de 100 de lucrători să furnizeze informații privind remunerarea.

(6) Corectitudinea informațiilor trebuie să fie confirmată de conducerea angajatorului, după consultarea reprezentanților lucrătorilor. Reprezentanții lucrătorilor au acces la metodologiile aplicate de angajator.

(7) Informațiile menționate la alineatul (1) literele (a)-(g) de la prezentul articol se comunică autorității responsabile cu compilarea și publicarea acestor date în conformitate cu articolul 29 alineatul (3) litera (c). Angajatorul poate publica informațiile menționate la alineatul (1) literele (a)-(f) de la prezentul articol pe site-ul său sau le poate pune la dispoziția publicului în alt mod.

(8) Statele membre pot compila ele însele informațiile prevăzute la alineatul (1) literele (a)-(f) de la prezentul articol, pe baza datelor administrative, cum ar fi datele furnizate de angajatori autorităților fiscale sau de securitate socială. Informațiile se fac publice în temeiul articolului 29 alineatul (3) litera (c).

(9) Angajatorii furnizează informațiile menționate la alineatul (1) litera (g) tuturor lucrătorilor lor și reprezentanților lucrătorilor lor. Angajatorii furnizează informațiile inspectoratului de muncă și organismului de promovare a egalității, la cererea acestora. Informațiile din cei patru ani anteriori, dacă sunt disponibile, trebuie, de asemenea, să fie furnizate la cerere.

(10) Lucrătorii, reprezentanții lucrătorilor, inspectoratele de muncă și organismele de promovare a egalității au dreptul de a solicita angajatorilor clarificări și detalii suplimentare cu privire la orice date furnizate, inclusiv explicații privind orice diferență de remunerare între femei și bărbați. Angajatorii răspund acestor solicitări într-un termen rezonabil, furnizând un răspuns argumentat. În cazul în care diferențele de remunerare dintre femei și bărbați nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorii remediază situația într-un interval de timp rezonabil în strânsă cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, cu inspectoratul de muncă și/sau cu organismul de promovare a egalității, după caz.

Articolul 10

Evaluarea comună a remunerațiilor

(1) Statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că angajatorii care fac obiectul raportării remunerațiilor în temeiul articolului 9 efectuează, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor lor, o evaluare comună a remunerațiilor în cazul în care sunt îndeplinite toate condițiile următoare:

- (a) raportarea remunerațiilor demonstrează o diferență în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin de cel puțin 5 % în cazul oricărei categorii de lucrători;
- (b) angajatorul nu a justificat o astfel de diferență în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare prin criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului;
- (c) angajatorul nu a remediat această diferență nejustificată în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare în termen de șase luni de la transmiterea raportării remunerațiilor.

(2) Evaluarea comună a remunerațiilor se efectuează pentru a identifica, a remedia și a împiedica diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care nu se justifică prin factori obiectivi, neutri din punctul de vedere al sexului și include următoarele:

- (a) o analiză a proporției dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare categorie de lucrători;
- (b) informații privind nivelurile medii de remunerare a lucrătorilor de sex feminin și a celor de sex masculin și componentele complementare sau variabile pentru fiecare categorie de lucrători;
- (c) orice diferențe între nivelurile medii de remunerare ale lucrătorilor de sex feminin și ale celor de sex masculin în fiecare categorie de lucrători;
- (d) motivele acestor diferențe în ceea ce privește nivelurile medii de remunerare, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, dacă există, astfel cum au fost stabilite în comun de reprezentanții lucrătorilor și de angajator;
- (e) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care au beneficiat de orice îmbunătățire a remunerației după întoarcerea lor din concediul de maternitate sau de paternitate, din concediul pentru creșterea copilului sau din concediul de îngrijitor, dacă o astfel de îmbunătățire a avut loc în categoria relevantă a lucrătorilor în perioada în care a fost luat concediul;
- (f) măsuri de eliminare a diferențelor de remunerare în cazul în care acestea nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului;
- (g) o evaluare a eficacității măsurilor luate în urma evaluărilor comune anterioare ale remunerațiilor.

(3) Angajatorii pun evaluarea comună a remunerațiilor la dispoziția lucrătorilor și a reprezentanților lucrătorilor și o comunică organismului de monitorizare în temeiul articolului 29 alineatul (3) litera (d). Aceștia o pun la dispoziția inspectoratului de muncă și a organismului de promovare a egalității, la cererea acestora.

(4) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare nejustificate, într-un interval de timp rezonabil și în strânsă cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale. Inspectoratul de muncă și/sau organismul de promovare a egalității poate fi invitat să participe la proces. Punerea în aplicare a măsurilor include o analiză a sistemelor existente de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului sau instituirea unor astfel de sisteme, pentru a se asigura excluderea oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex în privința remunerării.

Articolul 11

Sprijin pentru angajatorii cu mai puțin de 250 de lucrători

Statele membre oferă sprijin, sub formă de asistență tehnică și formare, angajatorilor cu mai puțin de 250 de lucrători și reprezentanților lucrătorilor în cauză, pentru a facilita respectarea de către aceștia a obligațiilor prevăzute în prezenta directivă.

Articolul 12

Protecția datelor

(1) În măsura în care informațiile furnizate ca urmare a măsurilor luate în conformitate cu articolele 7, 9 și 10 implică prelucrarea de date cu caracter personal, acestea se furnizează în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679.

(2) Nicio dată cu caracter personal prelucrată în temeiul articolului 7, 9 sau 10 din prezenta directivă nu se utilizează în alt scop decât pentru aplicarea principiului egalității de remunerare.

(3) Statele membre pot decide ca, în cazul în care divulgarea de informații în temeiul articolelor 7, 9 și 10 ar conduce la dezvăluirea, în mod direct sau indirect, a remunerației unui lucrător identificabil, numai reprezentanții lucrătorilor, inspectoratul de muncă sau organismul de promovare a egalității să aibă acces la informațiile respective. Reprezentanții lucrătorilor sau organismul de promovare a egalității consiliază lucrătorii cu privire la o eventuală acțiune în temeiul prezentei directive, fără a dezvălui nivelurile reale de remunerare a lucrătorilor la nivel individual care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. În scopul monitorizării în temeiul articolului 29, informațiile se pun la dispoziție fără restricții.

Articolul 13

Dialogul social

Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și în conformitate cu dreptul intern și cu practica națională, statele membre iau măsurile adecvate care să asigure implicarea efectivă a partenerilor sociali, sub forma unor dezbateri privind drepturile și obligațiile prevăzute în prezenta directivă, după caz la cererea acestora.

Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și ținând seama de diversitatea practicilor naționale, statele membre iau măsuri adecvate pentru a promova rolul partenerilor sociali și a încuraja exercitarea dreptului la negociere colectivă cu privire la măsurile menite să combată discriminarea în privința remunerării și impactul său negativ asupra evaluării locurilor de muncă ocupate preponderent de lucrători de un anumit sex.

CAPITOLUL III

CĂI DE ATAC ȘI ASIGURAREA RESPECTĂRII LEGII

Articolul 14

Apărarea drepturilor

Statele membre se asigură că, după eventuala recurgere la conciliere, procedurile judiciare pentru asigurarea aplicării drepturilor și a obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare sunt disponibile pentru toți lucrătorii care se consideră nedreptățiți din cauza neaplicării principiului egalității de remunerare. Aceste proceduri trebuie să fie ușor accesibile lucrătorilor și persoanelor care acționează în numele lor, chiar și după încetarea raportului de muncă în cadrul căruia se presupune că a avut loc discriminarea.

Articolul 15

Proceduri în numele sau în sprijinul lucrătorilor

Statele membre se asigură că asociațiile, organizațiile, organismele de promovare a egalității și reprezentanții lucrătorilor sau alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile stabilite în dreptul intern, un interes legitim în asigurarea egalității între bărbați și femei, pot iniția orice procedură administrativă sau judiciară cu privire la o încălcare presupusă a drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare. Acestea pot acționa în numele sau în sprijinul unui lucrător care este o presupusă victimă a încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare, cu aprobarea persoanei respective.

Articolul 16

Dreptul la despăgubiri

- (1) Statele membre se asigură că orice lucrător care a suferit un prejudiciu ca urmare a încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare are dreptul de a solicita și de a obține despăgubiri sau reparații integrale, astfel cum sunt stabilite de statul membru pentru prejudiciul respectiv.
- (2) Despăgubirea sau reparația menționată la alineatul (1) constituie o despăgubire sau o reparație reală și efectivă, astfel cum este stabilită de către statul membru, pentru prejudiciul suferit, care are efect de descurajare și este proporțională.
- (3) Despăgubirea sau reparația pune lucrătorul care a suferit un prejudiciu în situația în care s-ar fi aflat persoana respectivă dacă nu ar fi fost discriminată pe criteriul de sex sau dacă nu ar fi avut loc nicio încălcare a vreunui dintre drepturile sau obligațiile legate de principiul egalității de remunerare. Statele membre se asigură că despăgubirea sau reparația include recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, prejudicii morale, orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și dobânzi de întârziere.
- (4) Despăgubirea sau reparația nu se limitează prin stabilirea unei limite superioare prealabile.

Articolul 17

Alte măsuri reparatorii

(1) Statele membre se asigură că, în cazul încălcării drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare, autoritățile competente sau instanțele naționale pot emite, în conformitate cu dreptul intern, la cererea reclamantului și pe cheltuiala pârâtului:

(a) un ordin de a pune capăt încălcării;

(b) un ordin de a se lua măsuri pentru asigurarea aplicării drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.

(2) În cazul în care pârâtul nu se conformează niciunui ordin emis în temeiul alineatului (1), statele membre se asigură că autoritățile lor competente sau instanțele lor naționale sunt în măsură, după caz, să emită un ordin de impunere a unor penalități cu titlu cominatoriu, în vederea asigurării conformității.

Articolul 18

Transferul sarcinii probei

(1) În conformitate cu sistemul lor judiciar național, statele membre iau măsurile adecvate pentru ca, din momentul în care lucrătorii se consideră nedreptățiți de nerespectarea, în privința lor, a principiului egalității de remunerare și prezintă, în fața unei autorități competente sau a unei instanțe naționale, fapte ce permit să se presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o discriminare directă sau indirectă în legătură cu remunerarea.

(2) Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor administrative sau judiciare cu privire la o presupusă discriminare, directă sau indirectă, în privința remunerării, în cazul în care un angajator nu a pus în aplicare obligațiile legate de transparența salarială prevăzute la articolele 5, 6, 7, 9 și 10, sarcina de a dovedi că nu a existat o astfel de discriminare îi revine angajatorului.

Primul paragraf de la prezentul alineat nu se aplică în cazul în care angajatorul dovedește că încălcarea obligațiilor prevăzute la articolele 5, 6, 7, 9 și 10 a fost în mod vădit neintenționată și are un caracter minor.

(3) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să introducă norme probatorii mai favorabile unui lucrător care instituie o procedură administrativă sau proceduri judiciare cu privire la o presupusă încălcare a oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare.

(4) Statele membre nu sunt nevoite să aplice alineatul (1) în cazul procedurilor în care cercetarea faptelor intră în sarcina autorității competente sau a instanței naționale.

(5) Prezentul articol nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care dreptul intern dispune altfel.

Articolul 19

Dovada privind aceeași muncă sau munca de aceeași valoare

- (1) Atunci când se evaluează dacă lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, evaluarea cu scopul de a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă nu se limitează la situațiile în care lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin lucrează pentru același angajator, ci se extinde la o sursă unică ce stabilește condițiile de remunerare. Există o sursă unică atunci când aceasta prevede elementele remunerației care sunt relevante pentru compararea lucrătorilor.
- (2) Evaluarea cu scopul de a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă nu se limitează la lucrătorii angajați în același timp cu lucrătorul în cauză.
- (3) În cazul în care nu se poate stabili niciun comparator real, se permite utilizarea oricăror alte dovezi pentru a dovedi presupusa discriminare în privința remunerării, inclusiv statistici sau o comparație a modului în care ar fi tratat un lucrător într-o situație comparabilă.

Articolul 20

Accesul la probe

- (1) Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor referitoare la o acțiune care vizează egalitatea de remunerare, autoritățile competente sau instanțele naționale pot dispune ca pârâtul să divulge orice element de probă relevant aflat sub controlul pârâtului, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale.
- (2) Statele membre se asigură că autoritățile competente sau instanțele naționale au competența de a dispune divulgarea elementelor de probă care conțin informații confidențiale atunci când le consideră relevante pentru acțiunea privind egalitatea de remunerare. Statele membre se asigură că, atunci când dispun divulgarea de astfel de informații, autoritățile competente sau instanțele naționale au la dispoziție măsuri eficiente de protecție a acestor informații, în conformitate cu normele procedurale naționale.
- (3) Prezentul articol nu împiedică statele membre să mențină sau să introducă norme mai favorabile reclamanților.

Articolul 21

Termene de prescripție

- (1) Statele membre se asigură că normele naționale care se aplică termenelor de prescripție pentru introducerea de acțiuni privind egalitatea de remunerare stabilesc când încep să curgă aceste termene, care este durata lor și care sunt circumstanțele în care pot fi suspendate sau întrerupte. Termenele de prescripție nu încep să curgă înainte ca reclamantul să aibă cunoștință de o încălcare, sau înainte de a se putea presupune în mod rezonabil că are cunoștință de aceasta. Statele membre pot decide

ca termenele de prescripție să nu înceapă să curgă atât timp cât încălcarea este în curs ori înainte de încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă. Aceste termene de prescripție durează cel puțin trei ani.

(2) Statele membre se asigură că un termen de prescripție este suspendat sau, în funcție de dreptul intern, întrerupt, de îndată ce un reclamant introduce o acțiune prin aducerea unei plângeri în atenția angajatorului ori prin introducerea unei acțiuni în justiție, direct sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, a inspectoratului de muncă sau a organismului de promovare a egalității.

(3) Prezentul articol nu se aplică normelor privind termenele de decădere.

Articolul 22

Cheltuieli judiciare

Statele membre se asigură că, atunci când un pârât obține câștig de cauză în cadrul unor proceduri referitoare la o acțiune privind discriminarea în privința remunerării, instanțele naționale pot evalua, în conformitate cu dreptul intern, dacă reclamantul care a căzut în pretenții a avut motive rezonabile pentru a introduce acțiunea și, în caz afirmativ, dacă s-ar impune ca reclamantul respectiv să nu fie obligat la plata cheltuielilor de judecată.

Articolul 23

Sancțiuni

(1) Statele membre adoptă norme prin care instituie sancțiuni eficace, proporționale și disuasive aplicabile în cazul nerespectării drepturilor și obligațiilor în ceea ce privește principiul egalității de remunerare. Statele membre adoptă toate măsurile necesare pentru a asigura punerea în aplicare a normelor respective și informează Comisia, fără întârziere, cu privire la normele și măsurile respective și la orice modificare ulterioară care le afectează.

(2) Statele membre se asigură că sancțiunile menționate la alineatul (1) au un efect de descurajare real în ceea ce privește încălcările drepturilor și ale obligațiilor referitoare la principiul egalității de remunerare. Sancțiunile respective includ amenzi, a căror stabilire se bazează pe dreptul intern.

(3) Sancțiunile menționate la alineatul (1) țin seama de toți factorii agravanți sau atenuanți relevanți aplicabili circumstanțelor încălcării, care pot include discriminarea intersecțională.

(4) Statele membre se asigură că se aplică sancțiuni specifice în cazul încălcării repetate a drepturilor și obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.

(5) Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că sancțiunile prevăzute la prezentul articol sunt aplicate efectiv în practică.

Articolul 24

Egalitatea de remunerare în contractele de achiziții publice și concesiuni

(1) Printre măsurile corespunzătoare pe care statele membre le iau în conformitate cu articolul 30 alineatul (3) din Directiva 2014/23/UE, cu articolul 18 alineatul (2) din Directiva 2014/24/UE și cu articolul 36 alineatul (2) din Directiva 2014/25/UE se numără măsurile de asigurare a faptului că, la executarea contractelor de achiziții publice sau a concesiunilor, operatorii economici respectă obligațiile care le revin în legătură cu principiul egalității de remunerare.

(2) Statele membre iau în considerare posibilitatea de a le solicita autorităților contractante să introducă, după caz, sancțiuni și condiții de reziliere care să asigure respectarea principiului egalității de remunerare în executarea contractelor de achiziții publice și a concesiunilor. În cazul în care autoritățile statelor membre acționează în conformitate cu articolul 38 alineatul (7) litera (a) din Directiva 2014/23/UE, cu articolul 57 alineatul (4) litera (a) din Directiva 2014/24/UE sau cu articolul 80 alineatul (1) din Directiva 2014/25/UE coroborat cu articolul 57 alineatul (4) litera (a) din Directiva 2014/24/UE, autoritățile contractante pot exclude sau acestora li se poate solicita de către statele membre să excludă un operator economic de la participarea la o procedură de achiziții publice în cazul în care pot demonstra prin orice mijloace adecvate încălcarea de către acesta a obligațiilor menționate la alineatul (1) de la prezentul articol, legată fie de nerespectarea obligațiilor privind transparența salarială, fie de o diferență de remunerare de peste 5 % în cadrul oricărei categorii de lucrători care nu este justificată de angajator pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului. Acest lucru nu aduce atingere altor drepturi sau obligații prevăzute în Directiva 2014/23/UE, în Directiva 2014/24/UE sau în Directiva 2014/25/UE.

Articolul 25

Victimizarea și protecția împotriva unui tratament mai puțin favorabil

(1) Lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor nu trebuie să fie tratați mai puțin favorabil pe motiv că și-au exercitat drepturile privind egalitatea de remunerare sau că au sprijinit o altă persoană într-un demers legat de protecția drepturilor acelei persoane.

(2) Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare pentru a-i proteja pe lucrători, inclusiv pe lucrătorii care sunt reprezentanții lucrătorilor, împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament punitiv din partea angajatorului ca reacție la o plângere formulată la nivelul organizației angajatorului sau la orice procedură administrativă sau judiciară având drept scop asigurarea aplicării oricăror drepturi sau obligații legate de principiul egalității de remunerare.

Articolul 26

Relația cu Directiva 2006/54/CE

Capitolul III din prezenta directivă se aplică procedurilor care vizează orice drept sau obligație legată de principiul egalității de remunerare prevăzut la articolul 4 din Directiva 2006/54/CE.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII ORIZONTALE

Articolul 27

Nivelul de protecție

- (1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă.
- (2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în niciun caz un motiv de reducere a nivelului de protecție în domeniile reglementate de prezenta directivă.

Articolul 28

Organismele de promovare a egalității

- (1) Fără a aduce atingere competenței inspectoratelor de muncă sau a altor organisme care asigură respectarea drepturilor lucrătorilor, inclusiv a partenerilor sociali, organismele de promovare a egalității sunt competente în ceea ce privește aspectele care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.
- (2) În conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale, statele membre iau măsuri active pentru a asigura cooperarea și coordonarea strânsă între inspectoratele de muncă, organismele de promovare a egalității și, după caz, partenerii sociali în ceea ce privește principiul egalității de remunerare.
- (3) Statele membre pun la dispoziția organismelor lor de promovare a egalității resurse adecvate necesare pentru ca acestea să își îndeplinească atribuțiile în ceea ce privește respectarea dreptului la egalitatea de remunerare.

Articolul 29

Monitorizare și sensibilizare

- (1) Statele membre asigură monitorizarea și sprijinul coerent și coordonat ale aplicării principiului egalității de remunerare, precum și respectarea tuturor măsurilor reparatorii disponibile.
- (2) Fiecare stat membru desemnează un organism pentru monitorizarea și sprijinirea punerii în aplicare a dispozițiilor legale naționale de punere în aplicare a prezentei directive (organism de monitorizare) și ia măsurile necesare pentru buna funcționare a acestui organism. Organismul de monitorizare poate face parte dintr-un organism sau dintr-o structură deja existentă la nivel național. Statele membre pot desemna mai multe organisme în scopul sensibilizării și al culegerii de date, cu

condiția ca funcțiile de monitorizare și analiză prevăzute la alineatul (3) literele (b), (c) și (e) să fie asigurate de un organism central.

(3) Statele membre se asigură că printre sarcinile organismului de monitorizare se numără următoarele:

- (a) sensibilizarea întreprinderilor și a organizațiilor publice și private, a partenerilor sociali și a publicului cu privire la promovarea principiului egalității de remunerare și a dreptului la transparență salarială, inclusiv prin combaterea discriminării intersecționale în ceea ce privește egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare;
 - (b) analiza cauzelor diferenței de remunerare între femei și bărbați și elaborarea unor instrumente care să ajute la evaluarea inegalităților în materie de remunerare, utilizând, în special, lucrările și instrumentele analitice ale EIGE;
 - (c) culegerea datelor primite de la angajatori în temeiul articolului 9 alineatul (7) și publicarea promptă a datelor menționate la articolul 9 alineatul (1) literele (a)-(f) într-un mod ușor accesibil și ușor de utilizat, care permite compararea angajatorilor, a sectoarelor și a regiunilor din statul membru în cauză și asigurarea faptului că datele din cei patru ani precedenți sunt puse la dispoziție dacă acestea există;
 - (d) colectarea rapoartelor privind evaluările comune ale remunerațiilor în temeiul articolului 10 alineatul (3);
 - (e) agregarea datelor privind numărul și tipurile de acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în privința remunerării introduse în fața autorităților competente, inclusiv a organismelor de promovare a egalității, precum și de plângeri introduse în fața instanțelor naționale.
- (4) Până la 7 iunie 2028 și ulterior din doi în doi ani, statele membre furnizează deodată Comisiei datele menționate la alineatul (3) literele (c), (d) și (e).

Articolul 30

Negocieri și acțiuni colective

Prezenta directivă nu aduce atingere în niciun fel dreptului de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective de muncă, și nici de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale.

Articolul 31

Statistici

Statele membre furnizează anual Comisiei (Eurostat) date naționale actualizate pentru calcularea diferențelor de remunerare între femei și bărbați într-o formă neajustată. Statisticile respective sunt defalcate în funcție de sex, de sectorul economic, de timpul de lucru (normă întreagă/fracțiune de normă), de controlul economic (public/privat) și de vârstă și se calculează anual.

Datele menționate la primul paragraf se transmit de la 31 ianuarie 2028 pentru anul de referință 2026.

Articolul 32

Difuzarea informațiilor

Statele membre iau măsuri active pentru a se asigura că dispozițiile pe care le adoptă în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză de pe întreg teritoriul lor.

Articolul 33

Punere în aplicare

Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale referitoare la rolul partenerilor sociali, cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a asigura în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă. Atribuțiile privind punerea în aplicare încredințate partenerilor sociali pot include:

- (a)elaborarea de instrumente sau metodologii analitice, după cum se prevede la articolul 4 alineatul (2);
- (b)sancțiuni financiare echivalente amenzilor, cu condiția să fie efective și proporționale și să aibă efect de descurajare.

Articolul 34

Transpunere

(1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 7 iunie 2026. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.

Atunci când informează Comisia, statele membre furnizează, de asemenea, un rezumat al rezultatelor unei evaluări cu privire la impactul măsurilor lor de transpunere asupra lucrătorilor și a întreprinderilor cu mai puțin de 250 de lucrători, precum și o trimitere la locul în care se publică o astfel de evaluare.

(2) Atunci când statele membre adoptă măsurile menționate la alineatul (1), acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.

Articolul 35

Raportare și revizuire

(1) Până la 7 iunie 2031, statele membre informează Comisia cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive și la impactul acesteia în practică.

(2) Până la 7 iunie 2033, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive. Raportul examinează, printre altele, pragurile angajatorului prevăzute la articolele 9 și 10, precum și pragul de 5 % pentru evaluarea comună a remunerațiilor prevăzută la articolul 10 alineatul (1). Comisia propune, după caz, orice modificări legislative pe care le consideră necesare în temeiul respectivului raport.

Articolul 36

Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 37

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Strasbourg, 10 mai 2023.

Pentru Parlamentul European

Președinta

R. METSOLA

Pentru Consiliu

Președintele

J. ROSWALL

⁽¹⁾ JO C 341, 24.8.2021 p. 84.

⁽²⁾ Poziția Parlamentului European din 30 martie 2023 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial) și decizia Consiliului din 24 aprilie 2023.

⁽³⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 30 aprilie 1996, P/S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; Hotărârea Curții de Justiție din 7 ianuarie 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; Hotărârea Curții de Justiție din 27 aprilie 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; Hotărârea Curții de Justiție din 26 iunie 2018, M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

⁽⁴⁾ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, 26.7.2006, p. 23).

⁽⁵⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; Hotărârea Curții de Justiție din 14 octombrie 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; Hotărârea Curții de Justiție din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; Hotărârea Curții de Justiție din 9 iulie 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; Hotărârea Curții de Justiție din 17 noiembrie 2016,

Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; Hotărârea Curții de Justiție din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul magistraților italieni), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

⁽⁶⁾ De exemplu, Hotărârea Curții de Justiție din 9 februarie 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; Hotărârea Curții de Justiție din 9 iunie 1982, Comisia Comunităților Europene/Marele Ducat al Luxemburgului, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; Hotărârea Curții de Justiție din 13 iulie 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; Hotărârea Curții de Justiție din 27 iunie 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; Hotărârea Curții de Justiție din 4 iunie 1992, Böttel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; Hotărârea Curții de Justiție din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; Hotărârea Curții de Justiție din 7 martie 1996, Freers and Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; Hotărârea Curții de Justiție din 30 martie 2004, Bötzel, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO L 180, 19.7.2000, p. 22).

⁽⁸⁾ Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).

⁽⁹⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 17 septembrie 2002, Lawrence și alții, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

⁽¹⁰⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 27 martie 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

⁽¹¹⁾ Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii (JO L 124, 20.5.2003, p. 36).

⁽¹²⁾ Directiva (UE) 2016/2102 a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2016 privind accesibilitatea site-urilor web și a aplicațiilor mobile ale organismelor din sectorul public (JO L 327, 2.12.2016, p. 1).

⁽¹³⁾ Directiva 2013/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 privind situațiile financiare anuale, situațiile financiare consolidate și rapoartele conexe ale anumitor tipuri de întreprinderi, de modificare a Directivei 2006/43/CE a Parlamentului European și a Consiliului și de abrogare a Directivelor 78/660/CEE și 83/349/CEE ale Consiliului (JO L 182, 29.6.2013, p. 19).

⁽¹⁴⁾ Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (JO L 119, 4.5.2016, p. 1).

⁽¹⁵⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, punctul 45.

⁽¹⁶⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 17 octombrie 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

⁽¹⁷⁾ Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind atribuirea contractelor de concesiune (JO L 94, 28.3.2014, p. 1).

⁽¹⁸⁾ Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE (JO L 94, 28.3.2014, p. 65).

⁽¹⁹⁾ Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și de abrogare a Directivei 2004/17/CE (JO L 94, 28.3.2014, p. 243).

⁽²⁰⁾ Hotărârea Curții de Justiție din 20 iunie 2019, Hakelbracht și alții, C-404/18, ECLI:EU:2019:523.

⁽²¹⁾ Regulamentul (CE) nr. 530/1999 al Consiliului din 9 martie 1999 privind statisticile structurale ale câștigurilor salariale și ale costului forței de muncă (JO L 63, 12.3.1999, p. 6).

⁽²²⁾ Regulamentul (CE) nr. 223/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 martie 2009 privind statisticile europene și de abrogare a Regulamentului (CE, Euratom) nr. 1101/2008 al Parlamentului European și al Consiliului

privind transmiterea de date statistice confidențiale Biroului Statistic al Comunităților Europene, a Regulamentului (CE) nr. 322/97 al Consiliului privind statisticile comunitare și a Deciziei 89/382/CEE, Euratom a Consiliului de constituire a Comitetului pentru programele statistice ale Comunităților Europene ([JO L 87, 31.3.2009, p. 164](#)).

⁽²³⁾ Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1247/2002/CE ([JO L 295, 21.11.2018, p. 39](#)).

⁽²⁴⁾ Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] ([JO L 348, 28.11.1992, p. 1](#)).

⁽²⁵⁾ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului ([JO L 188, 12.7.2019, p. 79](#)).