

DIREKTIIVID

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV (EL) 2023/970,

10. mai 2023,

millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 157 lõiget 3,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust ⁽¹⁾

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt ⁽²⁾

ning arvestades järgmist:

- (1) ÜRO 18. detsembri 1979. aasta naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni, mille kõik liikmesriigid on ratifitseerinud, artiklis 11 sätestatakse, et kõigil konventsiooniosalistel tuleb võtta kõik asjakohased meetmed, et tagada muu hulgas õigus võrdsele tasustamisele, kaasa arvatud hüvitised, võrdsetele tingimustele võrdväärse töö puhul, samuti võrdsele kohtlemisele töö kvaliteedi hindamisel.
- (2) Euroopa Liidu lepingu artiklis 2 ja artikli 3 lõikes 3 on liidu ühe olulise väärtusena sätestatud naiste ja meeste võrdõiguslikkuse tagamine.
- (3) Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artiklites 8 ja 10 nõutakse, et liit seaks kõigis oma poliitika-meetmetes ja tegevustes eesmärgiks meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamise ja võrdõiguslikkuse edendamise ning soo alusel diskrimineerimisega võitlemise.
- (4) ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikes 1 kohustatakse liikmesriike tagama meeste ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamine. ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikes 3 on sätestatud liidu kohustus võtta meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte, sealhulgas võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte (edaspidi „võrdse tasustamise põhimõte“) kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes.
- (5) Euroopa Liidu Kohus (edaspidi „Euroopa Kohus“) on otsustanud, et meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamisala ei saa piirduda diskrimineerimisega selle alusel, et isik on ühest või teisest soost ⁽³⁾. Pidades silmas selle põhimõtte eesmärki ja õiguste olemust, mida sellega üritatakse tagada, kohaldatakse seda põhimõtet ka soo korrigeerimisest tuleneva diskrimineerimise korral.

⁽¹⁾ ELT C 341, 24.8.2021, lk 84.

⁽²⁾ Euroopa Parlamendi 30. märtsi 2023. aasta seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata) ja nõukogu 24. aprilli 2023. aasta otsus.

⁽³⁾ Euroopa Kohtu 30. aprilli 1996. aasta otsus kohtuasjas P vs. S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; Euroopa Kohtu 7. jaanuari 2004. aasta otsus kohtuasjas K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; Euroopa Kohtu 27. aprilli 2006. aasta otsus kohtuasjas Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; Euroopa Kohtu 26. juuni 2018. aasta otsus kohtuasjas M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) Mõnes liikmesriigis on praegu isikutel võimalik endale ametlikult registreerida kolmas sugu, mis on sageli neutraalne. Käesolev direktiiv ei mõjuta tööhõive ja töötasu küsimustes asjaomaseid riigisiseseid õigusnorme, millega selline tunnustamine jõustatakse.
- (7) Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikkel 21 keelab igasuguse diskrimineerimise, muu hulgas soo tõttu. Harta artiklis 23 on sätestatud, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja töötasu.
- (8) Inimõiguste ülddeklaratsiooni artiklis 23 on muu hulgas sätestatud, et igal inimesel on ilma igasuguse diskrimineerimiseta õigus võrdsele tasule võrdse töö eest, töö vabale valikule, õiglasele ja soodsatele töötingimustele ja õiglasele tasule, mis tagab inimväärse elatustaseme.
- (9) Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühiselt välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtete hulka kuuluvad naiste ja meeste võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused ning õigus võrdsele tasule võrdväärse töö eest.
- (10) Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2006/54/EÜ (*) on sätestatud, et võrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes. Kui töötasu määramiseks kasutatakse tööde klassifitseerimissüsteemi, peab see põhinema samadel sooneutraalsetel kriteeriumidel ning tuleb koostada nii, et igasugune sooline diskrimineerimine oleks välistatud.
- (11) 2020. aasta hinnangus direktiivi 2006/54/EÜ asjakohaste sätete kohta on märgitud, et võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist takistavad tasustamissüsteemide vähene läbipaistvus, võrdväärse töö määratlusega seotud õiguskindlusetus ning diskrimineerimise ohvrite ees seisvad menetluslikud takistused. Töötajatel pole võrdset töötasu puudutavaks edukaks nõudeks vajalikku teavet, eelkõige teavet võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooriate töötasutasemete kohta. Hinnangus leiti, et suurem läbipaistvus aitaks ilmsiks tuua soolise kallutatuse ja ettevõtte või organisatsiooni diskrimineeriva töötasu struktuuri. Samuti võimaldaks see töötajatel, tööandjatel ja sotsiaalpartneritel võtta asjakohaseid meetmeid, et tagada võrdse tasu saamise õiguse kohaldamine võrdse ja võrdväärse töö eest (edaspidi „võrdse tasu saamise õigus“).
- (12) Pärast võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise kehtiva raamistiku põhjalikku hindamist ning laiaulatuslikku ja kaasavat konsultatsiooniprotsessi teatas komisjon oma 5. märtsi 2020. aasta teatises „Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025“, et esitab ettepaneku siduvate tasustamise läbipaistvuse meetmete võtmiseks.
- (13) COVID-19 pandeemia majanduslikel ja sotsiaalsetel tagajärgedel oli ebaproportsionaalselt negatiivne mõju naistele ja soolisele võrdõiguslikkusele ning töökohad kadusid märksa sagedamini madala töötasu ja naiste ülekaaluga sektorites. COVID-19 pandeemia tõi esile peamiselt naiste tehtava töö jätkuva struktuuralse alahindamise, kuid näitas samas eesliiniteenustes, nagu tervishoid, puhastusteenused, lastehoid, sotsiaalhoolitus ning eakate ja teiste täiskasvanud ülalpeetavate hooldekodud, naiste töö suurt sotsiaal-majanduslikku väärtust, mis on teravas kontrastis selle vähese nähtavuse ja tunnustamisega.

(*) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23).

- (14) COVID-19 pandeemia mõju suurendab seetõttu veelgi soolist ebavõrdsust ja soolist palgalõhet, välja arvatud juhul, kui majanduse taastamismeetmed on sootundlikud. Seega on veelgi pakilisem tegeleda võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamise küsimusega. Võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise tugevdamine edasiste meetmete abil on eriti oluline tagamaks, et ei seataks ohtu töötasuerinevuste käsitlemisel tehtud edusamme.
- (15) Liidu sooline palgalõhe püsib, olles 2020. aastal 13 %, kusjuures erinevused liikmesriigiti on märkimisväärsed, ning viimase kümne aasta jooksul on see lõhe vaid minimaalselt vähenenud. Soolist palgalõhe põhjustavad mitmesugused tegurid, näiteks soolised stereotüübid, nn klaaslae ja kleepuva põranda püsimine, horisontaalne segregatsioon, sealhulgas naiste ülesindatus madala töötasuga teeninduskohtadel, ning hoolduskohustuste ebavõrdne jagamine. Lisaks on soolise palgalõhe osaliseks põhjuseks otsene või kaudne sooline palgadiskrimineerimine. Kõigi nende tegurite puhul on tegemist struktuursete takistustega, mis loovad keerulisi väljakutseid selle saavutamisel, et töökohad oleksid kvaliteetsed ning võrdne või võrdväärne töö oleks võrdselt tasustatud, ning neil on pikaajaline mõju, näiteks pensionilõhe ja vaesuse feminiseerumine.
- (16) Organisatsioonide töötasutasemete üldine läbipaistmatus lubab kesta olukorral, kus sooline palgadiskrimineerimine ja kallutatud võivad jääda märkamata või kahtluse korral raskesti tõestatavaks. Seetõttu on vaja siduvaid meetmeid, et parandada tasustamise läbipaistvust, julgustada organisatsioone vaatama läbi oma töötasustruktuurid, et tagada sama või võrdväärset tööd tegevatele naistele ja meestele võrdne tasu ning võimaldada diskrimineerimise ohvritel kasutada oma võrdse tasu saamise õigust. Selliseid siduvaid meetmeid tuleb täiendada sätetega, milles selgitatakse selliseid olemasolevaid õigusmõisteid nagu „töötasu“ ja „võrdväärne töö“, ning meetmetega, millega parandatakse õiguskaitsemehhanisme ja õiguskaitse kättesaadavust.
- (17) Võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist tuleks tõhustada otsese ja kaudse palgadiskrimineerimise kaotamisega. See ei takista tööandjaid maksmast sama või võrdväärset tööd tegevatele töötajatele erinevat tasu, kui see on põhjendatud objektiivsete, sooneutraalsete ja erapooletute kriteeriumidega, nagu töötulemused ja pädevus.
- (18) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada kõikide töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tava alusel, sealhulgas osalise tööajaga töötajate, tähtajalise lepinguga töötajate ja isikute suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga, samuti juhtivatel ametikohtadel töötajate suhtes, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat ⁽⁹⁾. Käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad koduabilised, nõudetöö tegijad, lühiajalises töösuhtes olevad töötajad, vautšeripõhise töö tegijad, platvormitöötajad, kaitstud töökohtadel töötajad ning praktikandid ja töökohapõhised õppijad, eeldusel et nad vastavad asjaomastele kriteeriumidele. Töösuhte olemasolu kindlakstegemisel tuleks juhinduda töö tegeliku tegemisega seotud faktilistest asjaoludest, mitte sellest, kuidas pooled suhet kirjeldavad.
- (19) Palgadiskrimineerimise kaotamise oluline element on töötasude läbipaistvus enne tööle asumist. Seetõttu tuleks käesolevat direktiivi kohaldada ka töökohale kandideerijate suhtes.
- (20) Selleks et kõrvaldada takistused, mis ei lase soolise palgadiskrimineerimise ohvritel kasutada oma õigust saada võrdset tasu, ning selleks, et juhendada tööandjaid kõnealuse õiguse järgimisel, tuleks kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga selgitada võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamisega seotud põhimõisteid, nagu „töötasu“ ja „võrdväärne töö“. See peaks hõlbustama nende mõistete kohaldamist, eelkõige mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate jaoks.

⁽⁹⁾ Euroopa Kohtu 3. juuli 1986. aasta otsus kohtuasjas Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; Euroopa Kohtu 14. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; Euroopa Kohtu 4. detsembri 2014. aasta otsus kohtuasjas FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; Euroopa Kohtu 9. juuli 2015. aasta otsus kohtuasjas Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; Euroopa Kohtu 17. novembri 2016. aasta otsus kohtuasjas Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; Euroopa Kohtu 16. juuli 2020. aasta otsus kohtuasjas Governo della Repubblica italiana (Itaalia rahukohtunike staatus), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) Võrdse tasustamise põhimõtet tuleks järgida nii töötasu kui ka muu tasumooduste puhul, olgu see siis rahas või loonustasuna, mida töötajad tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saavad. Kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga ⁽⁶⁾ peaks mõiste „töötasu“ hõlmama mitte ainult töötasu, vaid ka lisa- või muutuvtasusid. Lisa- või muutuvtasude all tuleks arvesse võtta kõiki hüvitisi, mis lisanduvad tavalisele põhi- või miinimumtöötasule, mida töötaja saab otseselt või kaudselt kas rahas või loonustasuna. Lisa- või muutuvtasude hulka võivad muu hulgas kuuluda boonused, ületunnitöö hüvitamine, reisivõimalused, eluasemetoetus ja toiduraha, koolitushüvitis, töölt vabastamise korral makstavad hüvitised, seadusjärgne haigus hüvitis, seadusega ette nähtud hüvitis ja tööandjapensionid. Mõiste „töötasu“ peaks hõlmama kõiki igas liikmesriigis seadusega, kollektiivlepingutega ja/või kehtiva tavaga ette nähtud tasuelemente.
- (22) Selleks et tagada käesoleva direktiiviga nõutava teabe ühetaoline esitamine, tuleks töötasutasemeid väljendada aastase brutotöötasu ja sellele vastava brutotunnitasuna. Peaks olema võimalik võtta töötasutasemete arvutamisel aluseks töötaja kohta kindlaks määratud tegelik töötasu, olenemata sellest, kas see määratakse kindlaks aasta, kuu või tunni kohta või muul viisil.
- (23) Liikmesriigid ei peaks olema kohustatud looma käesoleva direktiivi kohaldamiseks uusi asutusi. Neil peaks olema võimalik anda käesolevast direktiivist tulenevad ülesanded olemasolevatele asutustele, sealhulgas sotsiaalpartneritele, kooskõlas liikmesriigi õiguse ja/või tavaga, tingimusel, et liikmesriigid täidavad käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi.
- (24) Töötajate kaitseks ja selleks, et tegeleda nende ohvristamise hirmuga võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisel, peaks neil olema võimalik olla esindaja poolt esindatud. Selleks võivad olla ametiühingud või muud töötajate esindajad. Kui töötajate esindajaid ei ole, peaks töötajatel olema võimalik olla esindatud enda valitud esindaja poolt. Liikmesriikidel peaks olema võimalik võtta arvesse nende riiklikke olusid ja töötajate esindamise seotud erinevaid rolle.
- (25) ELi toimimise lepingu artiklis 10 on sätestatud, et oma poliitika ja meetmete määratlemisel ja rakendamisel püüab liit võidelda diskrimineerimisega soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. Direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 on sätestatud, et otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine tuleb töötasu kontekstis välistada. Soolisel palgadiskrimineerimisel, mille puhul mängib otsustavat rolli ohvri sugu, võib tegelikkuses olla palju erinevaid vorme. Selles võivad olla põimunud diskrimineerimise või ebavõrdsuse eri tegurid, kui töötaja kuulub ühte või mitmesse rühma, mis on kaitstud ühelt poolt soo alusel diskrimineerimise ning teiselt poolt rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise eest, mille eest kaitsevad nõukogu direktiivid 2000/43/EÜ ⁽⁷⁾ või 2000/78/EÜ ⁽⁸⁾. Sellise interseksionaalse diskrimineerimisega võivad kokku puutuda sellised rühmad nagu puudega naised, erinevat rassilist ja etnilist päritolu, sealhulgas roma naised, ning noored või eakad naised. Käesolevas direktiivis tuleks seetõttu selgitada, et soolise palgadiskrimineerimise kontekstis peaks olema võimalik võtta sellist kombinatsiooni arvesse, kõrvaldades sellega igasugused kahtlused, mis võivad sellega seoses kehtiva õigusraamistiku alusel tekkida, ning võimaldades kohtutel, võrdõiguslikkust edendavatel asutustel ja muudel pädevatel asutustel võtta eelkõige sisulistel ja menetluslikel põhjustel nõuetekohaselt arvesse mis tahes ebasoodsat olukorda, mis tuleneb interseksionaalsest diskrimineerimisest, sealhulgas selleks, et tunnistada diskrimineerimise olemasolu, otsustada asjakohase võrdlusisiku üle, hinnata proportsionaalsust ning vajaduse korral määrata kindlaks hüvitise või karistuste suurus.

⁽⁶⁾ Vt nt Euroopa Kohtu 9. veebruari 1982. aasta otsus kohtuasjas Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; Euroopa Kohtu 9. juuni 1982. aasta otsus kohtuasjas Euroopa Ühenduste Komisjon vs. Luksemburgi Suurhertsogiriik, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; Euroopa Kohtu 13. juuli 1989. aasta otsus kohtuasjas Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; Euroopa Kohtu 27. juuni 1990. aasta otsus kohtuasjas Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; Euroopa Kohtu 4. juuni 1992. aasta otsus kohtuasjas Bötöl, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; Euroopa Kohtu 13. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas Gillespie jt, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; Euroopa Kohtu 7. märtsi 1996. aasta otsus kohtuasjas Freers and Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; Euroopa Kohtu 30. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ Nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, 19.7.2000, lk 22).

⁽⁸⁾ Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16).

Soolise palgalõhe mõistmiseks ja käsitlemiseks on oluline intersektionaalne lähenemisviis. See selgitus ei tohiks muuta tööandjate kohustuste ulatust seoses käesoleva direktiivi kohaste tasustamise läbipaistvuse meetmetega. Eelkõige ei tohiks tööandjatel nõuda andmete kogumist muude kaitstavate tunnuste kui soo kohta.

- (26) Selleks et järgida võrdse tasu saamise õigust, peavad tööandjatel olema kehtestatud töötasustruktuurid, mis tagavad, et sama või võrdväärset tööd tegevate töötajate vahel ei ole soolisi töötasu erinevusi, mis ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega. Selliste töötasustruktuuride abil peaks olema võimalik võrrelda erinevate tööde väärtust samas organisatsioonistruktuuris. Töötasustruktuuride puhul peaks olema võimalik võtta aluseks olemasolevad liidu suunised sooneutraalsete töökohtade hindamis- ja klassifitseerimissüsteemide kohta või näitajad või sooneutraalsed mudelid. Vastavalt Euroopa Kohtu praktikale tuleks töö väärtust hinnata ja võrrelda objektiivsete kriteeriumide alusel, mis hõlmavad kutsealaseid kvalifikatsiooni-, haridus- ja koolitusnõudeid, oskusi, jõupingutusi, vastutust ja töötingimusi, olenemata erinevustest töökorralduses. Võrdväärse töö mõiste kohaldamise lihtsustamiseks, eelkõige mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate jaoks, peaksid kasutatavad objektiivsed kriteeriumid hõlmama nelja tegurit: oskused, jõupingutused, vastutus ja töötingimused. Olemasolevate liidu suuniste kohaselt on need tegurid olulised ja piisavad, et hinnata organisatsioonis täidetavaid ülesandeid, olenemata sellest, millisesse majandussektoris organisatsioon kuulub.

Kuna kõik tegurid ei ole konkreetse ametikoha puhul võrdselt asjakohased, peaks tööandja kaaluma kõiki nelja tegurit sõltuvalt nende kriteeriumide asjakohasusest konkreetse töö või ametikoha puhul. Samuti võib võtta arvesse lisakriteeriume, kui need on asjakohased ja põhjendatud. Komisjonil peaks olema võimalik olemasolevaid liidu suuniseid asjakohasel juhul ajakohastada, konsulteerides Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudiga (EIGE).

- (27) Riiklikud töötasukujunduse süsteemid on erinevad ning võivad põhineda kollektiivlepingutel ja/või tööandja otsustatud elementidel. Käesolev direktiiv ei mõjuta erinevaid riiklikke töötasukujunduse süsteeme.
- (28) Selle kindlaks määramisel, kas tööd saab pidada võrdväärseks, on oluline parameeter sobiva võrdlusisiku kindlakstegemine. See võimaldab töötajatel tõendada, et neid koheldi ebasoodsamalt kui võrdlusisikuks olevat teisest soost töötajat, kes teeb võrdset või võrdväärset tööd. Tuginedes direktiivis 2006/54/EÜ sätestatud otsese ja kaudse diskrimineerimise määratlusega kaasnevatele arengusuundadele, tuleks olukordades, kus reaalsel võrdlusisikut ei ole olemas, lubada kasutada hüpoteetilist võrdlusisikut, mis võimaldab töötajatel tõendada, et neid ei ole koheldud samal viisil kui teist sugu esindavat hüpoteetilist võrdlusisikut. See kõrvaldaks võimalike soopõhise palgadiskrimineerimise ohvrite teelt olulise takistuse, eelkõige sooliselt väga segregeeritud tööturgudel, kus vastassoost võrdlusisiku leidmise nõue muudab võrdse töötasuga seotud nõude esitamise pea võimatuks.

Lisaks ei tohiks töötajaid takistada tuginemast muudele asjaoludele, mille põhjal võib eeldada väidetavat diskrimineerimist, näiteks statistikale või muule kättesaadavale teabele. See võimaldaks tulemuslikumalt tegeleda sooliste töötasuerinevustega sooliselt segregeeritud sektorites ja kutsealadel, eelkõige seal, kus naised on ülekaalus, näiteks hooldussektoris.

- (29) Euroopa Kohus on selgitanud, et selle hindamiseks, kas töötajad on võrreldavas olukorras, ei pea võrdlus tingimata piirduma olukordadega, kus mehed ja naised töötavad sama tööandja juures ⁽⁹⁾. Töötajad võivad olla võrreldavas olukorras isegi siis, kui nad ei tööta sama tööandja juures, ent kui tasustamistingimused on pärit ühest ja samast allikast ning kui need tingimused on võrdsed ja võrreldavad. See võib olla nii juhul, kui asjaomased tasustamistingimused põhinevad õigusnormidel või lepingutel, mis reguleerivad mitme tööandja kohaldatavaid tasustamistingimusi, või kui sellised tingimused on kehtestatud keskselt rohkem kui ühe organisatsiooni või ettevõtte jaoks valdusettevõttes või konglomeraadis. Lisaks selgitas Euroopa Kohus, et võrdlus ei piirdu hagejaga samal ajal töötavate töötajatega ⁽¹⁰⁾. Samuti tuleks tegeliku hindamise käigus mõista, et töötasuerinevus võib olla seletatav teguritega, mis ei ole seotud sooga.

⁽⁹⁾ Euroopa Kohtu 17. septembri 2002. aasta otsus kohtuasjas Lawrence jt, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

⁽¹⁰⁾ Euroopa Kohtu 27. märtsi 1980. aasta otsus kohtuasjas Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Liikmesriigid peaksid tagama, et koolitus ning konkreetsed vahendid ja meetodid oleksid kättesaadavad, et toetada ja suunata tööandjaid võrdväärse töö hindamisel. See peaks hõlbustama kõnealuse mõiste kohaldamist, eelkõige mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate jaoks. Võttes arvesse liikmesriigi õigust, kollektiivlepinguid ja/või tavasid, peaks liikmesriikidel olema võimalik teha konkreetsete vahendite ja meetodite väljatöötamine ülesandeks sotsiaalpartneritele või töötada need välja nendega koostöös või pärast nendega konsulteerimist.
- (31) Kui töökohtade klassifitseerimis- ja hindamissüsteeme ei kasutata sooneutraalsel viisil, võivad need viia soolise palgadiskrimineerimiseni, eriti kui neis eeldatakse traditsioonilisi soolisi stereotüüpe. Sellisel juhul suurendavad ja kinnistavad need palgalõhet, sest töökohti, mida seostatakse valdavalt meeste või naistega, hinnatakse erinevalt, ehkki tehtud töö on võrdväärne. Kui kasutatakse sooneutraalseid töökohtade hindamis- ja klassifitseerimissüsteeme, aitavad need tulemuslikult kehtestada läbipaistva tasustamissüsteemi ning neil on oluline roll selle tagamisel, et otsene või kaudne sooline diskrimineerimine oleks välistatud. Nende abil avastatakse kaudne palgadiskrimineerimine, mis on seotud tavaliselt naiste tehtavate tööde alahindamisega. Nendes süsteemides mõeldakse ja võrreldakse töid, mille sisu on küll erinev, kuid mis on võrdväärsed, ning seeläbi toetatakse võrdse tasustamise põhimõtet.
- (32) Teabe puudumine pakutava töökoha töötasuvahemiku kohta tekitab teabe asümmeetria, mis nõrgendab töökohale kandideerijate läbiraakimispositsiooni. Läbipaistvuse tagamine peaks võimaldama tulevastel töötajatel teha teadliku otsuse eeldatava töötasu kohta, piiramata seejuures mingil viisil tööandja või töötaja läbiraakimispositsiooni töötasuläbiraakimistel ka väljaspool osutatud vahemikku. Läbipaistvus tagaks samuti töötasukujunduse selge, sooliselt kallutamata aluse ning takistaks oskuste ja kogemustega võrreldes madalama töötasu maksmist. Läbipaistvus käsitleks ka interseksionaalset diskrimineerimist, mille puhul läbipaistmatu töötasukujundus võimaldab diskrimineerimist mitmel alusel. Tööle kandideerijad peaksid enne töövestlust või muul viisil enne töölepingu sõlmimist saada teavet algtöötasu või selle vahemiku kohta sellisel viisil, mis tagaks teadlikud ja läbipaistvad läbiraakimised töötasu üle, näiteks peaks see teave sisalduma avaldatud töökuulutuses. Teavet võiks anda tööandja või mõni muu isik, näiteks sotsiaalpartnerid.
- (33) Selleks et kaotada järk-järgult sooline palgalõhe, mis mõjutab individuaalseid töötajaid, peaksid tööandjad tagama, et töökuulutused ja ametinimetused on sooneutraalsed ning värbamisprotsess toimub mittediskrimineerival viisil, et mitte kahjustada võrdse tasu saamise õigust. Tööandjatel ei tohiks olla lubatud küsida ja nad ei peaks püüdma proaktiivselt saada tööle kandideerijalt teavet tema praeguse või varasema töötasu kohta.
- (34) Tasustamise läbipaistvuse meetmed peaksid kaitsma töötajate võrdse tasu saamise õigust, samal ajal piirates võimalikult suures ulatuses tööandjate halduskulusid ja koormust, pöörates erilist tähelepanu mikro-, väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele. Asjakohasel juhul tuleks meetmeid kohandada vastavalt tööandja suurusele, võttes arvesse tema töötajate arvu. Tööandja juures töötavate töötajate arvu määratlemisel, mida kohaldatakse kriteeriumina selle kindlaks määramisel, kas tööandja suhtes kehtib käesolevas direktiivis osutatud töötasuaruandluse kohustus, võetakse arvesse komisjoni soovitus 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate kohta ⁽¹⁾.
- (35) Tööandjad peaksid tegema töötajatele kättesaadavaks kriteeriumid, mida kasutatakse töötasutasemete ja töötasutõusu kindlaksmääramiseks. Töötasutõus viitab sellele, kuidas töötaja liigub kõrgemale töötasutasemele. Töötasutõusuga seotud kriteeriumid võivad olla muu hulgas individuaalsed tulemused, oskuste arendamine ja staaž. Selle kohustuse rakendamisel peaksid liikmesriigid pöörama erilist tähelepanu mikro- ja väikeettevõtjate liigse halduskoormuse vältimisele. Samuti peaks liikmesriikidel olema võimalik näha leevendusmeetmena ette valmis vormid, et toetada mikro- ja väikeettevõtjaid selle kohustuse täitmisel. Liikmesriigid peaksid saama vabastada mikro- ja väikeettevõtjatest tööandjad töötasutõusuga seotud kohustusest, näiteks lubades neil teha töötasutõusu kriteeriumid kättesaadavaks töötajate taotluse korral.
- (36) Kõigil töötajatel peaks olema õigus saada taotluse korral teavet enda individuaalse töötasutaseme ning sama või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooria keskmiste töötasutasemete kohta sugude lõikes. Samuti peaks neil olema võimalus saada teavet töötajate esindajate või võrdõiguslikkust edendava asutuse kaudu. Tööandjad peaksid igal aastal teavitama töötajaid sellest õigusest, samuti sellest, mida töötajad peavad tegema, et seda õigust kasutada. Tööandjad võivad ka omal algatusel otsustada sellist teavet anda, ilma et töötajatel oleks vaja seda nõuda.

⁽¹⁾ Komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitus 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratlemise kohta (ELT L 124, 20.5.2003, lk 36).

- (37) Käesolev direktiiv peaks tagama, et puudega inimestel oleks piisav juurdepääs teabele, mida tööle kandideerijatele ja töötajatele selle direktiivi alusel antakse. See teave tuleks kõnealustele inimestele esitada, võttes arvesse nende konkreetset puuet, sellises abi ja toetuse formaadis ja asjakohases vormis, mis tagab nende juurdepääsu teabele ja teabest arusaamise. See võiks hõlmata neile mõistetava teabe esitamist arusaadaval viisil, kasutades piisava suurusega kirjatüüpi, piisavat kontrastsust või muud nende puude liigile kohandatud formaati. Asjakohasel juhul kohaldatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) 2016/2102 ⁽¹²⁾.
- (38) Tööandjad, kellel on vähemalt 100 töötajat, peaksid töötasu kohta korrapäraselt aru andma, nagu on sätestatud käesolevas direktiivis. Liikmesriikide järelevalveasutused peaksid selle teabe sobival ja läbipaistval viisil avaldama. Tööandjad võivad need aruanded avaldada oma veebisaidil või teha need üldsusele muul viisil kättesaadavaks, näiteks lisades oma tegevusaruandes sisalduva teabe kohaldataval juhul Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2013/34/EL ⁽¹³⁾ alusel koostatavasse tegevusaruandesse. Tööandjad, kelle suhtes nimetatud direktiivi kohaldatakse, võivad otsustada anda tegevusaruandes töötasu kohta aru koos muude töötajaid puudutavate küsimustega. Töötajate tasustamise läbipaistvuse maksimeerimiseks võivad liikmesriigid suurendada aruannete esitamise sagedust või teha korrapärase töötasuaruandluse kohustuslikuks ka tööandjatele, kellel on vähem kui 100 töötajat.
- (39) Töötasuaruandlus peaks võimaldama tööandjatel hinnata ja jälgida oma töötasustruktuure ja põhimõtteid, et ennetavalt järgida võrdse tasustamise põhimõtet. Aruandlus ja töötasude ühised hindamised aitavad suurendada teadlikkust soolisest kallutatusest töötasustruktuurides ja palgadiskrimineerimisest ning aitavad kallutatuse ja diskrimineerimisega tegeleda tulemuslikul ja süsteemsel viisil, tuues seeläbi kasu kõigile sama tööandja juures töötavatele töötajatele. Samal ajal peaksid sooliselt eristatud andmed aitama pädevatel avaliku sektori asutustel, töötajate esindajatel ja muudel sidusrühmadel jälgida soolist palgalõhet sektorite (horisontaalne segregatsioon) ja funktsioonide (vertikaalne segregatsioon) lõikes. Tööandjad võivad soovida lisada avaldatud andmetele sooliste töötasu erinevuste või -lõhede kohta selgituse. Kui sama või võrdväärse töö eest makstava keskmise töötasu erinevusi nais- ja meestöötajate vahel ei saa põhjendada objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel, peaks tööandja võtma meetmeid ebavõrdsuse kaotamiseks.
- (40) Tööandjate koormuse vähendamiseks võivad liikmesriigid koguda vajalikke andmeid oma riigi ametiasutuste kaudu ja need andmed omavahel siduda viisil, mis võimaldab arvutada nais- ja meestöötajate palgalõhet tööandja kohta. Selline andmete kogumine võib nõuda mitme avaliku sektori asutuse, näiteks maksuameti ja sotsiaalkindlustusameti, andmete omavahelist sidumist ning see oleks võimalik, kui on kättesaadav haldusteave, mis võimaldab viia kokku tööandjate ettevõtte või organisatsiooni tasandi ja töötajate individuaalse tasandi andmed, sealhulgas rahalised ja mitterahalised hüvitised. Liikmesriigid võivad koguda seda teavet mitte ainult nende tööandjate kohta, kelle suhtes kehtib käesoleva direktiivi kohane töötasuaruandluse kohustus, vaid ka selle kohustusega hõlmamata tööandjate kohta, kes annavad aru vabatahtlikult. Nõutava teabe avaldamine liikmesriikide poolt peaks asendama haldusandmetega hõlmatud tööandjate töötasuaruandluse kohustust, tingimusel et on saavutatud selle aruandluskoostusega ette nähtud tulemus.
- (41) Selleks et teha organisatsiooni tasandil saadud teave soolise palgalõhe kohta laialdaselt kättesaadavaks, peaksid liikmesriigid tegema käesoleva direktiivi kohaselt määratud järelevalveasutusele ülesandeks koguda tööandjalt saadud andmeid palgalõhe kohta, ilma seejuures tööandjatele lisakoormust loomata. Järelevalveasutus peaks need andmed avalikustama, sealhulgas avaldades need kergesti juurdepääsetaval veebisaidil, mis võimaldab võrrelda asjaomase liikmesriigi individuaalsete tööandjate, sektorite ja piirkondade andmeid.
- (42) Liikmesriigid võivad tunnustada tööandjaid, kes ei ole hõlmatud käesolevas direktiivis sätestatud aruandluskoostustega ja kes esitavad töötasu kohta aruandeid vabatahtlikult, näiteks tasustamise läbipaistvuse märgisega, et propageerida häid tavasid seoses käesolevas direktiivis sätestatud õiguste ja kohustustega.

⁽¹²⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. oktoobri 2016. aasta direktiiv (EL) 2016/2102, mis käsitleb avaliku sektori asutuste veebisaitide ja mobiilirakenduste juurdepääsetavust (ELT L 327, 2.12.2016, lk 1).

⁽¹³⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta direktiiv 2013/34/EL teatavat liiki ettevõtjate aruandeaasta finantsaruannete, konsolideeritud finantsaruannete ja nendega seotud aruannete kohta ja millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2006/43/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiivid 78/660/EMÜ ja 83/349/EMÜ (ELT L 182, 29.6.2013, lk 19).

- (43) Organisatsioonides, kus on vähemalt 100 töötajat ja ilmneb töötasuerinevusi, peaks töötasu ühine hindamine tooma kaasa töötasustruktuuride läbivaatamise ja analüüsi. Töötasu ühine hindamine tuleks läbi viia juhul, kui asjaomased tööandjad ja töötajate esindajad ei jõua kokkuleppele selles, et nais- ja meestöötajate keskmise töötasutaseme vähemalt 5 %line erinevus konkreetsetes töötajate kategoorias on põhjendatav objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel, kui tööandja ei ole erinevust ära põhjendanud või kui tööandja ei ole sellist erinevust töötasutasemes kõrvaldanud kuue kuu jooksul alates töötasuaruande esitamise kuupäevast. Tööandjad peaksid töötasusid hindama ühiselt koostöös töötajate esindajatega. Kui töötajate esindajaid ei ole, peaksid töötajad nad töötasu ühise hindamise eesmärgil määrama. Töötasu ühine hindamine peaks mõistliku aja jooksul viima töö tasustamisel soolise diskrimineerimise kaotamiseni parandusmeetmete võtmise teel.
- (44) Käesoleva direktiivi kohane teabe töötlemine või avaldamine peaks toimuma kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusega (EL) 2016/679⁽¹⁴⁾. Tuleks lisada konkreetset kaitsemeetmed, et vältida teabe otsest või kaudset avalikustamist tuvastatava töötaja kohta. Töötajaid ei tohiks takistada vabatahtlikult avaldamast oma töötasu, et tagada võrdse tasustamise põhimõtte järgimine.
- (45) On oluline, et sotsiaalpartnerid arutaksid kollektiivlääbirääkimistel võrdse tasustamise küsimusi ja pööraksid nendele erilist tähelepanu. Austada tuleks riiklike sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimiste süsteemide eripärasid kogu liidus ning sotsiaalpartnerite autonoomiat ja lepinguvabadust, samuti nende pädevust töötajate ja tööandjate esindajatena. Seepärast peaksid liikmesriigid võtma kooskõlas riikliku süsteemi ja tavadega asjakohaseid meetmeid, et julgustada sotsiaalpartnereid pöörama nõuetekohast tähelepanu võrdse tasustamise küsimustele, mis võivad hõlmata arutelusid kollektiivlääbirääkimiste asjakohasel tasandil ning meetmeid, mille eesmärk on seoses kõnealuste küsimustega stimuleerida kollektiivlääbirääkimiste kasutamise õigust ning kõrvaldada sellelt põhjendamatud piirangud, ning töökohtade sooneutraalsete hindamis- ja klassifitseerimissüsteemide väljatöötamist.
- (46) Kõigil töötajatel peaks olema juurdepääs vajalikele menetlustele, et neil oleks lihtsam saada õiguskaitset. Siseriiklikud õigusaktid, millega nähakse ette lepitusmenetluse kasutamine või muudetakse kohustuslikuks võrdõiguslikkust edendava asutuse poole pöördumine või seotakse need menetlused stiimulite või karistustega, ei tohiks takistada pooltel kasutamast oma õigust pöörduda kohtusse.
- (47) Võrdse tasustamise põhimõtte tulemuslik kohaldamine eeldab lisaks muudele sidusrühmadele võrdõiguslikkust edendavate asutuste kaasamist. Seepärast peaksid võrdõiguslikkust edendavatel riiklikel asutustel olema piisavad volitused, et tegeleda soolise palgadiskrimineerimise kõigi aspektidega, sealhulgas tasustamise läbipaistvuse või muude käesolevas direktiivis sätestatud õiguste ja kohustustega. Selleks et ületada menetluslikud ja kuludega seotud takistused, millega seisavad silmitsi töötajad, kes püüavad kasutada oma võrdse tasu saamise õigust, peaks võrdõiguslikkust edendavatel asutustel, samuti meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamisest huvitatud ühendustel, organisatsioonidel ja töötajate esindajatel või muudel juriidilistel isikutel olema võimalik üksikisikuid esindada. Nad peaksid saama töötajaid abistada, tegutsedes nende nimel või nende toetuseks, et diskrimineerimise all kannatanud töötajatel oleks võimalik tulemuslikult esitada nõue seoses oma õiguste ja võrdse tasustamise põhimõtte väidetava rikkumisega.
- (48) Mitme töötaja nimel tegutsemine või nende toetamine on üks viis, kuidas lihtsustada menetlusi, mida menetluslike ja rahaliste takistuste või ohvrustamise hirmu tõttu muidu ei oleks algatatud. Samuti hõlbustab see menetlust, kui töötajad puutuvad kokku mitmekordse diskrimineerimisega, mille käsitlemine võib olla eriti keeruline. Kollektiivhagid võivad paljastada süsteemse diskrimineerimise ning muuta võrdse tasu saamise õiguse ja soolise võrdõiguslikkuse ühiskonnas tervikuna nähtavaks. Kollektiivse õiguskaitse võimalus motiveeriks ennetavalt järgima tasustamise läbipaistvuse meetmeid, tekitades vastastikuse surve, suurendades tööandjate teadlikkust ennetavalt tegutseda ja valmidust selleks ning käsitledes palgadiskrimineerimise süsteemset olemust. Liikmesriigid võivad otsustada kehtestada töötajate esindajatele kvalifikatsioonikriteeriumid nendes kohtumenetlustes, mis on seotud võrdse tasustamise põhimõtte väidetavat rikkumist puudutavate nõuetega, tagamaks, et kõnealustel esindajatel oleks piisav kvalifikatsioon.

⁽¹⁴⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1).

- (49) Liikmesriigid peaksid tagama, et võrdõiguslikkust edendavatele asutustele eraldatakse piisavalt vahendeid, et neil oleks võimalik soolise palgadiskrimineerimisega seotud ülesandeid tulemuslikult ja nõuetekohaselt täita. Kui ülesanded määratakse rohkem kui ühele asutusele, peaksid liikmesriigid tagama nende tegevuse nõuetekohase koordineerimise. See hõlmab näiteks trahvina sisse nõutud summade eraldamist võrdõiguslikkust edendavatele asutustele, et need saaksid tulemuslikult täita oma ülesandeid seoses võrdse tasu saamise õiguse järgimise tagamisega, sealhulgas esitada palgadiskrimineerimisega seotud nõudeid või abistada ja toetada ohvreid selliste nõuete esitamisel.
- (50) Hüvitis peaks täielikult katma soolise palgadiskrimineerimise tagajärjel tekkinud kahju ja kahjustused kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga ⁽¹⁵⁾. See peaks hõlmama saamata jäänud töötasu ja seotud boonuste või loonustasude täies ulatuses sissenõudmist ning hüvitist kaotatud võimaluste eest, nagu teatavatele töötasutasemest sõltuvatele hüvitistele juurdepääsu kaotamine, ning mittevaralise kahju eest, nagu tehtud töö alahindamisest põhjustatud hingeline valu ja kannatused. Kui see on asjakohane, võib hüvitamisel võtta arvesse soolise palgadiskrimineerimise tagajärjel tekkinud kahju koostoimes muude diskrimineerimise eest kaitstavate tunnustega. Liikmesriigid ei peaks eelnevalt kindlaks määrama sellise hüvitise ülempiiri.
- (51) Lisaks hüvitisele tuleks ette näha muud õiguskaitsevahendid. Näiteks peaks pädevatel asutustel või liikmesriigi kohtutel olema võimalik nõuda tööandjalt struktuuriliste või organisatsiooniliste meetmete võtmist, et täita võrdse tasustamisega seotud kohustusi. Sellised meetmed võivad hõlmata näiteks kohustust vaadata läbi töötasukujunduse mehhanism, lähtudes sooneutraalsest hindamisest ja klassifitseerimisest; koostada tegevuskava, et kõrvaldada avastatud lahknevused ja vähendada põhjendamatuid palgalõhesid; anda teavet ja suurendada töötajate teadlikkust seoses nende võrdse tasu saamise õigusega; ning koostada personalitöötajate jaoks kohustuslik koolitus võrdse tasustamise ning töökohtade sooneutraalse hindamise ja klassifitseerimise teemal.
- (52) Euroopa Kohtu praktika ⁽¹⁶⁾ järgi kehtestati direktiiviga 2006/54/EÜ sätted, millega tagatakse, et tõendamiskohustus läheb üle kostjale ehk isikule, kelle vastu nõue esitati, kui esineb *prima facie* diskrimineerimisjuhtum. Sellest hoolimata ei ole ohvritel ja kohtutel alati lihtne teada, kuidas isegi seda eeldust tõendada. Kohtuasjas C-109/88 leidis Euroopa Kohus, et kui töötasusüsteem on täiesti läbipaistmatu, peaks tõendamiskohustus minema üle kostjale, olenemata sellest, kas töötaja tõendab *prima facie* palgadiskrimineerimist. Seega peaks tõendamiskohustus minema üle kostjale, kui tööandja ei täida käesolevas direktiivis sätestatud tasustamise läbipaistvusega seotud kohustusi, näiteks keeldudes esitamast töötajate nõutavat teavet või mitte teavitades soolisest palgalõhest, kui see on asjakohane, välja arvatud juhul, kui tööandja tõendab, et selline rikkumine oli ilmselgelt tahtmatu ja vähetähtis.
- (53) Kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga peaksid liikmesriikide õigusnormid, milles käsitletakse nõuete aegumistähtaegu seoses käesolevas direktiivis sätestatud õiguste väidetava rikkumisega, olema sellised, et need ei muudaks kõnealuste õiguste kasutamist praktiliselt võimatuks või ülemäära keeruliseks. Aegumistähtjad kujutavad endast soolise palgadiskrimineerimise ohvrite jaoks konkreetseid takistusi. Seepärast tuleks kehtestada ühised miinimumnõuded. Nendes tuleks kindlaks määrata aegumistähtaja arvestamise algus, pikkus ja asjaolud, mis toovad kaasa selle peatamise või katkestamise, ning sätestada, et nõude aegumistähtaeg on vähemalt kolm aastat. Aegumistähtaega ei peaks hakkama arvestama enne, kui kaebaja või hageja on rikkumisest teadlik või kui võib mõistlikult eeldada, et ta on sellest teadlik. Liikmesriigid peaksid saama otsustada, et aegumistähtaega ei hakata arvestama seni, kuni rikkumine kestab, või enne töölepingu või töösuhte lõppemist.
- (54) Kohtukulud takistavad oluliselt soolise palgadiskrimineerimise ohvritel esitamast nõudeid seoses võrdse tasu saamise õiguse väidetava rikkumisega, mis toob kaasa töötajate ebapiisava kaitse ning võrdse tasu saamise õiguse järgimise ebapiisava tagamise. Selleks et kõrvaldada kõnealune oluline menetluslik takistus, peaksid liikmesriigid tagama, et nende kohtud oskavad hinnata, kas kohtuasjas kaotajaks jäänud hagejal oli piisav alus nõude esitamiseks ning kui see oli nii, siis hinnata, kas hagejalt tuleks jätta menetluskulud sisse nõudmata. Eelkõige tuleks seda kohaldada siis, kui kohtuasjas võitjaks tulnud kostja ei ole täitnud käesolevas direktiivis sätestatud tasustamise läbipaistvusega seotud kohustusi.

⁽¹⁵⁾ Euroopa Kohtu 17. detsembri 2015. aasta otsus kohtuasjas Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, punkt 45.

⁽¹⁶⁾ Euroopa Kohtu 17. oktoobri 1989. aasta otsus kohtuasjas Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) Liikmesriigid peaksid ette nägema mõjusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui rikutakse käesoleva direktiivi alusel vastu võetud riigisiseseid õigusnorme või käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeval juba kehtivaid riigisiseseid õigusnorme, mis on seotud võrdse tasu saamise õigusega. Sellised karistused peaksid hõlmama trahve, mis võivad põhineda tööandja aasta brutokäibel või tööandja tervel töötasufondil. Arvesse tuleks võtta muid raskendavaid või kergendavaid tegureid, mida võidakse juhtumi faktilistel asjaoludel kohaldada, näiteks juhul, kui sooline palgadiskrimineerimine on kombineeritud muude diskrimineerimise eest kaitsvate tunnustega. Liikmesriikide ülesanne on määrata kindlaks, milliste võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamisega seotud õiguste ja kohustuste rikkumise puhul on trahvid kõige asjakohasemaks karistuseks.
- (56) Liikmesriigid peaksid kehtestama konkreetseid karistused sellise õiguse või kohustuse korduva rikkumise eest, mis on seotud meeste ja naiste võrdse tasustamisega sama või võrdväärse töö eest, et kajastada sellise rikkumise tõsidust ja hoida ära edasised sarnased rikkumised. Sellised karistused võivad hõlmata mitmesuguseid rahalisi piiranguid, nagu avalike hüvede tühistamine või teatavaks ajavahemikuks rahaliste stiimulite andmisest või riigihankemenetlustest kõrvalejätmine.
- (57) Käesolevast direktiivist tulenevad tööandjate kohustused on osa keskkonna-, sotsiaal- ja tööõiguse valdkonnas kohaldatavatest kohustustest, mille täitmise peavad liikmesriigid seoses riigihankemenetlustes osalemisega tagama vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiividele 2014/23/EL⁽¹⁷⁾, 2014/24/EL⁽¹⁸⁾ ja 2014/25/EL⁽¹⁹⁾. Selleks et täita tööandjate kohustusi seoses võrdse tasu saamise õigusega, peaksid liikmesriigid eelkõige tagama, et ettevõtjatel on riigihankelepingu või kontsessiooni täitmisel kehtestatud töötasukujunduse mehhanismid, mis ei põhjasta soolist palgalõhet töötajate vahel ükskõik millises võrdset või võrdväärset tööd tegevas töötajate kategoorias, mida ei saa põhjendada sooneutraalsete kriteeriumidega. Lisaks peaksid liikmesriigid kaaluma võimalust nõuda, et avaliku sektori hankijad lisaksid asjakohasel juhul lepingusse vajalikud karistused ja lõpetamistingimused, et tagada riigihankelepingutes ja kontsessioonides võrdse tasustamise põhimõtte järgimine. Avaliku sektori hankijatel peaks olema samuti võimalik võtta võrdse tasustamise põhimõtte eiramist pakkuja või mõne tema alltöövõtja poolt arvesse, kui nad kaaluvad hankemenetlusest kõrvaldamise aluste kohaldamist või võtavad vastu otsuse jätta leping sõlmimata pakkujaga, kes esitas majanduslikult soodsaima pakkumuse.
- (58) Võrdse tasu saamise õiguse tulemuslikuks rakendamiseks on vaja piisavat halduslikku ja kohtulikku kaitset igasuguse ebasoodsa kohtlemise eest juhul, kui töötajad püüavad seda õigust kasutada, kui tööandjale esitatakse kaebus või kui toimub haldus- või kohtumenetlus, mille eesmärk on tagada kõnealuse õiguse täitmine. Euroopa Kohtu praktika kohaselt⁽²⁰⁾ tuleks nende töötajate kategooriat, kellel on õigus kaitsele, tõlgendada laialt ning see peaks hõlmama kõiki töötajaid, kelle suhtes võidakse kohaldada survemeetmeid, mida tööandja võtab vastusena soolise diskrimineerimise kaebusele. Kaitse ei ole piiratud üksnes nendele töötajatele, kes on esitanud kaebuse või hagi, või nende esindajatele või nendele, kes täidavad teatavaid ametlikke nõudeid, millega reguleeritakse teatava staatuse, näiteks tunnistaja staatuse tunnustamist.
- (59) Võrdse tasustamise põhimõtte järgimise paremaks tagamiseks tuleks käesoleva direktiiviga tugevdada olemasolevaid õiguskaitsevahendeid ja -menetlusi, mis on seotud selles direktiivis sätestatud õiguste ja kohustustega ning direktiivi 2006/54/EÜ võrdse tasustamise sätetega.
- (60) Direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded, säilitades seeläbi liikmesriikide õiguse kehtestada või säilitada töötajate jaoks soodsamad sätted. Kehtiva õigusraamistiku kohased õigused peaksid jääma kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata töötajate jaoks soodsamaid õigusnorme. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei või vähendada olemasolevaid õiguseid, mis on selles valdkonnas kehtivas liidu või liikmesriigi õiguses kehtestatud, ega ei saa sellele tugineda, et vähendada töötajate õigusi seoses võrdse tasustamisega põhimõttega.

⁽¹⁷⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/23/EL kontsessioonilepingute sõlmimise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 1).

⁽¹⁸⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/24/EL riigihangete kohta ja direktiivi 2004/18/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 65).

⁽¹⁹⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/25/EL, milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid ja millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 2004/17/EÜ (ELT L 94, 28.3.2014, lk 243).

⁽²⁰⁾ Euroopa Kohtu 20. juuni 2019. aasta otsus kohtuasjas Hakelbracht jt, C-404/18, ECLI:EU:2019:523.

- (61) Et tagada asjakohane järelevalve võrdse tasu saamise õiguse rakendamise üle, peaksid liikmesriigid looma või määrama spetsiaalse järelevalveasutuse. Sellel asutusel, millel peaks olema võimalik olla osa mõnest olemasolevast sarnaste eesmärkidega asutusest, peaksid olema konkreetsed ülesanded seoses käesolevas direktiivis ette nähtud tasustamise läbipaistvuse meetmete rakendamisega ning ta peaks koguma teatavaid andmeid, et jälgida töötasuerinevusi ja tasustamise läbipaistvuse meetmete mõju. Liikmesriikidel peaks olema võimalik määrata rohkem kui üks asutus, tingimusel et käesolevas direktiivis sätestatud järelevalve- ja analüüsiülesandeid täidab keskne asutus.
- (62) Töötasustatistika koostamine sugude lõikes ning komisjonile (Eurostat) täpsete ja täielike statistiliste andmete esitamine on oluline, et analüüsida ja jälgida soolise palgalõhe dünaamikat liidu tasandil. Nõukogu määrusega (EÜ) nr 530/1999 ⁽²¹⁾ nõutakse liikmesriikidelt iga nelja aasta järel mikrotasandil töötasude struktuurilise statistika koostamist, mis annab ühtlustatud andmeid soolise palgalõhe arvutamiseks. Iga-aastane kvaliteetne statistika võiks suurendada läbipaistvust ja veelgi parandada sooliste töötasuerinevuste alast järelevalvet ja teadlikkust sellest probleemist. Selliste andmete kättesaadavus ja võrreldavus on oluline, et hinnata nii liikmesriigis kui ka kogu liidus toimuvaid muutusi. Asjaomast komisjonile (Eurostat) edastatavat statistikat tuleks koguda statistilistel eesmärkidel Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 223/2009 ⁽²²⁾ tähenduses.
- (63) Kuna käesoleva direktiivi eesmärke, nimelt tagada võrdse tasustamise põhimõtte parem ja tulemuslikum kohaldamine seeläbi, et kehtestatakse ühised miinimumnõuded, mida tuleks kohaldada kõigi ettevõtjate ja organisatsioonide suhtes kogu liidus, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab seda nende ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale, piirdudes miinimumnõuete kehtestamisega.
- (64) Sotsiaalpartneritel on keskne roll selle kujundamisel, kuidas tasustamise läbipaistvuse meetmeid rakendatakse liikmesriikides, eriti nendes, kus kollektiivlääbirääkimised on laialt levinud. Liikmesriikidel peaks seetõttu olema võimalus teha direktiivi täielik või osaline rakendamine ülesandeks sotsiaalpartneritele, tingimusel et liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud.
- (65) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab mikro-, väikeste või keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast peaksid liikmesriigid hindama oma ülevõtmismeetmete mõju mikro-, väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, veendumaks et selle mõju neile ettevõtjatele ei oleks ebaproportsionaalne, pöörates seejuures erilist tähelepanu mikroettevõtjatele, et vähendada halduskoormust ning avaldada sellise hindamise tulemused.
- (66) Euroopa Andmekaitseinspektoriga konsulteeriti kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2018/1725 ⁽²³⁾ artikliga 42 ning ta esitas arvamuse 27. aprillil 2021,

⁽²¹⁾ Nõukogu 9. märtsi 1999. aasta määrus (EÜ) nr 530/1999 töötasude ja tööjõukulude struktuurilise statistika kohta (EÜT L 63, 12.3.1999, lk 6).

⁽²²⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2009. aasta määrus (EÜ) nr 223/2009 Euroopa statistika kohta ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ, Euratom) nr 1101/2008 (konfidentsiaalsete statistiliste andmete Euroopa Ühenduste Statistikaametile edastamise kohta), nõukogu määruse (EÜ) nr 322/97 (ühenduse statistika kohta) ja nõukogu otsuse 89/382/EMÜ, Euratom (millega luuakse Euroopa ühenduste statistikaprogrammi komitee) kehtetuks tunnistamise kohta (ELT L 87, 31.3.2009, lk 164).

⁽²³⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2018. aasta määrus (EL) 2018/1725, mis käsitleb füüsiliste isikute kaitset isikuandmete töötlemisel liidu institutsioonides, organites ja asutustes ning isikuandmete vaba liikumist, ning millega tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 45/2001 ja otsus nr 1247/2002/EÜ (ELT L 295, 21.11.2018, lk 39).

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Reguleerimisese

Käesoleva direktiiviga nähakse ette miinimumnõuded, millega tugevdatakse ELi toimimise lepingu artiklis 157 sätestatud põhimõtte kohaldamist, mille järgi tuleb meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest maksta võrdset tasu (edaspidi „võrdse tasustamise põhimõte“), ning direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu kohaldamist, eelkõige tasustamise läbipaistvuse ja tõhustatud õiguskaitsemehhanismide kaudu.

Artikkel 2

Kohaldamisala

1. Direktiivi kohaldatakse nii avaliku kui ka erasektori tööandjate suhtes.
2. Direktiivi kohaldatakse kõigi töötajate suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu ja/või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat.
3. Artikli 5 kohaldamisel kohaldatakse käesolevat direktiivi töökohale kandideerijate suhtes.

Artikkel 3

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:
 - a) „töötasu“ või „tasu“ – harilik põhi- või miinimumtöötasu või mõni muu tasumoodus kas rahas või loonustasuna, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt (lisa- või muutuvtasudena) saab;
 - b) „töötasu tase“ – aastane brutotöötasu ja sellele vastav brutotunnitasu;
 - c) „sooline palgalõhe“ – tööandja nais- ja meestöötajate keskmise töötasutaseme erinevus, väljendatuna protsendina meestöötaja keskmisest töötasutasemest;
 - d) „mediaantöötasu tase“ – töötasutase, millest pooled ühe tööandja juures töötavad töötajad teenivad rohkem ja pooled vähem;
 - e) „sooline mediaantöötasu lõhe“ – tööandja nais- ja meestöötajate mediaantöötasu taseme erinevus, väljendatuna protsendina meestöötaja keskmisest mediaantöötasu tasemest;
 - f) „töötasukvartil“ – üks neljast võrdse suurusega töötajarühmast, millesse töötajad jagatakse vastavalt nende töötasutasemele, madalaimast kõrgeimani;
 - g) „võrdväärne töö“ – töö, mille võrdväärsus on kindlaks määratud kooskõlas artikli 4 lõikes 4 osutatud mittediskrimineerivate ja objektiivsete sooneutraalsete kriteeriumidega;

- h) „töötajate kategooria“ – sama või võrdväärset tööd tegevad töötajad, kes on erapooletult jagatud rühmadesse artikli 4 lõikes 4 osutatud mittediskrimineerivate ja objektiivsete sooneutraalsete kriteeriumide alusel nende tööandja poolt ja kohaldataval juhul koostöös töötajate esindajatega vastavalt liikmesriigi õigusele ja/või tavadele;
- i) „otsene diskrimineerimine“ – olukord, kus ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;
- j) „kaudne diskrimineerimine“ – olukord, kus väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;
- k) „tööinspektsioon“ – asutus või asutused, mis vastutab või vastutavad tööturul kontrolli ja järelevalvega seotud ülesannete täitmise eest kooskõlas liikmesriigi õiguse ja/või tavadega, välja arvatud juhul, kui liikmesriigi õiguses on sätestatud, et neid ülesandeid võivad täita sotsiaalpartnerid;
- l) „võrdõiguslikkust edendav asutus“ – asutus või asutused, mis on määratud direktiivi 2006/54/EÜ artikli 20 alusel;
- m) „töötajate esindajad“ – töötajate esindajad kooskõlas liikmesriigi õiguse ja/või tavadega.

2. Käesolevas direktiivis hõlmab diskrimineerimine järgmist:

- a) ahistamine ja seksuaalne ahistamine direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses, samuti ebasoodsam kohtlemine, mille põhjustab see, et isik tõrjub sellist käitumist või alistub sellele, kui selline ahistamine või kohtlemine on seotud käesolevas direktiivis sätestatud õiguste kasutamisega või tuleneb sellest;
- b) korraldus diskrimineerida isikut soo tõttu;
- c) halvem kohtlemine seoses rasedus- või sünnituspuhkusega nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ tähenduses ⁽²⁴⁾;
- d) halvem kohtlemine Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) 2019/1158 ⁽²⁵⁾ tähenduses, mis on soopõhine, sealhulgas seoses isa-, vanema- või hoolduspuhkusega;
- e) interseksionaalne diskrimineerimine, kus sooline diskrimineerimine on kombineeritud diskrimineerimisega, mis toimub ükskõik millise muu kaitstava tunnuse alusel, mille eest kaitseb direktiiv 2000/43/EÜ või 2000/78/EÜ.

3. Lõike 2 punktiga e ei kehtestata tööandjate jaoks lisakohustust koguda käesolevas direktiivis osutatud andmeid muude diskrimineerimise eest kaitstavate tunnuste kohta peale soo.

Artikkel 4

Võrdne töö ja võrdväärne töö

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et tööandjad on kehtestanud töötasustruktuurid, millega tagatakse võrdse või võrdväärse töö võrdne tasustamine.
2. Liikmesriigid võtavad võrdõiguslikkust edendavate asutustega konsulteerides vajalikud meetmed tagamaks, et analüüsivahendid või -meetodid on tehtud kättesaadavaks ja on hõlpsalt kättesaadavad, et toetada ja suunata töö väärtuse hindamist ja võrdlemist kooskõlas käesolevas artiklis sätestatud kriteeriumidega. Need vahendid või meetodid aitavad tööandjatel ja/või sotsiaalpartneritel hõlpsalt kehtestada sooneutraalsed töökohtade hindamise ja klassifitseerimise süsteemid, mis välistavad igasuguse soolise diskrimineerimise, ning neid süsteeme kasutada.

⁽²⁴⁾ Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1).

⁽²⁵⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT L 188, 12.7.2019, lk 79).

3. Kui see on asjakohane, võib komisjon Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudiga (EIGE) konsulteerides ajakohastada kogu liitu hõlmavad suunised seoses sooneutraalsete töökohtade hindamise ja klassifitseerimise süsteemidega.

4. Töötasustruktuurid peavad olema sellised, mis võimaldavad hinnata töötajate olukorra võrreldavust töö väärtuse seisukohast, lähtudes objektiivsetest sooneutraalsetest kriteeriumidest, mis on töötajate esindajate olemasolu korral nendega kokku lepitud. Need kriteeriumid ei tohi otseselt ega kaudselt põhineda töötajate sool. Need hõlmavad oskusi, jõupingutusi, vastutust ja töötingimusi ning asjakohasel juhul muid konkreetse töö- või ametikoha puhul olulisi tegureid. Neid kriteeriume kohaldatakse objektiivsel ja sooneutraalsel viisil, välistades otsese või kaudse soolise diskrimineerimise. Elkkõige ei tohi alaväärtustada asjaomaseid pehmeid oskusi.

II PEATÜKK

TASUSTAMISE LÄBIPAISTVUS

Artikkel 5

Tasustamise läbipaistvus enne töölevõtmist

1. Töökohale kandideerijatel on õigus saada tulevaselt tööandjalt järgmist teavet:
 - a) asjaomasel ametikohal objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel makstav algtöötasu või selle vahemik ning,
 - b) kui see on kohaldatav, kollektiivlepingu asjaomased sätted, mida tööandja selle ametikohaga seoses kohaldab.

Kõnealune teave esitatakse viisil, mis tagab teadlikud ja läbipaistvad läbirääkimised töötasu üle, näiteks esitatakse see avaldatud töökuulutuses enne töövestlust või muul viisil.

2. Tööandja ei tohi küsida kandideerijalt teavet tema praeguste või varasemate töösuhete ajal makstud töötasu kohta.
3. Tööandjad tagavad, et töökuulutused ja ametinimetused on sooneutraalsed ning värbamisprotsessid viiakse läbi mittediskrimineerival viisil, et mitte kahjustada õigust saada võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu (edaspidi „võrdse tasu saamise õigus“).

Artikkel 6

Töötasukujunduse ja töötasu tõusu põhimõtete läbipaistvus

1. Tööandjad teevad töötajatele hõlpsalt kättesaadavaks kriteeriumid, mida kasutatakse töötajate töötasutasemete ja töötasu tõusu kindlaksmääramiseks. Need kriteeriumid peavad olema objektiivsed ja sooneutraalsed.
2. Liikmesriigid võivad vabastada vähem kui 50 töötajaga tööandjad lõikes 1 sätestatud kohustusest, mis on seotud töötasu tõusuga.

Artikkel 7

Õigus saada teavet

1. Töötajatel on kooskõlas lõigetega 2 ja 4 õigus taotleda ja saada kirjalikku teavet oma individuaalse töötasutaseme ning keskmiste töötasutasemete kohta sugude lõikes nende töötajate kategooriate puhul, kes teevad nendega sama või võrdväärset tööd.
2. Töötajatel on võimalus taotleda ja saada lõikes 1 osutatud teavet oma esindajate kaudu kooskõlas liikmesriigi õiguse ja/või tavadega. Samuti on neil võimalus taotleda ja saada teavet võrdõiguslikkust edendava asutuse kaudu.

Kui saadud teave ei ole täpne või täielik, on töötajatel õigus kas isiklikult või töötajate esindajate kaudu nõuda esitatud andmete kohta täiendavaid ja mõistlikke selgitusi ja üksikasju ning saada põhjendatud vastus.

3. Tööandjad teavitavad igal aastal kõiki töötajaid nende õigusest saada lõikes 1 osutatud teavet ja sellest, mida töötaja peab tegema, et seda õigust kasutada.

4. Tööandjad esitavad lõikes 1 osutatud teabe mõistliku aja jooksul, kuid igal juhul kahe kuu jooksul alates taotluse esitamise kuupäevast.

5. Töötajaid ei tohi takistada avaldamast oma töötasu võrdse tasustamise põhimõtte järgimise tagamise eesmärgil. Eelkõige kehtestavad liikmesriigid meetmed, et keelata lepingutingimused, mis takistavad töötajaid oma töötasu kohta teavet avaldamast.

6. Tööandjad võivad nõuda, et töötajad, kes on saanud käesoleva artikli alusel teavet, mis ei ole seotud nende enda töötasu või töötasutasemega, ei kasutaks seda teavet muul eesmärgil kui oma võrdse tasu saamise õiguse tagamiseks.

Artikkel 8

Teabe kättesaadavus

Tööandjad esitavad teabe, mida artiklite 5, 6 ja 7 alusel jagatakse töötajate või töökohale kandideerijatega, formaadis, mis on kättesaadav puudega inimestele ja võtab arvesse nende konkreetseid vajadusi.

Artikkel 9

Aruandlus nais- ja meestöötajate palgalõhe kohta

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad esitavad kooskõlas käesoleva artikliga oma organisatsiooni kohta järgmise teabe:

- a) sooline palgalõhe;
- b) sooline palgalõhe lisa- või muutuvtasude osas;
- c) sooline mediaanpalga lõhe;
- d) sooline mediaanpalga lõhe lisa- või muutuvtasude osas;
- e) lisa- või muutuvtasusid saavate nais- ja meestöötajate osakaal;
- f) nais- ja meestöötajate osakaal igas töötasukvartiilis;
- g) sooline palgalõhe töötajate kategooriate lõikes hariliku põhitöötasu või töötasu ja lisa-või muutuvtasude kaupa.

2. Tööandjad, kellel on vähemalt 250 töötajat, esitavad 7. juuniks 2027 ja seejärel igal aastal lõikes 1 ette nähtud teabe eelmise kalendriaasta kohta.

3. Tööandjad, kellel on 150–249 töötajat, esitavad 7. juuniks 2027 ja seejärel iga kolme aasta järel lõikes 1 ette nähtud teabe eelmise kalendriaasta kohta.

4. Tööandjad, kellel on 100–149 töötajat, esitavad 7. juuniks 2031 ja seejärel iga kolme aasta järel lõikes 1 ette nähtud teabe eelmise kalendriaasta kohta.

5. Liikmesriigid ei takista alla 100 töötajaga tööandjatel esitamast vabatahtlikult lõikes 1 ette nähtud teavet. Liikmesriigid võivad liikmesriigi õiguse kohaselt nõuda, et alla 100 töötajaga tööandjad esitaksid töötasu käsitleva teabe.

6. Teabe õigsust kinnitab tööandja juhtkond pärast töötajate esindajatega konsulteerimist. Töötajate esindajatel on juurdepääs tööandja kohaldatavatele meetoditele.
7. Käesoleva artikli lõike 1 punktides a–g osutatud teave edastatakse asutusele, kes vastutab selliste andmete kogumise ja avaldamise eest vastavalt artikli 29 lõike 3 punktile c. Tööandja võib avaldada käesoleva artikli lõike 1 punktides a–f osutatud teabe oma veebisaidil või teha selle muul viisil üldsusele kättesaadavaks.
8. Liikmesriigid võivad koguda käesoleva artikli lõike 1 punktides a–f sätestatud teavet ise, tuginedes sellistele haldusandmetele nagu andmed, mille tööandjad esitavad maksuametile või sotsiaalkindlustusametile. See teave avalikustatakse artikli 29 lõike 3 punkti c alusel.
9. Tööandjad esitavad lõike 1 punktis g osutatud teabe kõikidele oma töötajatele ja töötajate esindajatele. Taotluse korral esitavad tööandjad teabe tööinspeksioonile ja võrdõiguslikkust edendavale asutusele. Taotluse korral esitatakse ka eelmise nelja aasta andmed, kui need on kättesaadavad.
10. Töötajatel ja töötajate esindajatel, tööinspeksioonidel ja võrdõiguslikkust edendavatel asutustel on õigus küsida tööandjalt täiendavaid selgitusi ja üksikasju esitatud teabe kohta, sealhulgas selgitusi võimalike sooliste töötasuerinevuste kohta. Tööandjad peavad sellistele taotlustele vastama mõistliku aja jooksul, esitades põhjendatud vastuse. Kui soolised töötasuerinevused ei ole põhjendatud objektiivsete sooneutraalsete kriteeriumide alusel, peavad tööandjad mõistliku aja jooksul olukorra parandama, tehes tihedat koostööd töötajate esindajate, tööinspeksiooni ja/ või võrdõiguslikkust edendava asutusega.

Artikkel 10

Töötasu ühine hindamine

1. Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed tagamaks, et tööandjad, kelle suhtes kohaldatakse artikli 9 alusel töötasualast aruandluskohustust, viivad koostöös oma töötajate esindajatega läbi töötasude ühise hindamise, kui on täidetud kõik järgmised tingimused:
- a) töötasuaruannetest ilmneb nais- ja meestöötajate keskmises töötasutasemes vähemalt 5 % vahe ükskõik millises töötajate kategoorias;
 - b) tööandja ei ole seda keskmise töötasutaseme erinevust põhjendanud objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel;
 - c) tööandja ei ole sellist põhjendamatu keskmise töötasutaseme erinevust korrigeerinud kuue kuu jooksul alates soolise töötasuaruande esitamise kuupäevast.
2. Töötasude ühine hindamine viiakse läbi selleks, et teha kindlaks, korrigeerida ja vältida nais- ja meestöötajate töötasuerinevusi, mis ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel, ning see hõlmab järgmist:
- a) nais- ja meestöötajate osakaalu analüüs igas töötajate kategoorias;
 - b) teave nais- ja meestöötajate keskmiste töötasutasemete ning lisa või muutuvtasude kohta igas töötajate kategoorias;
 - c) nais- ja meestöötajate keskmiste töötasutasemete erinevus igas töötajate kategoorias;
 - d) selliste keskmiste töötasutasemete erinevuste põhjused võimalike objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel, mille töötajate esindajad ja tööandja on ühiselt kindlaks teinud;
 - e) nende nais- ja meestöötajate osakaal, kelle töötasu suurenes pärast ema- või isa-, vanema- või hoolduspuhkuselt tagasitulekut, kui asjaomaste töötajate kategooria töötasu nende ema- või isa-, vanema- või hoolduspuhkusel viibimise ajal suurenes;
 - f) meetmed töötasuerinevuste kõrvaldamiseks, kui need ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel;

g) varasemates töötasude ühistes hindamistes esitatud meetmete tulemuslikkuse hindamine.

3. Tööandjad teevad töötasude ühise hindamise kättesaadavaks töötajatele ja nende esindajatele ning edastavad selle järelevalveasutusele artikli 29 lõike 3 punkti d alusel. Taotluse korral teevad nad hindamise kättesaadavaks tööinspeksioonile ja võrdõiguslikkust edendavale asutusele.

4. Töötasude ühisest hindamisest tulenevate meetmete rakendamisel korrigeerib tööandja põhjendamatud töötasuerinevused mõistliku aja jooksul tihedas koostöös töötajate esindajatega, järgides liikmesriigi õigust ja/või tavasid. Tööinspeksioonil või võrdõiguslikkust edendaval asutusel võidakse paluda selles protsessis osaleda. Nende meetmete rakendamine hõlmab töökohal olemasolevate sooneutraalsete hindamis- ja klassifitseerimissüsteemide analüüsimist või selliste süsteemide kehtestamist, et tagatud oleks igasuguse otsese või kaudse soolise palgadiskrimineerimise välistamine.

Artikkel 11

Alla 250 töötajaga tööandjate toetamine

Liikmesriigid annavad alla 250 töötajaga tööandjatele ja asjaomastele töötajate esindajatele tehnilise abi ja koolituse vormis toetust, et aidata neil täita käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi.

Artikkel 12

Andmekaitse

1. Kui artiklite 7, 9 ja 10 kohaste meetmete raames esitatud teave hõlmab isikuandmete töötlemist, esitatakse see kooskõlas määrusega (EL) 2016/679.

2. Käesoleva direktiivi artiklite 7, 9 või 10 alusel töödeldud isikuandmeid ei kasutata muul eesmärgil kui võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamiseks.

3. Liikmesriigid võivad otsustada, et kui teabe avalikustamine artiklite 7, 9 ja 10 alusel tooks otseselt või kaudselt kaasa tuvastatava töötaja töötasu avalikustamise, saavad selle teabega tutvuda üksnes töötajate esindajad, tööinspeksioon või võrdõiguslikkust edendav asutus. Töötajate esindajad või võrdõiguslikkust edendav asutus nõustavad töötajaid seoses käesoleva direktiivi kohase võimaliku nõudega, ilma et avalikustataks sama või võrdväärset tööd tegevate individuaalsete töötajate tegelikku töötasutaset. Artikli 29 kohase järelevalve tegemiseks peab teave olema piiranguteta kättesaadav.

Artikkel 13

Sotsiaaldialoog

Ilma et see piiraks sotsiaalpartnerite sõltumatust ning kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavaga võtavad liikmesriigid asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tulemuslik kaasamine, arutades nendega nende taotlusel käesolevas direktiivis sätestatud õigusi ja kohustusi, kui see on kohaldatav.

Ilma et see piiraks sotsiaalpartnerite sõltumatust ning võttes arvesse riikide erinevaid tavasid, võtavad liikmesriigid asjakohaseid meetmeid, et edendada sotsiaalpartnerite rolli ja julgustada kasutama õigust pidada kollektiivläbirääkimisi meetmete üle, millega vähendada palgadiskrimineerimist ja selle negatiivset mõju peamiselt ühe sugupoole tehtava töö alahindamisele.

III PEATÜKK

ÕIGUSKAITSEVAHENDID JA ÕIGUSE JÄRGIMISE TAGAMINE*Artikkel 14***Õiguste kaitse**

Liikmesriigid tagavad, et pärast võimalikku lepitusmenetlust on kohtumenetlused võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste järgimise tagamiseks kättesaadavad kõigile töötajatele, kes leiavad, et neid on võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu õigusvastaselt koheldud. Sellised menetlused peavad olema töötajatele ja nende nimel tegutsevatele isikutele kergesti kättesaadavad isegi pärast seda, kui töösuhe, milles väidetav diskrimineerimine aset leidis, on lõppenud.

*Artikkel 15***Menetlused töötajate nimel või toetuseks**

Liikmesriigid tagavad, et ühingutel, organisatsioonidel, võrdõiguslikkust edendavatel asutustel ning töötajate esindajatel ja muudel juriidilistel isikutel, kellel on kooskõlas liikmesriigi õiguses sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamiseks, on õigus algatada haldus- või kohtumenetlus seoses võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste väidetava rikkumisega või olla sellises menetluses osaline. Sellise isiku nõusolekul, kelle puhul on väidetavalt rikutud õigust või kohustust, mis on seotud võrdse tasustamise põhimõttega, võivad nad tegutseda selle isiku nimel või toetuseks.

*Artikkel 16***Õigus hüvitisele**

1. Liikmesriigid tagavad, et töötajal, kes on võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguse või kohustuse rikkumise tõttu kannatanud kahju, on õigus nõuda ja saada selle kahju eest liikmesriigi määratud täielikku hüvitist või kahjutasu.
2. Lõikes 1 osutatud hüvitist või kahjutasu peab tagama tekitatud kahju tegeliku ja tulemusliku hüvitamise või, kui liikmesriik nii määrab, tekitatud kahju ja kahjustuste heastamise kahjutasu maksmisega viisil, mis on hoiatav ja proportsionaalne.
3. Hüvitist või kahjutasu peab kahju kannatanud töötaja asetama olukorda, milles ta oleks olnud, kui teda ei oleks diskrimineeritud soo alusel või kui ei oleks rikutud õigusi või kohustusi, mis on seotud võrdse tasustamise põhimõttega. Liikmesriigid tagavad, et hüvitist või kahjutasu hõlmab saamata jäänud töötasu ja seotud boonuste või loonustasude täies ulatuses sissenõudmist, hüvitist kaotatud võimaluste, mittevaralise kahju ning muude selliste asjaomaste tegurite põhjustatud kahju eest, mille hulka võib kuuluda interseksionaalne diskrimineerimine, samuti viivist.
4. Hüvitise või kahjutasu suurust ei tohi eelnevalt piirata ülemmäära kehtestamisega.

*Artikkel 17***Muud õiguskaitsevahendid**

1. Liikmesriigid tagavad, et võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste rikkumise korral võivad pädevad asutused või liikmesriikide kohtud kooskõlas liikmesriigi õigusega kaebaja või hageja taotlusel ja vastaspoole või kostja kulul teha:
 - a) ettekirjutuse rikkumise lõpetamiseks;

b) ettekirjutuse meetmete võtmiseks, et tagada võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste järgimine.

2. Kui vastaspool või kostja jätab lõike 1 kohaselt tehtud ettekirjutuse täitmata, tagavad liikmesriigid, et nende pädevatel asutustel või kohtutel on võimalik asjakohasel juhul teha korduva trahvi maksekäsund, et tagada ettekirjutuse täitmine.

Artikkel 18

Töendamiskohustuse üleminek

1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma kohtusüsteemiga vajalikud meetmed, tagamaks et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab pädevale asutusele või liikmesriigi kohtule faktilised asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab vastaspool või kostja tõendama, et otsest ega kaudset palgadiskrimineerimist ei ole toimunud.

2. Liikmesriigid tagavad, et kui tööandja on artiklites 5, 6, 7, 9 ja 10 sätestatud tasustamise läbipaistvusega seotud kohustused täitmata jätnud, peab tööandja väidetavat otsest või kaudset palgadiskrimineerimist käsitlevas kohtu- või haldusmenetluses tõendama, et sellist diskrimineerimist ei ole toimunud.

Käesoleva lõike esimest lõiku ei kohaldata, juhul kui tööandja tõendab, et artiklites 5, 6, 7, 9 ja 10 sätestatud kohustuste rikkumine oli ilmselgelt tahtmatu ja vähetähtis.

3. Käesolev direktiiv ei takista liikmesriike kehtestamast soodsamaid töendamismorme töötajale, kes on algatanud seoses võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste väidetava rikkumisega haldus- või kohtumenetluse.

4. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral faktiliste asjaolude uurimine on pädeva asutuse või liikmesriigi kohtu ülesanne.

5. Käesolevat artiklit ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriigi õiguses ei ole sätestatud teisiti.

Artikkel 19

Võrdse või võrdväärse töö tõendamine

1. Hinnates seda, kas nais- ja meestöötajad teevad võrdset või võrdväärset tööd, ei piirduta töötajate olukorra võrreldavuse hindamisel olukordadega, kus naised ja mehed töötavad sama tööandja juures, vaid hindamist laiendatakse ka juhtudele, kus tasustamistingimused on pärit ühest ja samast allikast. Ühe allikaga on tegemist juhul, kui selles on määratud kindlaks töötajate võrdlemiseks olulised töötasukomponendid.

2. Töötajate olukorra võrreldavuse hindamisel ei piirduta asjaomase töötajaga samal ajal töötavate töötajatega.

3. Kui reaalsel võrdlusisikut ei ole võimalik leida, on väidetava palgadiskrimineerimise tõendamiseks lubatud kasutada muid tõendeid, kaasa arvatud statistikat või võrdlust selle kohta, kuidas töötajat võrreldavas olukorras koheldaks.

Artikkel 20

Juurdepäas tõenditele

1. Liikmesriigid tagavad, et võrdse tasustamisega seotud nõude või hagi menetlemisel saavad pädevad asutused või liikmesriikide kohtud kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavadega kohustada isikut, kelle vastu nõue või hagi esitati, avaldama kõik tema käsutuses olevad asjakohased tõendid.

2. Liikmesriigid tagavad, et pädevatel asutustel või liikmesriikide kohtutel on õigus nõuda konfidentsiaalset teavet sisaldavate tõendite avaldamist, kui nad peavad seda võrdse tasustamisega seotud nõude või hagi jaoks oluliseks. Liikmesriigid tagavad, et sellise teabe avaldamise nõudmisel on pädevatel asutustel või liikmesriikide kohtutel kasutada tulemuslikud meetmed kõnealuse teabe kaitsmiseks kooskõlas riigisiseste menetlusnormidega.

3. Käesolev artikkel ei takista liikmesriike säilitamast või võtmast kasutusele kaebajale või hagejale soodsamaid norme.

Artikkel 21

Aegumistähtajad

1. Liikmesriigid tagavad, et õigusnormidega, mida kohaldatakse võrdse tasustamise nõuete aegumistähtaegade suhtes, määratakse kindlaks, millal hakatakse aegumistähtaega arvestama, mis on selle pikkus ja asjaolud ning mille alusel aegumistähtaaja arvestamine katkestatakse või peatatakse. Aegumistähtaega ei hakata arvestama enne, kui kaebaja või hageja on rikkumisest teadlik või kui võib mõistlikult eeldada, et ta on sellest teadlik. Liikmesriigid võivad otsustada, et aegumistähtaega ei hakata arvestama seni, kuni rikkumine kestab või enne töölepingu või töösuhte lõppemist. Aegumistähtajad ei tohi olla lühemad kui kolm aastat.

2. Liikmesriigid tagavad, et aegumistähtaeg peatatakse või – olenevalt liikmesriikide õigusest – katkestatakse kohe, kui kaebaja või hageja võtab meetmeid, teavitades tööandjat kaebusest või algatades kohtumenetluse, otse või kasutades vahendajana töötajate esindajaid või tööinspektsiooni või võrdõiguslikkust edendavat asutust.

3. Käesolevat artiklit ei kohaldata nõuete aegumise normide kohta.

Artikkel 22

Õigusabikulud

Liikmesriigid tagavad, et kui palgadiskrimineerimist puudutav nõue lahendatakse kostja kasuks, on liikmesriigi kohtul vastavalt liikmesriigi õigusele võimalus hinnata, kas kohtuasjas kaotajaks jäänud hagejal oli piisav alus hagi esitamiseks kohtusse ning kui see oli nii, siis hinnata, kas on asjakohane asjaomastelt hagejalt menetluskulude kandmist mitte nõuda.

Artikkel 23

Karistused

1. Liikmesriigid kehtestavad normid mõjusate, proportsionaalsete ja hoiatavate karistuste kohta, mida kohaldatakse võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste rikkumise korral. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada kõnealuste normide rakendamine, ja teavitavad komisjoni viivitamata nimetatud normidest ja meetmetest ning kõikidest neid mõjutavatest hilisematest muudatustest.

2. Liikmesriigid tagavad, et lõikes 1 osutatud karistustega tagatakse võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste rikkumise korral tegelik hoiatav mõju. Sellised karistused hõlmavad liikmesriigi õiguse alusel kehtestatavaid trahve.

3. Lõikes 1 osutatud karistuste puhul võetakse arvesse kõiki asjaomaseid raskendavaid või kergendavaid asjaolusid, mida võidakse rikkumise korral kohaldada ning mille hulka võib kuuluda interseksionaalne diskrimineerimine.

4. Liikmesriigid tagavad, et võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste korduva rikkumise korral kohaldatakse erikaristusi.

5. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada käesolevas artiklis ette nähtud karistuste tulemuslik kohaldamine praktikas.

*Artikkel 24***Võrdne tasustamine riigihankelepingutes ja kontsessioonides**

1. Asjakohased meetmed, mida liikmesriigid võtavad kooskõlas direktiivi 2014/23/EL artikli 30 lõikega 3, direktiivi 2014/24/EL artikli 18 lõikega 2 ja direktiivi 2014/25/EL artikli 36 lõikega 2, hõlmavad meetmeid, millega tagatakse, et riigihankelepingute ja kontsessioonide täitmisel järgivad ettevõtjad võrdse tasustamise põhimõttega seotud kohustusi.
2. Liikmesriigid kaaluvad võimalust nõuda, et avaliku sektori hankijad lisaksid lepingusse vajalikud karistused ja lõpetamistingimused, et tagada riigihankelepingutes ja kontsessioonides võrdse tasustamise põhimõtte järgimine. Kui liikmesriikide ametiasutused tegutsevad kooskõlas direktiivi 2014/23/EL artikli 38 lõike 7 punktiga a, direktiivi 2014/24/EL artikli 57 lõike 4 punktiga a või direktiivi 2014/25/EL artikli 80 lõikega 1 koosmõjus direktiivi 2014/24/EL artikli 57 lõike 4 punktiga a, võivad avaliku sektori hankijad ettevõtja hankemenetlusest kõrvaldada või võivad liikmesriigid avaliku sektori hankijatelt nõuda ettevõtja hankemenetlusest kõrvaldamist, kui nad suudavad asjakohasel viisil tõendada, et rikutud on käesoleva artikli lõikes 1 osutatud kohustust, mis puudutab tasustamise läbipaistvust või suuremat kui 5 % palgalõhet ükskõik millises töötajate kategoorias, välja arvatud juhul, kui tööandja suudab seda objektiivsete sooneutraalsete kriteeriumide alusel põhjendada. See ei piira muid direktiivis 2014/23/EL, 2014/24/EL või 2014/25/EL sätestatud õigusi ja kohustusi.

*Artikkel 25***Ohvristamine ja kaitse ebasoodsama kohtlemise eest**

1. Töötajaid ja töötajate esindajaid ei kohelda ebasoodsamalt seetõttu, et nad on kasutanud võrdse tasustamisega seotud õigusi või on toetanud teist isikut tema õiguste kaitsmisel.
2. Liikmesriigid võtavad oma õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud, et kaitsta töötajaid, sealhulgas neid töötajaid, kes on töötajate esindajad, töölt vabastamise või tööandjapoolse muu pahatahtliku kohtlemise eest vastusena tööandja organisatsiooni sees esitatud kaebusele või haldus- või kohtumenetlusele seoses võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste täitmise tagamiseks.

*Artikkel 26***Seos direktiiviga 2006/54/EÜ**

Menetluste suhtes, mis käsitlevad õigusi või kohustusi seoses direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 sätestatud võrdse tasustamise põhimõttega, kohaldatakse käesoleva direktiivi III peatükki.

IV PEATÜKK

HORISONTAALSED SÄTTED*Artikkel 27***Kaitsetase**

1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada töötajate jaoks käesoleva direktiivi sätetest soodsamad sätted.
2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna mingil juhul alust kaitsetaseme alandamiseks käesoleva direktiiviga reguleeritavates valdkondades.

Artikkel 28

Võrdõiguslikkust edendavad asutused

1. Ilma et see piiraks tööinspeksioonide või muude töötajate õigusi kaitsvate asutuste, sealhulgas sotsiaalpartnerite pädevust, on võrdõiguslikkust edendavad asutused pädevad käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvates küsimustes.
2. Liikmesriigid võtavad kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavadega aktiivseid meetmeid, et tagada võrdse tasustamise põhimõttega seotud küsimuses tihe koostöö ja koordineerimine tööinspeksioonide, võrdõiguslikkust edendavate asutuste ning, kui see on asjakohane, sotsiaalpartnerite vahel.
3. Liikmesriigid tagavad võrdõiguslikkust edendavatele asutustele piisavalt vahendeid, et võimaldada neil tulemuslikult täita oma ülesandeid, mis on seotud võrdse tasustamise õiguse järgimisega.

Artikkel 29

Järelevalve ja teadlikkuse suurendamine

1. Liikmesriigid tagavad võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise järjepideva ja koordineeritud järelevalve ja toetamise ning kõigi kättesaadavate õiguskaitsevahendite kohaldamise.
2. Iga liikmesriik määrab käesoleva direktiivi rakendamiseks võetavaid riiklikke rakendusmeetmeid jälgiva ja toetava asutuse (edaspidi „järelevalveasutus“) ning võtab vajalikud meetmed sellise asutuse nõuetekohaseks toimimiseks. Järelevalveasutus võib olla olemasoleva riigiasutuse või -struktuuri osa. Liikmesriigid võivad määrata teadlikkuse suurendamise ja andmete kogumise eesmärgil rohkem kui ühe asutuse, eeldusel et lõike 3 punktides b, c ja e sätestatud järelevalve- ja analüüsiülesandeid täidab keskne asutus.
3. Liikmesriigid tagavad, et järelevalveasutuse ülesanded hõlmavad järgmist:
 - a) avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate ja organisatsioonide, sotsiaalpartnerite ja üldsuse teadlikkuse suurendamine, et edendada võrdse tasustamise põhimõtet ja õigust tasustamise läbipaistvusele, käsitledes muu hulgas intersektionaalset diskrimineerimist seoses võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmisega;
 - b) soolise palgalõhe põhjuste analüüsimine ning selliste vahendite väljatöötamine, mis aitaksid töötasuerinevusi hinnata, kasutades selleks eelkõige EIGE analüütilist tegevust ja analüüsivahendeid;
 - c) tööandjateelt artikli 9 lõike 7 kohaselt saadud andmete kogumine ning artikli 9 lõike 1 punktides a–f osutatud andmete viivitamatu avaldamine hõlpsasti kättesaadaval ja kasutajasõbralikul viisil, mis võimaldab võrrelda asjaomase liikmesriigi tööandjaid, sektoreid ja piirkondi, ning eelmise nelja aasta andmete esitamine, kui need on kättesaadavad;
 - d) artikli 10 lõike 3 kohaselt esitatud, töötasu ühist hindamist käsitlevate aruannete kogumine;
 - e) andmete koondamine palgadiskrimineerimise nõuete arvu ja liigi kohta ning pädevatele ametiasutustele, sealhulgas võrdõiguslikkust edendavad asutused, ja liikmesriigi kohtutele esitatud kaebuste kohta.
4. Liikmesriigid esitavad lõike 3 punktides c, d ja e osutatud andmed komisjonile ühekorraga hiljemalt 7. juuniks 2028 ja seejärel iga kahe aasta järel.

Artikkel 30

Kollektiivlääbirääkimised ja kollektiivne tegutsemine

Käesolev direktiiv ei mõjuta mingil viisil õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja jõustada ning tegutseda kollektiivselt kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavaga.

*Artikkel 31***Statistika**

Liikmesriigid esitavad igal aastal komisjonile (Eurostatile) oma ajakohastatud korrigeerimata kujul andmed soolise palgalõhe arvutamiseks. See statistika tuleb koostada sugude, majandussektorite, tööaja (täistööaeg / osaline tööaeg), majandusliku kontrolli (riigi omand / eraomand) ja vanuse kaupa ning andmed tuleb arvutada igal aastal.

Esimeses lõigus osutatud andmete esitamine vaatlusaasta 2026 kohta algab 31. jaanuaril 2028.

*Artikkel 32***Teabe levitamine**

Liikmesriigid võtavad aktiivseid meetmeid, tagamaks et käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud sätted ja juba kehtivad asjakohased sätted tehakse liikmesriikide territooriumil asjaomastele isikutele teatavaks, kasutades selleks kõiki sobivaid vahendeid.

*Artikkel 33***Rakendamine**

Liikmesriigid võivad usaldada käesoleva direktiivi rakendamise sotsiaalpartneritele, kui see on kooskõlas sotsiaalpartnerite rolli käsitleva liikmesriigi õiguse ja/või tavaga ning kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud. Sotsiaalpartneritele usaldatud rakendamisülesanded võivad hõlmata järgmist:

- a) artikli 4 lõikes 2 sätestatud analüüsivahendite ja -meetodite väljatöötamine;
- b) rahalised karistused, mis on võrreldavad trahvidega, eeldusel, et need on mõjusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

*Artikkel 34***Ülevõtmine**

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 7. juuniks 2026. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.

Komisjoni teavitamisel lisavad liikmesriigid komisjonile ka kokkuvõtte hinnangust selle kohta, millist mõju avaldavad nende ülevõtmismeetmed töötajatele ja alla 250 töötajaga tööandjatele, ning viite sellisele avaldatud hinnangule.

2. Kui liikmesriigid võtavad vastu lõikes 1 osutatud normid, sisaldavad need viidet käesolevale direktiivile või selline viide lisatakse nende ametliku avaldamise korral. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

*Artikkel 35***Aruandlus ja läbivaatamine**

1. Hiljemalt 7. juuniks 2031 teavitavad liikmesriigid komisjoni sellest, kuidas käesolevat direktiivi on rakendatud ja milline on olnud selle mõju praktikas.

2. Hiljemalt 7. juuniks 2033 esitab komisjon Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande käesoleva määruse rakendamise kohta. Kõnealuses aruandes analüüsitakse muu hulgas artiklites 9 ja 10 tööandjatele seatud künniseid ning artikli 10 lõikes 1 töötasude ühise hindamise käivitajana sätestatud 5 % läve. Komisjon esitab kohasel juhul selliseid õigusaktide muutmise ettepanekuid, mida ta peab nimetatud aruande alusel vajalikuks.

Artikkel 36

Jõustumine

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 37

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Strasbourg, 10. mai 2023

Euroopa Parlamendi nimel
president
R. METSOLA

Nõukogu nimel
eesistuja
J. ROSWALL
