



Brüssel, 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

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

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

SELETUSKIRI

1. ETTEPANEKU TAUST

• Ettepaneku põhjused

Naiste ja meeste õigus võrdsele tasule võrdse või võrdväärse töö eest on üks Euroopa Liidu aluspõhimõtteid, mis on sätestatud Rooma lepingus. Võrdse tasustamise tagamise nõue on sätestatud ka direktiivis 2006/54/EÜ (edaspidi „uuesti sõnastatud direktiiv“),¹ mida 2014. aastal täiendati komisjoni soovitusel tasustamise läbipaistvuse kohta (edaspidi „2014. aasta soovitus“).² Sellest õigusraamistikust hoolimata on selle põhimõtte tõhus rakendamine ja täitmise tagamine praktikas ELis endiselt probleem. Üheks peamiseks takistuseks peetakse tasustamise vähest läbipaistvust³. Sooline palgalõhe⁴ ELis on ligikaudu 14 %. Palgalõhe tingib pikaajalise mõju naiste elukvaliteedile, nende suurenenud ohu sattuda vaesusse ja jonnakalt püsiva pensionilõhe, mis on ELis 33 %⁵. See probleem vajab eriti pakilist lahendust tulenevalt COVID-19 pandemiast ning selle majanduslikest ja ühiskondlikest tagajärgedest, kuna naistöötajad on kriisi tõttu eriti rängalt kannatada saanud⁶.

Euroopa Parlament on korduvalt kutsunud üles võtma ELi tasandil rohkem meetmeid, et tõhustada võrdse tasustamise sätete kohaldamist. Nõukogu on õhutanud nii liikmesriike kui ka komisjoni tegutsema. 2019. aasta juunis palus nõukogu komisjonil välja töötada konkreetsed meetmed, et suurendada tasustamise läbipaistvust⁷.

Euroopa sotsiaälõiguste samba 20 põhimõtte hulka kuuluvad naiste ja meeste võrdõiguslikkus ning õigus saada võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu⁸. Oma 2017.–2019. aasta tegevuskavas soolise palgalõhe vähendamiseks⁹ hindas komisjon vajadust võtta täiendavaid õiguslikke meetmeid, et parandada võrdse tasustamise põhimõtte täitmise tagamist ja võimalusi tasustamise läbipaistvuse suurendamiseks. Oma poliitilistes suunistes¹⁰ teatas

¹ 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). Direktiiviga konsolideeriti kehtivad direktiivid, mis käsitlevad soolist võrdõiguslikkust tööhõive valdkonnas, võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu praktikat, see tähendab direktiiv 75/117/EMÜ võrdse tasustamise kohta, direktiiv 86/378/EMÜ (muudetud direktiiviga 96/97/EÜ) meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides, direktiiv 76/207/EMÜ (muudetud direktiiviga 2002/73/EÜ) meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta ning direktiiv 97/80/EÜ (muudetud direktiiviga 98/52/EÜ) soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta.

² Komisjoni 7. märtsi 2014. aasta soovitus 2014/124/EL meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse suurendamise kaudu (ELT L 69, 8.3.2014, lk 112).

³ Vt komisjoni hinnanguid ja rakendusaruandeid vastavalt [SWD\(2020\) 50](#) ja [COM\(2013\) 861 final](#).

⁴ Soolise palgalõhe näitaja mõõdab mees- ja naistöötajatele makstava keskmise brutotunnitasu vahet ning seda väljendatakse protsendina meestöötajatele makstavast keskmisest brutotunnitasust. Eurostat, [sdg 05 20](#).

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

⁷ EPSCO 2019. aasta juuni järeldused (dok nr 10349/19).

⁸ Sotsiaälõiguste samba eesmärk on anda kodanikele uusi ja tõhusamaid õigusi, mis tuginevad 20 peamisele põhimõttele. Lisateave vt https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et

⁹ COM(2017) 678 final; vt ka sellega seotud [rakendusaruanne \(COM\(2020\) 101 final\)](#).

¹⁰ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_et.pdf.

president von der Leyen komisjoni kavatsusest esitada uued siduvad tasustamise läbipaistvuse meetmed. Võetud kohustust kinnitati Euroopa soolise võrdõiguslikkuse strateegias 2020–2025¹¹.

Algatus tuleneb komisjonipoolsest asjaomaste õigusnormide tagasiulatuvast hindamisest (edaspidi „2020. aasta hinnang“)¹² ning mitmest muust selleteemalisest aruandest¹³. Nendes hinnangutes jõuti järeldusele, et paljudes liikmesriikides ei ole piisavalt kohaldatud võrdse tasustamise õigust ega tagatud selle tõhusat järgimist ja et tasustamine ei ole piisavalt läbipaistev.

Ettepaneku eesmärgid

Algatuse eesmärk on kehtestada tasustamise läbipaistvuse nõuded, mis suurendaksid töötajate võimalusi kehtestada oma õigus saada võrdset töötasu, et seeläbi aidata lahendada võrdse tasustamise põhiõiguse jätkuvalt ebapiisava kaitse tagamise probleemi ja tagada selle õiguse järgimine kogu ELis.

Kavandatav direktiiv aitab neid eesmärgi saavutada järgmiselt:

- kehtestades organisatsioonides tasustamise läbipaistvuse;
- hõlbustades võrdse tasustamisega seotud põhimõistete, nagu „töötasu“ ja „võrdväärne töö“ kohaldamist;
- tugevdades õiguskaitsemehhanisme.

Tasustamise läbipaistvus võimaldab töötajatel tuvastada ja tõendada võimalikku soolist diskrimineerimist. Samuti võib see paljastada soolise kallutatuse palgasüsteemides ja palgaastmetes, mille tõttu ei väärtustata naiste ja meeste tööd võrdselt ja sooneutraalselt või alahinnatakse teatud kutseoskusi, mida peetakse peamiselt naiste omadusteks. Kuna selline kallutatus on sageli alateadlik, võib tasustamise läbipaistvusest olla abi, et suurendada tööandjate teadlikkust sellest probleemist ja et nad oskaksid tuvastada diskrimineerivaid soopõhiseid palgaerinevusi, mida ei saa selgitada lisatasu õigustavate teguritega ja mida sageli rakendatakse tahtmatult. Tasustamise läbipaistvus on seega oluline vahend meeste ja naiste võrdse tasustamisega seotud kahtluste hajutamiseks ja tasustamistavade soolise kallutatuse kõrvaldamiseks. See võib aidata muuta ka suhtumist naiste töötasusse, suurendades teadlikkust ja elavdades arutelu struktuursete soopõhiste palgaerinevuste põhjuste üle. Lisaks pelgale võrdse tasustamise põhimõtte järgmisele võib see ajendada soolise võrdõiguslikkuse poliitika üldisema läbivaatamise ettevõtte tasandil ning edendada tihedamat koostööd tööandjate ja töötajate esindajate vahel.

¹¹ COM(2020) 152 final.

¹² SWD(2020) 50.

¹³ Direktiivi 2006/54/EÜ rakendamisaruanne (SWD(2013) 512 final); tasustamise läbipaistvust käsitlevale soovitusel lisatud mõjuhindang (SWD(2014) 59 final); aruanne meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamist läbipaistvuse suurendamise kaudu käsitleva komisjoni soovitusel rakendamise kohta (COM(2017) 671 final).

- **Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega**

Tuginedes uuesti sõnastatud direktiivile ja 2014. aasta soovitusel, kehtestatakse käesoleva ettepanekuga uued ja üksikasjalikumad normid, et tagada meeste ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte järgimine.

Euroopa sotsiaalõiguste sammas ja selle 20 põhimõtet on ELi suunanäitaja õiglasema Euroopa ülesehitamisel ning paremate elu- ja töötingimuste edendamisel kõigi jaoks. 3. märtsil 2021 esitas komisjon suurte eesmärkidega tegevuskava, et tagada selle rakendamine kogu ELis.

Käesolev kavandatav direktiiv on osa laiemast meetmete ja algatuste paketist, mis keskendub soolise palgalõhe algpõhjuste kõrvaldamisele ja naiste majandusliku mõjuvõimu suurendamisele. Palgadiskrimineerimine ja palgastruktuuri kallutatus on ainult üks selle 14 % suuruse palgalõhe algpõhjustest, mis lisandub muudele põhjustele ja teguritele, nagu horisontaalne ja vertikaalne segregatsioon tööturul, täistööajaga ja osalise tööajaga töö vastandamine ning tasustamata hoolduskohustused. Isegi ilma nende põhjuste ja teguriteta eksisteerib nn seletamatu sooline palgalõhe, mis moodustab kaks kolmandikku soolisest palgalõhest ELi liikmesriikides ja mis kavatakse käesoleva algatusega sihikule võtta. Samuti on oluline märkida, et teenistuskäik, sealhulgas sooline palgalõhe, ja pensionisüsteemi ülesehitus mõjutavad soolist pensionilõhet.

Käesolev algatus on osa mitmeosalisest lähenemisviisist, mis hõlmab muu hulgas töö- ja eraelu tasakaalustamist käsitlevat direktiivi,¹⁴ stereotüüpide vastu võitlemise ja parema soolise tasakaalu tagamise valdkondlikke algatusi ning kavandatavat direktiivi, mis käsitleb soolise tasakaalu parandamist ELi suurte börsiettevõtete juhtorganites¹⁵.

Kavandatav direktiiv on täielikult kooskõlas ELi toetusega ÜRO kestliku arengu tegevuskavale 2030 ja aitab kaasa ÜRO kestliku arengu eesmärkide rakendamisele, eriti seoses eesmärgiga nr 5 („Saavutada sooline võrdõiguslikkus ning suurendada naiste ja tütarlaste mõjuvõimu.“)¹⁶.

- **Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtetega**

Käesolev ettepanek on kooskõlas algatusega, mille eesmärk on suurendada äriühingute aruandlust asjakohase mittefinantsteabe kohta¹⁷. See haakub ka ELi miinimumpalga algatuse¹⁸ ja ettevalmistamisel oleva äriühingute kestliku üldjuhtimise algatusega,¹⁹ mis seda toetavad.

¹⁴ 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).

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012PC0614&from=GA>.

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

¹⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive>.

¹⁸ COM(2020) 682 final.

¹⁹ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance>.

2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

• Õiguslik alus

Kavandatav direktiiv põhineb Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõikel 3, kus on sätestatud ELi kohustus võtta meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte, sealhulgas võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

ELi toimimise lepingu artikli 157 lõige 3 on uuesti sõnastatud direktiivi ja 2014. aasta soovitusel õiguslik alus. Seetõttu on see õiguslik alus ka käesolevas algatuses sisalduvatele siduvatele tasustamise läbipaistvuse meetmetele, mis toetavad võrdse tasustamise põhimõtte rakendamist ja selle tõhusama täitmise tagamist vastavalt ELi toimimise lepingu artiklile 157 ja uuesti sõnastatud direktiivile.

• Subsidiaarsus

Võrdset tasustamist puudutava ELi põhimõtte rakendamine kehtestati ELi tasandil juba 1957. aasta Euroopa Majandusühenduse asutamislepingus (EMÜ asutamislepingu artikkel 119, seejärel Euroopa Ühenduse asutamislepingu artikkel 141 ja nüüd ELi toimimise lepingu artikkel 157), mis näitab, et tegemist on ELi põhiväärtusega. Esialgu täitis see põhimõtte eelkõige majanduslikku funktsiooni, kuna selle eesmärk oli vältida konkurentsimoonutusi. 1976. aastal tunnustas Euroopa Liidu Kohus aga EMÜ asutamislepingu artikli 119 sotsiaalset eesmärki ja horisontaalset vahetut õigusmõju²⁰. Hiljem lisas kohus, et „asutamislepingu artikli 119 majanduslik eesmärk, milleks on eri liikmesriikides asuvate ettevõtjate vaheliste konkurentsimoonutuste kõrvaldamine, on sama sätte sotsiaalse eesmärgi kõrval, mis kujutab endast põhilist inimõigust, teisejärguline“²¹.

Nagu näitab 2020. aasta hinnang, ei ole palgavõrdsust tõenäoliselt võimalik edendada kogu liidus võrreldaval viisil ilma ELi tasandi algatuseta. Vaja on kooskõlastatud lähenemisviisi, mille puudumine ohustab ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikes 1 sätestatud meeste ja naiste võrdse tasustamise saavutamist liikmesriikides.

Asjaolu, et riiklikud tasustamise läbipaistvuse meetmed on killustatud ja napid, suurendab sotsiaalsete standardite erinevuse tõttu konkurentsi moonutamise ohtu. On oht, et ettevõtjad peaksid konkureerima ebavõrdsetel tingimustel, mis takistaks siseturu toimimist. Vaja on ELi tasandi meetmeid, et tagada töötajate samaväärne kaitse kogu ELis ja luua siseturul tegutsevatele ettevõtjatele võrdsed tingimused.

Kavandatav direktiiv põhineb liikmesriikide süsteemide minimaalsel ühtlustamisel ja lubab neil kehtestada rangemad nõuded, kui nad nii otsustavad. See annab neile sõnaselgelt võimaluse usaldada direktiivi sätete rakendamine sotsiaalpartneritele, tingimusel et liikmesriigid suudavad alati tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused. Selline kombineeritud lähenemisviis, mis võimaldab rakendada käesolevas direktiivis sätestatud sisulisi õigusi ja kohustusi kollektiivlepingute kaudu, austab riiklike sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimiste süsteemide erijooni ning sotsiaalpartnerite autonoomiat.

²⁰ Kohtuasi C-43/75: Gabrielle Defrenne vs. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II), ECLI:EU:C:1976:56, punktid 8–10.

²¹ Kohtuasi C-50/96: Deutsche Telekom AG vs. Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, punkt 57.

- **Proportsionaalsus**

Euroopa Liidu lepingu artikli 5 lõikes 4 on sätestatud: „[k]ooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega ei või liidu meetme sisu ega vorm minna aluslepingute eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale“.

2014. aasta soovitus tasustamise läbipaistvuse kohta ei ole olnud piisav, et saavutada eesmärk tõhusamalt rakendada võrdse tasustamise põhimõtet tasustamise läbipaistvuse kaudu, kuna see ei ole olemuselt siduv ja seda on liikmesriikides rakendatud piiratud määral²². Seetõttu on vaja, et uuesti sõnastatud direktiivi täiendaks ja toetaks kavandatav direktiiv. Siduvate õigusmeetmete vastuvõtmine on proportsionaalne vastus ilmsele vajadusele astuda konkreetseid samme võrdse tasustamise põhimõtte rakendamiseks ega lähe kaugemale selle eesmärgi saavutamiseks vajalikust.

Proportsionaalsuse põhimõtet järgitakse täielikult, kuna tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemeetmed on kavandatud nii, et saavutada eesmärk tugevdada naiste ja meeste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist. Ettepanekuga tagatakse ühelt poolt töötajate õigus teabele, mis võib neil aidata tuvastada soolist palgadiskrimineerimist ja kaitsta nende õigust võrdsele töötasule, ning teiselt poolt võetakse arvesse töandjate, eelkõige mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate võimalikke kulusid ja koormust.

Nagu on märgitud koos ettepanekuga esitatavas mõjuhinnangus, on kavandatud meetmetega seotud kulud mõõdukad²³. Need on põhjendatud, pidades silmas kogunevaid ja pikemaajalisi hüvesid, millest peamine on ELi põhiväärtuse täielik kaitse. Lisaks aitab see saavutada ELi laiemaid sotsiaalseid eesmarke, mis on sätestatud Euroopa sotsiaalõiguste sambas. Peale selle võib see aidata suurendada tööühivekindlust ja töandjatel töötajaid paremini hoida ning parandada töötajate ja ettevõtete tootlikkust. Niisiis mõjutab see positiivselt ettevõtete kasumlikkust ja siseturu toimimist.

Ettepanekuga jäetakse liikmesriikidele võimalus säilitada või kehtestada nõudeid, mis on töötajate jaoks soodsamad, nähes ette ennetavama teabe jagamise töötasude kohta ja aruandluse. Samuti võetakse selles arvesse ELi tööturumudelite mitmekesisust ning see võimaldab liikmesriikidel usaldada direktiivi rakendamine sotsiaalpartneritele.

Eeltoodut arvesse võttes ja kuna liikmesriigid ei suuda piisavalt saavutada eesmärki parandada tasustamise läbipaistvust, küll aga saab seda (ühiste miinimumnõuete kehtestamise vajaduse tõttu) paremini saavutada ELi tasandil, võib EL võtta meetmeid kooskõlas subsidiaarsuse (sätestatud ELi toimimise lepingu artikli 5 lõikes 3) ja proportsionaalsuse (ELi toimimise lepingu artikli 5 lõikes 4) põhimõttega.

²² SWD(2020) 50.

²³ Mõjuhinnangu kohaselt kujutas üksikisiku õigus saada teavet enesest hinnanguliselt 20 euro suurust kulu ühe taotluse kohta (seega sõltub ettevõtte kogukulu taotluste arvust), samas kui töandjapoolse palgaaruandluse kogukulu oleks töandja suurusest sõltuvalt minimaalselt 379–508 eurot ja maksimaalselt 721–890 eurot. Töötasu ühist hindamist nõudvatest tegelikest palgaarnevusest sõltuvalt hinnati sellise hindamise kulu töandja jaoks minimaalselt 1 180–1 724 euro ja maksimaalselt 1 911–2 266 euro suuruseks (vt SWD (2021) 41, lk 74).

- **Vahendi valik**

Sobivaks vahendiks peetakse direktiivi vormis õigusakti, millega kehtestatakse raamistik võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamise tõhustamiseks tasustamise läbipaistvuse ja sellega seotud tugevdatud õiguskaitsemehhanismide kaudu. See võimaldab olemasolevaid sätteid rangemaks muuta ja jätab samas liikmesriikidele kaalutlusõiguse otsustamisel, kuidas uusi õigusi ja kohustusi rakendada, võttes arvesse oma riigi konteksti. See lähenemisviis on kooskõlas lähenemisviisiga, mida on kasutatud muudes tööhõive ja diskrimineerimise küsimusi käsitlevates ELi õigusaktides²⁴.

Otsustati, et uuesti sõnastatud direktiivi ei muudeta ega asendada, kuna selle kohaldamisala töö- ja kutsealase soolise diskrimineerimisega võitlemisel on laiem; eraldi peatükk, mis käsitleb tasustamise läbipaistvust ja selle nõude täitmise tagamise sätteid, ei sobiks kõnealuse direktiivi praeguse struktuuriga ning oleks ebaproportsionaalne võrreldes uuesti sõnastatud direktiivi sätetega, millega reguleeritakse naiste ja meeste võrdse kohtlemise muid aspekte tööhõive- ja kutsealastes küsimustes.

3. JÄRELHINDAMISE, SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

- **Praegu kehtivate õigusaktide järelhindamine või toimivuse kontroll**

Võrdse tasustamise õigusraamistiku 2020. aasta hinnangus, eelkõige uuesti sõnastatud direktiivi ja 2014. aasta soovitusel asjakohastes osades, jõuti järeldusele, et kõik sidusrühmad peavad uuesti sõnastatud direktiivi asjakohaseks ning et selle järgimine liikmesriikides ja kõigis majandussektorites on keskmisel kuni kõrgel tasemel. Siiski on endiselt probleemiks võrdse tasustamise põhimõtte tõhus rakendamine ja selle põhimõtte täitmise tagamine praktikas. Selle tõhusust saaks suurendada, kui selgitada õigusmõisteid „töötasu“ ja „võrdväärne töö“, nagu need on määratletud Euroopa Kohtu kohtupraktikas. Need mõisted ei ole liikmesriikide õigusaktides ühetaoliselt määratletud ning nende tõlgendamisel ja kohaldamisel esineb endiselt ebaselgust. Selgete kriteeriumide olemasolu kogu ELis aitaks kaasa võrdse tasustamise põhimõtte tõhusale kohaldamisele.

2020. aasta hinnangu käigus ei leitud tõendeid selle kohta, nagu kaasneks uuesti sõnastatud direktiivi ja 2014. aasta soovitusel rakendamisega märkimisväärne halduskoormus. 2014. aasta soovitusel esitatud tasustamise läbipaistvuse meetmetega kaasnesid tööandjatele vaid piiratud kulud. Kaudsemad kulud võivad tuleneda võimalikust rahulolematusest (ja seega väiksemast tootlikkusest) töötajate hulgas, kes saavad teadlikuks meeste ja naiste suurtest palgaerinevustest, ent samal ajal võib sel olla ka positiivne mõju tööga rahulolule ja töötajate kaasamisele, mis suurendab tööandjate atraktiivsust. Tasustamise läbipaistvuse puudumine vähendas üksikisikute võimet tuvastada soolist palgadiskrimineerimist ja sellega võidelda. Lisaks seisid töötasuga seotud diskrimineerimise kaebuse esitanud töötajad silmitsi mitme

²⁴ Näiteks Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd (ELT L 159, 28.5.2014, lk 1), ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. aprilli 2014. aasta direktiiv 2014/54/EL meetmete kohta, mis lihtsustavad töötajate vaba liikumise raames töötajatele antud õiguste kasutamist (ELT L 128, 30.4.2014, lk 8).

takistusega õiguskaitse kättesaadavusel ning neid ähvardas oht, et tööandja võib neid häbimärgistada ja neile kätte maksta.

2020. aasta hinnang kinnitas, et uuesti sõnastatud direktiiv pakub selget ELi lisaväärtust, kuna see paneb liikmesriigid võtma võrdse tasustamise põhimõtte edendamiseks meetmeid, mida muidu ei oleks rakendatud. ELi lisaväärtus aga oli piiratud, kuna direktiivi rakendati ebapiisavalt ja erinevatel viisidel ning võrdse tasustamise meetmete rakendamise seisukohast keskse tähtsusega õigusmõistete ümber valitses segadus (eriti kohtutes ning tööandjate ja töötajate hulgas).

- **Konsulteerimine sidusrühmadega**

- (a) Meeste ja naiste võrdsete võimaluste nõuandekomitee²⁵

2017. aasta detsembris vastu võetud arvamuses²⁶ juhtis nõuandekomitee tähelepanu palkade suuremale läbipaistvusele kui esimesele sammule võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamise tagamisel. Selles toodi esile läbipaistvuse puudumine kolmel tasandil:

- äriühingud avaldavad harva oma palgaastmestikke ja nende palgakujunduse kriteeriumid on endiselt ebaselged;
- puuduvad õiguslikult selged meetmed tasustamise läbipaistvuse tagamiseks ning
- riiklike meetmete kohaldamise üle ei tehta täielikku järelevalvet.

Komitee kutsus üles võtma meetmeid tasustamise läbipaistvuse suurendamiseks, kehtestades üksikisiku õiguse taotleda ja saada teavet töötasu kohta nii individuaalsel kui ka koondtasemel, et vältida konflikte töökohal. Selle õiguse võib anda ka kohalike ametiühingute esindajatele või muudele töötajate esindajatele.

- (b) Avalikud konsultatsioonid ja sihtotstarbelised uuringud

11. jaanuarist 5. aprillini 2019 toimus avalik konsultatsioon,²⁷ et koguda teavet, seisukohti ja kogemusi riiklike ja ELi tasustamise läbipaistvuse meetmete lünkadest ja nõrkustest tulenevate probleemide kohta. Lisaks otsiti tõendeid selle kohta, mil määral on 2014. aasta soovitus aidanud tugevdada ELi toimimise lepingu artiklis 157 ja uuesti sõnastatud direktiivis sätestatud võrdse tasustamise põhimõtte rakendamist. Vastajatelt paluti ka seisukohti tulevikku suunatud küsimustele läbipaistvusalgatuse asjakohaste aspektide kohta, sealhulgas vajaduse kohta võtta täiendavaid ELi tasandi meetmeid soolise palgadiskrimineerimise vastu võitlemiseks²⁸.

²⁵ Nõuandekomitee moodustati komisjoni otsusega 2008/590/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste nõuandekomitee asutamise kohta. Nõuandekomitee aitab komisjonil sõnastada ja rakendada ELi meetmeid, mille eesmärk on edendada naiste ja meeste võrdseid võimalusi. Samuti edendab see pidevat asjakohaste kogemuste, poliitika ja tavade vahetamist liikmesriikide ja eri asjaosaliste vahel.

²⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf.

²⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation>.

²⁸ Vastuste kokkuvõtte on esitatud 2020. aasta hindamisaruande 2. lisas.

Sellele järgnenud avaliku konsultatsiooni käigus (5. märtsist 28. maini 2020) esitasid riikide ametiasutused, ametiühingud, tööandjate organisatsioonid, ettevõtjate ühendused, valitsusvälised organisatsioonid ja eraisikud oma seisukohad soolise palgadiskrimineerimise, tasustamise läbipaistvuse ning võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu saamise õiguse kaitse tagamisega seotud probleemide kohta²⁹.

Lisaks korraldas komisjon kolm sihtuuringut, mis olid suunatud liikmesriikidele, sotsiaalpartneritele ja tööandjatele³⁰.

- **Mõjuhindang**

Käesolevale ettepanekule lisatud mõjuhindang³¹

- kirjeldatakse kehtiva õigusraamistiku rakendamisest ja täitmise tagamisest tulenevaid probleeme;
- esitatakse poliitikavariandid nende probleemide lahendamiseks;
- vaetakse poliitikavariantide sotsiaalset ja majanduslikku mõju.

Poliitikavariandid hõlmavad läbipaistvuse loomist üksikute töötajate ja tööandjate tasandil ning kehtiva õigusraamistiku rakendamise ja täitmise tagamise hõlbustamist. Variandid hõlmavad eri stsenaariume, alates maksimaalsest sekkumisest (mis eeldab tööjõu ja organisatsioonide laialdast hõlmatust) kuni minimaalse sekkumiseni (mis seab tasakaalu töötajate põhiõiguse võrdsele töötasule ning võimaliku koormuse ja kulud, mida kavandatud meetmed põhjustaksid tööandjale).

Mõjuhindang jõuti järeldusele, et käesolevas dokumendis kavandatud meetmete kombinatsioon on algatuse üld- ja erieesmärgi arvesse võttes kõige proportsionaalsem ja sidusam.

Konkreetne mõju igas liikmesriigis sõltub mitmest tegurist, sealhulgas vajalike seadusandlike kohanduste ulatusest ja laiemast sotsiaal-majanduslikust kontekstist. Üldiselt võib eeldada, et saavutatakse häid tulemusi, kuna suureneb tööandjate teadlikkus, tagatud on tõhusam kaitse töötajate võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu saamise õigusele, väheneb palgastruktuuride sooline kallutatus, käsile võetakse naiste töö süsteemse alahindamise probleem ning lisaks sellele kahaneks soolise palgalõhe see osa, mis võib olla tekkinud palgadiskrimineerimise tõttu. Eeldada võib ka mõju makromajanduslikul tasandil, ehkki seda ei ole võimalik täpselt hinnata, sest palgadiskrimineerimise täpne ulatus (ja seega selle mõju soolisele palgalõhele) ei ole teada. Suurem võrdsus töötasus võib suurendada brutotöötasu ELi tasandil ja vähendada tulu jaotumise ebavõrdsust kõigis liikmesriikides. Lisaks langeb eelduste kohaselt suhtelise vaesuse määr, kusjuures vaesusrisk väheneb peamiselt üksikvanemaga leibkondade puhul (kus naiste osakaal on 85 %). Üleüldiselt võib algatus suurendada otsestest maksudest ja sotsiaalmaksetest saadavaid valitsemissektori tulusid ning suurendada brutotöötasude kogusumma kasvule järgnevat kogunõudlust.

²⁹ Vastuste kokkuvõte on esitatud käesolevale ettepanekule lisatud mõjuhindangu aruande 2. lisas.

³⁰ Vastuste kokkuvõte on esitatud käesolevale ettepanekule lisatud mõjuhindangu aruande 2. lisas.

³¹ SWD(2021) 41.

Kui tööandjate palgakujundustavade kaob sooline kallutatus, avaldab see positiivset mõju tööga rahulolule ja töötajate kaasamisele, mis mõlemad on kriisijärgses kontekstis eluliselt tähtsad. Samal ajal võib see tuua kasu ka tööandjatele, kuna neil on hõlpsam talente hoida ja paraneb nende maine, mis omakorda võib suurendada kasumit. Tõhustatud õiguskaitsemeetmed parandavad õiguskaitse kättesaadavust ja ELi õigusest tulenevate õiguste kaitse tagamist. Selgemad normid suurendavad arusaamist kehtivast õigusraamistikust ja teadlikkust sellest ning parandavad selle kohaldamise järjepidevust.

Õiguskontrollikomitee kiitis mõjuhinna kavandi heaks 27. jaanuaril 2021. Õiguskontrollikomitee arvamus, lõplik mõjuhinna ja selle kommenteeritud kokkuvõtte avaldatakse koos käesoleva ettepanekuga.

- **Õigusnormide toimivus ja lihtsustamine**

Komisjon on uurinud võimalusi, kuidas lihtsustada ja vähendada koormust, eelkõige väiksemate ettevõtjate jaoks. Käesolevas ettepanekus esitatud meetmed, mis tuginevad siseriiklikele tavadele nii ELis kui ka mujal, on kavandatud selleks, et tugevdada õigust võrdsele töötasule, piirates samal ajal võimalikke kulusid ja koormust ning võttes arvesse praegust rasket majanduslikku olukorda ELis COVID-19 pandeemia tõttu. Seega võetakse ettepanekus arvesse proportsionaalsuse põhimõtet. Võttes eelkõige arvesse võimalikku töökoormust, mida on vaja palgateabe kogumiseks ja selle kohta aru andmiseks, kohaldatakse aruandluskohustust ainult selliste tööandjate suhtes, kellel on vähemalt 250 töötajat. Töötasu ühist hindamist kohaldatakse ainult selliste tööandjate suhtes, kelle puhul on nende aastaaruande põhjal selgelt alust kahtlustada meeste ja naiste palgaerinevuse probleemide olemasolu. Analüüs näitab, et käesolevas direktiivis kavandatud meetmetest tulenevad kulud on tagasihoidlikud ning et tõendeid selle kohta, et samade eesmärkide sama tõhusaks täitmiseks on soodsamaid võimalusi, ei esitatud.

- **Põhiõigused**

Käesoleva ettepaneku eesmärgid on kooskõlas Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga, eelkõige selle artikliga 23, mille kohaselt „[n]aiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk“, ning artikliga 31, mille kohaselt „[i]gal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased“.

Peale selle on harta artiklis 27 sätestatud: „[t]öötajatele või nende esindajatele tuleb asjakohasel tasandil tagada, et nad saaksid õigel ajal informatsiooni ja et nendega konsulteeritaks liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavadega ettenähtud juhtudel ja tingimustel“.

4. MÕJU EELARVELE

Ettepanek ei nõua ELi eelarvest täiendavaid vahendeid.

5. MUU TEAVE

- **Järelevalve, hindamise ja aruandluse kord**

Liikmesriigid peavad käesoleva direktiivi üle võtma kahe aasta jooksul pärast selle vastuvõtmist ja teavitama komisjoni ülevõtmismeetmetest. Kooskõlas kavandatava direktiivi artikliga 30 võivad nad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks ülevõtmise kollektiivlepingute kaudu.

Et hinnata, kui tulemuslikult saavutatakse käesoleva algatuse üld- ja erieesmärgid, esitavad liikmesriigid kaheksa aasta pärast aruande selle kohaldamise kohta. Komisjon võtab selle põhjal vastu aruande.

- **Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus**

I peatükk – Üldsätted

Artikkel 1 – Eesmärk ja reguleerimisese

Selles sättes määratletakse direktiivi eesmärk ja sisu. Direktiivi eesmärk on kehtestada miinimumnõuded, millega tugevdatakse meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte ning soolise diskrimineerimise keelu kohaldamist tasustamise läbipaistvuse ja tõhustatud õiguskaitsemehhanismide kaudu.

Artikkel 2 – Kohaldamisala

Selles sättes määratakse kindlaks direktiivi isikuline kohaldamisala, st isikud, kellel on õigus kasutada käesolevas direktiivis sätestatud õigusi.

Artikkel 3 – Mõisted

Selles sättes määratletakse mõisted ja kontseptsioonid ning selgitatakse kõigepealt, kuidas neid tuleks direktiivi kontekstis mõista.

Need terminid ja mõisted hõlmavad nii uuesti sõnastatud direktiivi asjakohaseid olemasolevaid määratlusi (töötasu, otsene diskrimineerimine, kaudne diskrimineerimine) kui ka uusi, konkreetset võrdse tasustamise õigusega seotud mõisteid, nagu palgatase, palgalõhe, mediaanpalk, mediaanpalga lõhe, palgakvartiil ja töötajate kategooriad.

Mõiste „töötasu ehk palk“ hõlmab palka ja muid tasumooduseid kas rahas või loonusena, mida töötaja töandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab („täiendavad või muutuvtasud“). Selle hulka kuuluvad kõik lisahüved, nagu boonused, ületunnitöö hüvitamine, reisivõimalused (sealhulgas ametiautod ja sõidukaardid), eluasemetoetus, koolitushüvitis, töölt vabastamise korral makstavad hüvitised, seadusjärgne haigushüvitis, seadusega ettenähtud hüvitis ja tööandjapensionid. See peaks hõlmama kõiki nii seadusega kui ka kollektiivlepinguga ette nähtud tasuelemente.

Sooline palgadiskrimineerimine võib hõlmata diskrimineerimise eri telgede põimumist: ühelt poolt soolist diskrimineerimist ja teisalt diskrimineerimist rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel (mille eest kaitsevad direktiivid 2000/43/EÜ ja 2000/78/EÜ). Uue määratluse eesmärk on selgitada, et soolise palgadiskrimineerimise kontekstis tuleks sellist kombinatsiooni arvesse võtta, kõrvaldades sellega igasugused kahtlused, mis võivad sellega seoses olemasoleva õigusraamistiku alusel tekkida. Sellega tagatakse, et kohtud või muud pädevad asutused võtavad eelkõige sisulistel ja menetluslikel põhjustel nõuetekohaselt arvesse mis tahes ebasoodsat olukorda, mis tuleneb läbipõimunud diskrimineerimisest, sealhulgas selleks, et tunnustada diskrimineerimise olemasolu, otsustada asjakohase võrdlusaluse üle, hinnata proportsionaalsust ning vajaduse korral määrata hüvitise või karistuste suurus. Üks sellise põimumise erijuhte on rändajatest naiste olukord, kuna neid ohustab mitut eri liiki diskrimineerimine nende soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste alusel.

Artikkel 4 – Võrdne töö ja võrdväärne töö

Aluslepingus sätestatud naiste ja meeste võrdse tasustamise õiguse austamine eeldab, et tööandjatel on palgastruktuurid, mis tagavad naistele ja meestele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise. Selleks et võimaldada töötajatel ja tööandjatel hinnata, mida kujutab endast võrdväärne töö, nõutakse selle sättega, et liikmesriigid kehtestaksid töö väärtuse hindamiseks ja võrdlemiseks vahendid või meetodid kooskõlas objektiivsete kriteeriumidega, mis hõlmavad haridus-, kutse- ja koolitusnõudeid, oskusi, jõupingutusi ja vastutust, tehtud tööd ja asjaomaste ülesannete laadi. See annab aluse hinnata, kas töötajaid peetakse võrreldavas olukorras olevateks ja võrdväärset tööd tegevateks, ning aitab tööandjatel objektiivseid ja sooneutraalseid kriteeriumeid kasutades töökohti paremini liigitada ja tasustada.

Selgete kriteeriumide olemasolu riiklikul tasandil aitab töötajatel kindlaks teha sobiva võrdlusaluse ja hinnata, kas neid koheldakse vähem soodsalt kui võrdset või võrdväärset tööd tegevat võrdlusalust.

See säte sisaldab lisaks kahte selgitust, mis on sätestatud Euroopa Kohtu kohtupraktikas. Esiteks on Euroopa Kohus selgitanud,³² et otsustamaks, kas töötajad on võrreldavas olukorras, ei pea võrdlus tingimata piirduma olukordadega, kus mehed ja naised töötavad sama tööandja juures. Töötajad võivad olla võrreldavas olukorras ka siis, kui nad ei tööta sama tööandja juures, aga palgatingimuste taga on üks ja sama allikas, mis kehtestab need tingimused (näiteks tulenevalt õigusnormidest, kollektiivlepingutest seoses töötasuga, mida kohaldatakse mitme ettevõtte suhtes, või kui töötingimused on kehtestatud keskselt rohkem kui ühe organisatsiooni või ettevõtte jaoks valdusettevõttes või konglomeraadis). Lisaks selgitas kohus, et võrdlus ei piirdu nõude esitajaga samal ajal töötavate töötajatega³³. Nende selgituste lisamine parandab võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist praktikas.

Peale selle tuleks olukorras, kus puudub reaalne võrdlusalus, lubada kasutada ka võrdlust hüpoteetilise võrdlusalusega või muid tõendeid (statistikat või muud saadaolevat teavet), mis võimaldavad eeldada väidetavat diskrimineerimist. Võimalus kasutada hüpoteetilist võrdlusalust võimaldab töötajal näidata, et teda ei ole koheldud samal viisil, kui oleks koheldud hüpoteetilist vastassoost võrdlusalust.

Lisaks meenutatakse selles sättes uuesti sõnastatud direktiivi artikli 4 teises lõigus sätestatud nõuet, et kui töötasu määramisel kasutatakse tööde hindamis- ja klassifitseerimissüsteeme, peaksid need põhinema nii meeste kui ka naiste puhul samadel sooneutraalsetel kriteeriumidel, et välistada igasugune sooline diskrimineerimine. See tähendab, et töö- või ametikoha väärtuse hindamise kriteeriumide kirjeldus ja määratlus peavad olema esitatud viisil, mis kehtib nii meeste kui ka naiste töökohtade puhul ning mis on objektiivne ja neutraalne.

II peatükk – Tasustamise läbipaistvus

Artikkel 5 – Tasustamise läbipaistvus enne töölevõtmist

Seni ei ole ELi tasandil kehtestatud miinimumnõudeid tasustamise läbipaistvuse kohta enne töölevõtmist. Selle sätte kohaselt peavad tööandjad teada andma tulevasele töötajale konkreetse töö eest makstava (objektiivsetel ja sooneutraalsetel kriteeriumidel põhineva) töötasu algse taseme või selle vahemiku. See teave võidakse esitada töökuulutuses või muul

³² Kohtuasi C-320/00: Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

³³ Kohtuasi 129/79: Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

viisil enne töövestlust ilma, et taotleja peaks seda küsima (näiteks vestluse kutses või otse sotsiaalpartnerite poolt).

Lisaks keelab see tööandjatel küsida tulevastelt töötajatelt teavet nende varasemate töösuhete jooksul saadud töötasu kohta.

Selle sätte eesmärk on tagada, et töötajal on vajalik teave, et pidada töösuhte sõlmimisel oma palga üle tasakaalustatud ja õiglaseid läbirääkimisi. Samuti oleks sellega tagatud, et töötaja varasem palgadiskrimineerimine ja töötasu kallutatus ei kinnistuks aja jooksul, eriti kui töötajad vahetavad töökohta. See ei piira tööandja, töötaja või sotsiaalpartnerite võimalust rääkida läbi palga üle, mis jääks väljapoole osutatud vahemikku. See läbipaistvusmeede käsitleks ka läbipõimunud diskrimineerimist, mille puhul läbipaistmatu palgakujundus võimaldab diskrimineerimist mitmel alusel.

Artikkel 6 – Palgakujunduse ja karjäärivõimaluste poliitika läbipaistvus

Selleks et tagada sooliselt neutraalne palgakujundus ja karjäärivõimalused, nõutakse selle sättega, et tööandjad teeksid töötajatele kättesaadavaks nende töötasu määramise ja karjäärivõimaluste aluseks olevate sooneutraalsete kriteeriumide kirjelduse. Et vältida mikro- ja väikeettevõtjate põhjendamatu koormamist, võib tööandja vajaduse korral kasutada nimetatud kohustuse täitmisel paindlikkust, võttes arvesse tema suurust töötajate arvu alusel.

Artikkel 7 – Õigus saada teavet

Selle sätte eesmärk on anda töötajatele vajalikku teavet, et nad saaksid hinnata, kas nende tööd tasustatakse mittediskrimineerival viisil võrreldes teiste sama organisatsiooni töötajatega, kes teevad võrdset või võrdväärset tööd, ning tagada vajaduse korral nende õigus võrdsele tasule.

Säte põhineb komisjoni 2014. aasta soovitusel tasustamise läbipaistvuse kohta. Sellega antakse töötajatele õigus nõuda oma tööandjalt teavet võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooriate individuaalse palgataseme ja keskmise palgataseme kohta, jaotatuna soo järgi.

Tööandja on kohustatud teavitama kõiki töötajaid igal aastal nende õigusest sellist teavet saada ning esitama nõutud teabe mõistliku aja jooksul ning puuetega töötajatele nende taotluse korral neile kättesaadaval kujul.

Tööandjapoolse võimaliku kättemaksu või kättemaksu kartuse puhul võimaldab see säte töötajatel taotleda teavet oma esindajate või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutuse kaudu.

Et veelgi toetada võimalikke soolise palgadiskrimineerimise ohvreid, keelatakse selle sättega konfidentsiaalsusklauslid niivõrd, kui võrdne tasustamine võrdse või võrdväärse töö eest. Teisest küljest võivad tööandjad taotleda, et mis tahes saadud teabe kasutamine piirduks võrdse tasustamise õiguse kaitse tagamisega.

Artikkel 8 – Aruandlus nais- ja meestöötajate palgalõhe kohta

Selle sätte kohaselt peavad vähemalt 250 töötajaga tööandjad tegema avalikkusele kättesaadavaks ja juurdepääsetavaks teatava teabe, mis käsitleb naiste ja meeste palgalõhet nende organisatsioonis, sealhulgas seoses põhipalgale lisanduvate täiendavate või muutuvtasudega (vt artikli 3 selgitus eespool).

Käesoleva artikli lõike 1 punktides a–f esitatud teave tugineb teabele, mis on organisatsiooni sees vabalt kättesaadav ning annab üldise ülevaate organisatsiooni palgatasemete soolistest erinevustest, st töötajate jaotus sugude kaupa palgakvartiilides näitab ära naiste osakaalu kõige rohkem/kõige vähem tasustatud ametikohtadel. Selle teabe avaldamine võimaldab tööandjate teatavat võrdlemist, mis loob tööandjatele stiimulid vältida võimalikke palgalõhesid, soodustab diskussiooni töötasu võrdsuse teemal ja ajendab meetmeid.

Käesoleva artikli lõike 1 punktis g osutatud teave nais- ja meestöötajate palgalõhe kohta võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooriate lõikes on tööandjapõhine ja tundlikum kui üldised andmed palgalõhe kohta. Võrdväärset tööd tegevate töötajate liigitamine põhineb konkreetse tööandja jaoks oluliste kriteeriumide kombinatsioonil ja kaalul. Seega ei saa võrrelda eri kategooriate palgatasemete erinevusi tööandjate lõikes, mistõttu seda teavet ei tuleks avalikustada. Tööandjad peaksid esitama selle teabe kõigile töötajatele ja nende esindajatele ning taotluse alusel peaksid selle teabe saama tööinspeksioon ja võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused. Teave nais- ja meestöötajate palgalõhe kohta töötajate kategooriate kaupa on vajalik selleks, et tugevdada tööandjate eneseregulatsiooni ning võimaldada töötajatel ja nende esindajatel nõuda võrdse tasustamise põhimõtte järgimist. See teave võib käivitada ka töötasu ühise hindamise, mis on ette nähtud artikliga 9.

Alternatiivse meetmena tööandjatepoolsele palgaaruandlusele, eelkõige selleks, et piirata palgaaruandlusest tulenevat võimalikku koormust, võivad liikmesriigid teha mõnele olemasolevale asutusele ülesandeks koguda nõutud teavet selliste haldusandmete alusel nagu tööandjalt maksu- või sotsiaalkindlustusasutustele esitatavad andmed ning teha see teave tööandjate asemel kättesaadavaks. Lisaks nõutakse selle sättega, et artikli 26 alusel määratud järelevalveasutus koguks tööandjalt saadud andmeid, tagades laialdase juurdepääsu, mis võimaldab võrrelda üksikute tööandjate, sektorite ja piirkondade andmeid asjaomases liikmesriigis.

Esitatud teabe põhjal on töötajatel ja nende esindajatel, tööinspeksioonidel ja võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel asutustel õigus küsida tööandjalt selgitusi ja üksikasju sellise teabe kohta, sealhulgas selgitusi võimalike sooliste palgaerinevuste kohta. Tööandja peab sellistele taotlustele vastama mõistliku aja jooksul, andes neile sisulise vastuse. Kui soolised palgaerinevused ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega, peab tööandja olukorra parandama, tehes tihedat koostööd töötajate esindajate, tööinspeksiooni ja/või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutusega.

Artikkel 9 – Töötasu ühine hindamine

Kui artikli 8 kohane palgaaruandlus näitab, et organisatsiooni nais- ja meestöötajate keskmises töötasus esineb vähemalt 5 % vahe ükskõik millise kategooria töötajate puhul, kes teevad võrdset või võrdväärset tööd, ja kui seda vahet ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega, on asjaomane tööandja kohustatud tegema töötasu hindamise. Tööandja peab põhjendama igasugust palgaerinevust kõigis töötajate kategooriates – sealhulgas kui erinevus on väiksem kui 5 % – objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega ning parandama olukorra vastavalt artikli 8 lõikele 7.

Töötasusid peaksid ühiselt hindama tööandjad koostöös töötajate esindajatega. Kui organisatsioonis puuduvad ametlikud töötajate esindajad, peaks tööandja sel otstarbel määrama ühe või mitu töötajat.

Töötasu ühise hindamise nõude eesmärk on ajendada tööandjaid võtma kohustuslikke meetmeid, et uurida oma palgakujundustavasid ja käsitleda palgastruktuuride võimalikku soolist kallutatust, mis rikub võrdse tasustamise põhimõtet. Tööandjate ja töötajate esindajate koostöö tagab sellisele lähenemisviisile toetuse ja viib ühiste meetmeteni.

Erinevused nais- ja meestöötajate keskmises töötasus igas töötajate kategoorias võrdse või võrdväärse töö tegemise eest peavad olema objektiivselt põhjendatud ning selles peavad töötajate esindajad ja tööandja ühiselt järeldusele jõudma. Kui erinevusi ei saa põhjendada objektiivsete teguritega, peab tööandja võtma parandusmeetmeid; kui hindamisi on tehtud ka varem, peab tööandja lisama aruande selliste hindamiste tulemusel võetud meetmete tõhususe kohta. Meetmed tuleks võtta tihedas koostöös töötajate esindajate, tööinspektsiooni ja/või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutusega ning need peaksid hõlmama sooneutraalse tööde hindamis- ja klassifitseerimissüsteemi kehtestamist, et välistada igasugune otsene või kaudne sooline palgadiskrimineerimine.

Artikkel 10 – Andmekaitse

Artiklis sätestatakse, et käesoleva direktiiviga ette nähtud tasustamise läbipaistvuse meetmete kohane võimalik isikuandmete töötlemine ja/või avalikustamine peaks toimuma kooskõlas isikuandmete kaitse üldmäärusega (EL) 2016/679³⁴.

Selles täpsustatakse, et tööandja poolt artiklite 7, 8 või 9 kohaselt kogutud isikuandmeid ei kasutata muul eesmärgil kui võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamiseks.

Täiendav kaitsemeede on ette nähtud juhuks, kui teabe avalikustamine artikli 7, 8 või 9 kohaselt tooks otseselt või kaudselt kaasa tuvastatava kaastöötaja töötasu avalikustamise. Liikmesriigid võivad otsustada, et sellisel juhul piirduvad teabele juurdepääsu omavate isikute ring töötajate esindajate või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutusega. Nimetatud isikud ja asutused nõustavad töötajat seoses võimaliku nõudega, ilma et avalikustataks võrdset või võrdväärset tööd tegevate individuaalsete töötajate tegelikku palgataset. Kuna teatav palgatasemeid puudutav teave võib olla juba avalikult kättesaadav, näiteks avalikus sektoris, on liikmesriikidel lubatud rakendada nimetatud kaitsemeedet vastavalt riiklikele tavadele.

Artikkel 11 – Sotsiaaldialoog

Soolise võrdõiguslikkuse edendamisse töösuhetes on oluline kaasata sotsiaalpartnerid. Neil on kõige paremad võimalused teha kindlaks, millised on riiklikul, piirkondlikul ja kohalikul tasandil soolise palgadiskrimineerimise ennetamiseks ja selle vastu võitlemiseks võetavate meetmete tugevad ja nõrgad küljed. Nad täidavad kesksel rollil näiteks töökohtade sooneutraalsete hindamis- ja klassifitseerimismeetodite väljatöötamisel. Seetõttu nõutakse selle artikliga – ilma et see piiraks sotsiaalpartnerite sõltumatust ning kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavadega –, et liikmesriigid tagaksid, et käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi ja kohustusi arutatakse sotsiaalpartneritega. Seda on võimalik saavutada eri poliitikameetmete abil, mille eesmärk on arendada aktiivset sotsiaalset partnerlust.

III peatükk – Õiguskaitsevahendid ja õiguse kohaldamine

³⁴ 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 (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1).

Artikkel 12 – Õiguste kaitse

Uuesti sõnastatud direktiivi artiklile 17 tuginedes nõutakse selle sättega, et liikmesriigid tagaksid kohtumenetluste kättesaadavuse käesolevast direktiivist tulenevate õiguste ja kohustuste täitmise tagamiseks. See parandab õiguskaitse kättesaadavust, selgitades, et enne kohtumenetlust kättesaadav kohtuväline menetlus võib seisneda võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutuse juures toimivas lepitamises või menetluses. Igal juhul ei tohiks õiguskaitse kättesaadavust takistada kohustuslikud vahepealsed haldusmenetlused.

Artikkel 13 – Menetlused töötajate nimel või toetuseks

Selle sättega nõutakse, et ühingud, organisatsioonid, võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused ja töötajate esindajad või muud juriidilised isikud, kes on huvitatud meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamisest, saaksid osaleda kohtu- või haldusmenetluses, mille eesmärk on käesolevast ettepanekust tulenevate kohustuste täitmise tagamine. Sellistel üksustel peaks olema õigus sellistes menetlustes töötaja nõusolekul tegutseda kas töötaja nimel või tema toetuseks. Kõigis liikmesriikides ei ole praegu eelkõige võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel asutustel nõude esitamise õigust kohtusse.

Lisaks kehtestatakse selle sättega võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate asutuste ja töötajate esindajate õigus esitada töötaja nõusolekul nõudeid rohkem kui ühe töötaja nimel. Selle eesmärk on ületada menetluslikud ja kuludega seotud takistused, millega puutuvad kokku soolise diskrimineerimise ohvrid, kui nad püüavad kehtestada oma õigust võrdsele töötasule ning tagada käesoleva ettepaneku kohaste läbipaistvusmeetmete täitmine. Nõuete kollektiivse esitamise võimalus piirduv tunnustatud asutustega, st võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate asutuste ja töötajate esindajatega.

Artikkel 14 – Õigus hüvitisele

Rangem hüvitise maksmise nõue motiveerib soolise palgadiskrimineerimise ohvreid taotlema õiglust ja kaitsma oma õigust võrdsele tasustamisele. Selle sätte kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguse või kohustuse rikkumise tõttu kahju kannatanud töötajal oleks õigus nõuda ja saada tekitatud kahju eest täielikku hüvitist viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne.

Uuesti sõnastatud direktiivi artiklile 18 tuginedes nõuab see säte kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga, et diskrimineeritud töötaja tuleb asetada olukorda, milles ta oleks olnud, kui diskrimineerimist ei oleks toimunud. See hõlmab saamata jäänud palga ja seotud boonuste või loonustasude täies ulatuses sissenõudmist ning hüvitist kaotatud võimaluste ja moraalse kahju eest. Samuti nähakse selle sättega ette, et hüvitist või kahjutasu ei tohi piirata eelneva ülempiiri kehtestamisega.

Artikkel 15 – Muud õiguskaitsevahendid

Selleks et tõhustada võrdse tasustamise õiguse kaitse tagamist, kindlustatakse käesoleva sättega, et kohtud või pädevad asutused võivad teha ettekirjutust sisaldavaid määruseid, millega tuvastatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguse või kohustuse rikkumine, ning lõpetatakse selline rikkumine. Samuti peab kohtutel või pädevatel asutustel olema võimalik nõuda isikult, kelle vastu nõue

esitati, struktuuriliste või organisatsiooniliste meetmete võtmist, et täita võrdse töötasuga seotud kohustusi.

Nõuete kiire täitmise tagamiseks võivad kohtud või pädevad asutused määrata korduva karistusmakse.

Artikkel 16 – Tõendamiskohustuse üleminek

Nagu juba sätestatud uuesti sõnastatud direktiivi artiklis 19, nõutakse selle sättega, et *prima facie* diskrimineerimise korral peab isik, kelle vastu nõue esitati, tõendama, et võrdse tasustamise põhimõtet ei ole rikutud. Lisaks sellele tugevdatakse käesoleva direktiiviga (ja kooskõlas eelneva kohtupraktikaga³⁵) töötaja positsiooni otsese või kaudse diskrimineerimisega seotud kohtu- või haldusmenetluses: juhul kui tööandja ei ole täinud direktiivis sätestatud kohustusi seoses töötasu läbipaistvusega, peaks tõendamiskohustus minema automaatselt talle üle, olenemata sellest, kas töötaja tõendab isegi *prima facie* diskrimineerimist.

Rangem tõendamiskohustuse ülemineku nõue mitte ainult ei lihtsusta töötajate jaoks oma võrdse töötasu saamise õiguse kaitse tagamist, vaid annab ka tööandjatele lisastiimuli täita oma käesolevast direktiivist tulenevaid läbipaistvuskohustusi.

Artikkel 17 – Juurdepääs tõenditele

Selles artiklis sätestatakse, et liikmesriikide kohtud või muud pädevad asutused võivad nõuda, et isik, kelle vastu nõue esitati, avaldaks soolise palgadiskrimineerimise nõude menetlemise ajal tema valduses olevad asjakohased tõendid. Eelkõige on liikmesriikide kohtutel õigus nõuda konfidentsiaalset teavet sisaldavate tõendite avaldamist, kui nad leiavad, et see on nõude seisukohast oluline ning neil on tõhusad meetmed sellise teabe kaitsmiseks. Konfidentsiaalne teave võib seisneda juhtkonnale suunatud õigusnõustamises, aktsionäride koosoleku protokollis, isikuandmetes jne, mis on vajalikud soolise palgadiskrimineerimisega seotud nõuete esitamiseks või kaitsmiseks.

Artikkel 18 – Aegumistähtajad

Ühe tõkkena, mis takistab palgadiskrimineerimise ohvreid kaitsmast oma õigust võrdsele töötasule, toodi välja lühikesed aegumistähtajad ja nendega seotud menetluslikud takistused. Seepärast kehtestatakse käesoleva direktiiviga ühtsed normid soolise palgadiskrimineerimisega seotud nõuete aegumistähtaegade kohta.

Selles on sätestatud, et käesoleva ettepaneku kohaste nõuete aegumistähtaeg peab olema vähemalt kolm aastat ja see ei tohiks alata enne, kui võrdse tasustamise põhimõtte rikkumine või käesolevast direktiivist tulenevate õiguste või kohustuste rikkumine on lõppenud ja nõude esitaja on rikkumisest teadlik. Lisaks peatatakse või katkestatakse aegumistähtaeg kohe, kui nõude esitaja võtab meetmeid, esitades nõude või teavitades nõudest tööandjat, töötajate esindajaid, tööinspektsiooni või võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevat asutust.

³⁵ Kohtuasi C-109/88: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark vs. Dansk Arbejdsgiverforening, kes tegutseb Danfossi nimel, ECLI:EU:C:1989:383.

Artikkel 19 – Õigusabi- ja kohtukulud

Kohtukulud vähendavad oluliselt soolise palgadiskrimineerimise ohvrite motivatsiooni nõuda oma õigust võrdsele tasustamisele, mille tagajärjeks on selle õiguse ebapiisav kaitse ja rakendamise tagamine. Selleks et tagada parem juurdepääs õiguskaitsele ja motiveerida töötajaid oma õigust kasutama, tagatakse selle sättega, et kui palgadiskrimineerimist puudutav nõue lahendatakse nõude esitaja kasuks, on viimasel õigus nõuda vastaspoolelt sisse õigusabikulud ja eksperditasud ja -kulud. Teisalt täpsustatakse selles, et kui palgadiskrimineerimist puudutav nõue lahendatakse isiku kasuks, kelle vastu nõue esitati, ei ole viimasel õigust nõuda nõude esitaja(te)lt sisse õigusabikulusid ega eksperditasusid ja -kulusid, välja arvatud juhul, kui nõue esitati pahauskelt, oli põhjendamatu või kui tagasinõudmata jätmist peetakse juhtumi konkreetsetel asjaoludel ebamõistlikuks (näiteks nõrga finantsseisundiga mikroettevõtjate puhul).

Artikkel 20 – Karistused

Selle sättega muudetakse rangemaks kehtivad karistuste miinimumstandardid, mida kohaldatakse meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmisega seotud õiguste ja kohustuste rikkumise korral, tugevdades hoiatavat mõju seadusevastaselt käitunud tööandjale. Samal ajal on sisulistel karistustel tõkestav mõju, mis loob tööandjatele stiimulid täita oma kohustusi ennetavalt.

Liikmesriikides kehtestatud karistused peaksid hõlmama trahve, mille summa määramisel tuleb arvesse võtta mitut raskendavat asjaolu, nagu rikkumise raskusaste ja kestus ning tööandja tahtlus või raske hooletus.

Artikliga nõutakse ka, et liikmesriigid kehtestaksid konkreetsed karistused, mida kohaldatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste korduva rikkumise korral. Sellised karistused võivad hõlmata näiteks avalike hüvede tühistamist või teatava ajavahemiku jooksul rahaliste või krediidi stiimulite andmise välistamist.

Artikkel 21 – Võrdse palga küsimused riigihankelepingutes ja kontsessioonides

Vastavalt direktiividele 2014/23/EL,³⁶ 2014/24/EL³⁷ ja 2014/25/EL³⁸ peaksid liikmesriigid võtma asjakohaseid meetmeid tagamaks, et riigihankelepingute ja kontsessioonide täitmisel järgivad ettevõtjad (sh allhankeahelas) meeste ja naiste võrdse tasustamisega seotud kohustusi. See tähendab, et liikmesriigid peaksid ennekõike tagama, et ettevõtjate

³⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/23/EL kontsessioonilepingute sõlmimise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 1).

³⁷ 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).

³⁸ 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).

palgakujundusmehhanismid ei põhjusta üheski võrdset või võrdväärset tööd tegevas töötajate kategoorias nais- ja meestöötajate vahel palgalõhet, mida ei saa põhjendada sooneutraalsete teguritega.

Lisaks peaksid liikmesriigid nende kohustuste rakendamise raames kaaluma võimalust, et avaliku sektori hankijad lisavad lepingusse vajalikud karistused ja lõpetamistingimused, nagu on asjakohane, et tagada riigihankelepingutes ja kontsessioonides võrdse tasustamise põhimõtte järgimine. Sättega selgitatakse veel seda, et võrdse tasustamise põhimõtet rikkunud ettevõtja kõrvale jätmiseks saab kasutada direktiivide 2014/23/EL, 2014/24/EL ja 2014/25/EL kohaseid vabatahtlikke kõrvaldamise aluseid.

Selle sättega ette nähtud kohustused kuuluvad sotsiaal- ja tööõiguse valdkonnas kohaldatavate kohustuste alla, mis on sätestatud direktiivi 2014/24/EL (riigihangete kohta) artikli 18 lõikes 2 ja artikli 71 lõikes 1, direktiivi 2014/25/EL (milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid) artikli 36 lõikes 2 ja artikli 88 lõikes 1 ning direktiivi 2014/23/EL (kontsessioonilepingute sõlmimise kohta) artikli 30 lõikes 3 ja artikli 42 lõikes 1. Eespool osutatud sätteid selgitatakse ja neile osutatakse otsesõnu, et toetada ja tugevdada nende rakendamist seoses võrdse tasustamise õigusega.

Artikkel 22 – Ohvristamine ja kaitse ebasoodsama kohtlemise eest

Töötajaid ja nende esindajaid ei tohi kohelda ebasoodsamalt pärast seda, kui nad on kasutanud oma õigust võrdsele tasustamisele või mõnda muud käesolevas direktiivis sätestatud õigust. Liikmesriigid peaksid kehtestama riiklikul tasandil meetmed, et kaitsta töötajaid – sealhulgas töötajate esindajaid – vallandamise või muu pahatahtliku kohtlemise eest tööandjate poolt pärast kaebust või kohtumenetlust, mille eesmärk on tagada võrdse või võrdväärse töö eest võrdse töötasu maksmisega seotud mis tahes õiguse või kohustuse täitmine.

Artikkel 23– Seos direktiiviga 2006/54/EÜ

See säte selgitab seost direktiiviga 2006/54/EÜ seoses täitmise tagamise meetmetega. Menetluste suhtes, mis käsitlevad õigusi või kohustusi seoses direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 sätestatud põhimõttega maksta meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu, kohaldatakse käesoleva direktiiviga ette nähtud täitmise tagamise meetmeid, mitte direktiivi 2006/54/EÜ artikleid 17, 18, 19, 24 ja 25.

IV PEATÜKK – Horisontaalsed säted

Artikkel 24 – Kaitsetase

See on standardsäte, mis võimaldab liikmesriikidel pakkuda kõrgemat kaitsetaset, kui direktiiviga on ette nähtud. Sellega välistatakse ka liikmesriikide võimalused meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise küsimustes kaitse taset vähendada.

Artikkel 25 – Võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused

Liikmesriikide asutused, mis tegelevad võrdõiguslikkuse küsimustega, täidavad keskset rolli Euroopa Liidu diskrimineerimisvastaste ja võrdõiguslikkust toetavate õigusaktide jõustamisel. Uuesti sõnastatud direktiiviga on juba ette nähtud, et liikmesriigid peaksid määrama organi või organid, kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõigi isikute võrdset,

soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, sealhulgas seoses töötasuga. Selle sättega nähakse ette, et võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad riiklikud asutused peaksid olema pädevad ka käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvates küsimustes. Lisaks nõutakse selles, et liikmesriigid võtaksid aktiivseid meetmeid, et tagada võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate riiklike asutuste ja tööinspeksioonide tihe koostöö ja nende tegevuse omavaheline koordineerimine ning teha kindlaks, et võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel asutustel oleksid piisavad vahendid oma ülesannete täitmiseks seoses võrdse tasustamise õiguse kohaldamisega. Seejuures peaksid liikmesriigid kaaluma võimalust eraldada artikli 20 alusel sisse nõutud trahvisummad selleks otstarbeks võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele.

Artikkel 26 – Järelevalve ja teadlikkuse suurendamine

Et tagada asjakohane järelevalve võrdse või võrdväärse töö eest meeste ja naiste võrdse tasustamise õiguse rakendamise üle, peaksid liikmesriigid looma spetsiaalse järelevalveasutuse. Sellel asutusel, mis võib 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 tasustamisega seotud ebavõrdsust ja tasustamise läbipaistvuse meetmete mõju. Liikmesriigid peavad võtma vajalikud meetmed sellise asutuse nõuetekohaseks toimimiseks.

Järelevalveasutuse peamine ülesanne peaks olema käesolevas direktiivis ette nähtud tasustamise läbipaistvuse meetmete kohaselt koostatud andmete ja aruannete koondamine ning vajaduse korral nende kasutajasõbralikul viisil avaldamise tagamine. Samuti peaks see asutus tegelema nais- ja meestöötajate palgalõhe põhjustega ning pakkuma vahendeid palgaerinevuse analüüsimiseks ja hindamiseks. Lisaks peaks see asutus vastutama komisjonile iga-aastaste andmete esitamise eest kohtusse jõudnud palgadiskrimineerimise juhtumite arvu ja liigi kohta ning pädevatele ametiasutustele, sealhulgas võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele esitatud kaebuste kohta. Sellise asutuse ülesanne peaks olema ka suurendada avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate ja organisatsioonide, sotsiaalpartnerite ja üldsuse teadlikkust, et edendada võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet ja tasustamise läbipaistvust.

Artikkel 27 – Kollektiivlääbirääkimised ja kollektiivne tegutsemine

Direktiivis tunnustatakse ELi tööturumudelite mitmekesisust, sealhulgas eri liikmesriikide sotsiaalpartnerite rolli direktiivi reguleerimisesemega seotud küsimustes. Seetõttu kinnitatakse selle sättega veel kord, et direktiiv ei mõjuta mingil viisil sotsiaalpartnerite õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja jõustada ning tegutseda kollektiivselt.

Artikkel 28 – Statistika

Nõukogu määrusega (EÜ) nr 530/1999³⁹ nõutakse liikmesriikidelt iga nelja aasta järel töötasude mikrotasandi struktuurilise statistika koostamist, et saada ühtlustatud andmeid

³⁹ Nõukogu 9. märtsi 1999. aasta määrus (EÜ) nr 530/1999 töötasude ja tööjõukulude struktuurilise statistika kohta (EÜT L 63, 12.3.1999, lk 6).

soolise palgalõhe arvutamiseks. Vahepealse nelja aasta jooksul esitavad liikmesriigid vabatahtlikkuse alusel igal aastal andmed soolise palgalõhe kohta soo, majandussektori, tööaja (täistööaeg / osaline tööaeg), majandusliku kontrolli (riigi omand / eraomand) ja vanuse kaupa. Kuigi palgadiskrimineerimine on vaid üks soolise palgalõhe komponent, on sagedasem olemasolevate andmete kogumine iga-aastase järelevalve tegemiseks vajalik. Seetõttu muudetakse selle sättega kohustuslikuks iga-aastaste soolise palgalõhe kohta andmete kogumine, et tagada igal aastal täielik andmekogum.

Artikkel 29 – Teabe levitamine

Selle sätte eesmärk on tagada, et liikmesriikides suurendatakse teadlikkust käesoleva direktiiviga antud õigustest, samuti muudest samas valdkonnas juba kehtivatest õigustest.

Artikkel 30 – Rakendamine

Selles artiklis sätestatakse, et võttes arvesse ELi tööturumudelite mitmekesisust ja sotsiaalpartnerite kaasatuse taset mõnes liikmesriigis seoses käesoleva direktiiviga hõlmatud küsimusi käsitlevate normide kehtestamisega, võivad liikmesriigid usaldada direktiivi asjakohaste sätete rakendamise sotsiaalpartneritele, tingimusel et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud.

Artikkel 31– Ülevõtmine

Selle artikliga kehtestatakse pikim ajavahemik, mille jooksul liikmesriigid peavad direktiivi riiklikku õigusesse üle võtma ja asjaomased tekstid komisjonile edastama. Kõnealuse ajavahemiku pikkuseks on kehtestatud kaks aastat alates direktiivi jõustumisest.

Artikkel 32– Aruandlus ja läbivaatamine

Selle sättega pannakse liikmesriikidele kohustus edastada komisjonile kogu teave direktiivi kohaldamise kohta kõige hiljem kaheksa aasta möödumisel direktiivi jõustumisest, et komisjon saaks direktiivi kohaldamise läbi vaadata.

Artikkel 33 – Jõustumine

See on standardsäte, mille kohaselt direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 34– Adressaadid

See on standardsäte, mille kohaselt on direktiiv adresseeritud liikmesriikidele.

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

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

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 riikide parlamentidele,
võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust,⁴⁰
toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt
ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu lepingu artiklis 2 ja artikli 3 lõikes 3 on liidu olulise väärtuse ja ülesandena sätestatud naiste ja meeste võrdõiguslikkuse tagamine.
- (2) Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi „ELi toimimise leping“) artiklites 8 ja 10 on sätestatud, et kõikide meetmete puhul on liidu eesmärk meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine ning võitlemine diskrimineerimisega soo alusel.
- (3) ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikes 1 kohustatakse liikmesriike tagama meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamine.
- (4) Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23 on sätestatud, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk.
- (5) Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni ühiselt välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba⁴¹ põhimõtete hulka kuuluvad naiste ja meeste võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused ning õigus võrdsele tasule võrdväärse töö eest.

⁴⁰ ELT C [], lk [].

⁴¹ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et.

- (6) Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2006/54/EÜ⁴² 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, siis peaks see põhinema nii meeste kui ka naiste puhul samadel kriteeriumidel ning see tuleks koostada nii, et igasugune sooline diskrimineerimine oleks välistatud.
- (7) Komisjoni 2020. aasta hinnangus⁴³ on märgitud, et võrdse tasustamise põhimõtte rakendamist 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 palgatasemete kohta. Aruandes leiti, et suurem läbipaistvus võib aidata tuua ilmsiks soolise kallutatuse ja ettevõtte või organisatsiooni diskrimineeriva palgastruktuuri. Samuti võimaldaks see töötajatel, tööandjatel ja sotsiaalpartneritel võtta vajalikke meetmeid võrdse tasustamise õiguse maksmapanemiseks.
- (8) Pärast võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise kehtiva raamistiku põhjalikku hindamist⁴⁴ ning laiaulatuslikku ja kaasavat konsultatsiooniprotsessi⁴⁵ kuulutati Euroopa soolise võrdõiguslikkuse strateegias 2020–2025⁴⁶ välja siduvad tasustamise läbipaistvuse meetmed.
- (9) Soolist palgalõhet põhjustavad mitmesugused tegurid, millest osa võib olla tingitud otsesest ja kaudsest soolisest palgadiskrimineerimisest. Organisatsioonide palgatasemete üldine läbipaistmatus lubab kesta olukorral, kus soopõhine palgadiskrimineerimine ja kallutus võivad jääda märkamata või kahtluse korral raskesti tõestatavaks. Seetõttu on vaja siduvaid meetmeid, et parandada tasustamise läbipaistvust, julgustada organisatsioone vaatama läbi oma palgastruktuure, et tagada võrdset või võrdväärset tööd tegevatele naistele ja meestele võrdne tasu ning võimaldada diskrimineerimise ohvritel teostada oma õigust võrdsele tasustamisele. Seda tuleb täiendada sätetega, milles selgitatakse olemasolevaid õigusmõisteid (nt „töötasu“ ja „võrdväärne töö“), ning meetmetega, millega parandatakse õiguskaitsemehhanisme ja õiguskaitse kättesaadavust.
- (10) Meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamist tuleks tõhustada otsese ja kaudse palgadiskrimineerimise kaotamisega. See ei takista tööandjaid maksmast võrdset või võrdväärset tööd tegevatele töötajatele erinevat tasu, kui see on põhjendatud objektiivsete, sooneutraalsete ja erapooletute kriteeriumidega, nagu töötulemused ja pädevus.

⁴² 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).

⁴³ [SWD\(2020\) 50](#). Vt ka 2013. aasta aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule direktiivi 2006/54/EÜ rakendamise kohta (COM(2013) 861 final).

⁴⁴ Hinnang direktiivi 2006/54/EÜ asjakohastele sätetele, millega rakendatakse aluslepingu võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet (SWD(2020) 50); aruanne soolise palgalõhe vähendamist käsitleva ELi tegevuskava (2017–2019) rakendamise kohta (COM(2020) 101).

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

⁴⁶ Komisjoni 5. märtsi 2020. aasta teatis „Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025“ (COM(2020) 152 final).

- (11) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada kõikide töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu ja/või tava alusel, sealhulgas osalise tööajaga töötajate, tähtajalise lepinguga töötajate või isikute suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga, võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu (edaspidi „Euroopa Kohus“) kohtupraktikat. Oma kohtupraktikas on Euroopa Kohus kehtestanud töötaja staatuse kindlaksmääramise kriteeriumid⁴⁷. Käesoleva direktiivi kohaldamisalasse peaksid kuuluma koduabilised, nõudetöö tegijad, lühiajalises töösuhtes olevad töötajad, vautšeripõhise töö tegijad, platvormitöötajad ning praktikandid ja õpipoisid, eeldusel et nad vastavad kõnealustele kriteeriumidele. Töösuhete olemasolu kindlakstegemisel tuleks juhinduda töö tegeliku tegemisega seotud üksikasjadest, mitte tugineda sellele, kuidas pooled suhet kirjeldavad.
- (12) Selleks et kõrvaldada takistused, mis ei lase soolise palgadiskrimineerimise ohvritel teostada oma õigust võrdsele töötasule, ja et juhendada tööandjaid selle õiguse järgimisel, tuleks kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga selgitada võrdse tasustamisega seotud põhimõisteid, nagu „töötasu“ ja „võrdväärne töö“. See peaks hõlbustama nende mõistete kohaldamist, eelkõige väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate jaoks.
- (13) Naistele ja meestele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet tuleks järgida nii palga kui ka muu tasumooduse puhul, olgu see siis rahas või loonusena, mida töötajad tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saavad. Kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga⁴⁸ peaks mõiste „töötasu“ hõlmama mitte ainult palka, vaid ka lisahüvesid, nagu boonused, ületunnitöö hüvitamine, reisivõimalused (sealhulgas ametiauto ja reisikaardid), eluasemetoetused, koolitushüvitis, töölt vabastamise korral makstavad hüvitised, seadusjärgne haigushüvitis, seadusega ettenähtud hüvitis ja tööandjapensionid. See peaks hõlmama kõiki nii seadusega kui ka kollektiivlepinguga ette nähtud tasuelemente.
- (14) Euroopa Liidu 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, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. Direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 on sätestatud, et otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine tuleb välistada, eelkõige seoses töötasuga. Soolisel palgadiskrimineerimisel, mille puhul otsustavat rolli mängib 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

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

⁴⁸ Nt kohtuasi C-58/81: Euroopa Komisjon vs. Luksemburgi Suurhertsogiriik, ECLI:EU:C:1982:215; kohtuasi C-171/88: Rinner-Kuhl vs. FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; kohtuasi C-147/02: Alabaster vs. Woolwich plc ja Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; kohtuasi C-342/93: Gillespie jt, ECLI:EU:C:1996:46; kohtuasi C-278/93: Freers ja Speckmann vs. Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; kohtuasi C-12/81: Eileen Garland vs. British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; kohtuasi C-360/90: Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. vs. Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; kohtuasi C-33/89: Maria Kowalska vs. Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise eest (mille eest kaitseb direktiiv 2000/43/EÜ või direktiiv 2000/78/EÜ). Rändajatest naised on üks neist rühmadest, kes puutuvad kokku sellise mitmekordse diskrimineerimisega. Käesolevas direktiivis tuleks seetõttu selgitada, et soolise palgadiskrimineerimise kontekstis tuleks sellist kombinatsiooni arvesse võtta, kõrvaldades sellega igasugused kahtlused, mis võivad sellega seoses kehtiva õigusraamistiku alusel tekkida. Sellega tagataks, et kohtud või muud pädevad asutused võtavad läbipõimunud diskrimineerimisest tulenevat ebasoodsat olukorda nõuetekohaselt arvesse eelkõige sisulistel ja menetluslikel eesmärkidel, sealhulgas selleks, et tunnistada diskrimineerimise olemasolu, otsustada asjakohase võrdlusiisiku üle, hinnata proportsionaalsust ning vajaduse korral määrata hüvitise või karistuste suurus.

- (15) Selleks et järgida õigust meeste ja naiste võrdsele tasustamisele, peavad tööandjatel olema palgakujundusmehhanismid või -struktuurid, millega tagatakse, et võrdset või võrdväärset tööd tegevate mees- ja naistöötajate vahel ei ole palgaerinevusi, mis ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega. Selliste palgastruktuuride abil peaks olema võimalik võrrelda erinevate tööde väärtust samas organisatsioonistruktuuris. Kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga tuleks töö väärtust hinnata ja võrrelda objektiivsete kriteeriumide alusel, nagu hariduse, tökogemuse ja koolitusega seotud nõuded, oskused, panus ja vastutus, tehtud töö ja tööülesannete iseloom⁴⁹.
- (16) Otsustamisel, kas tööd saab pidada võrdväärseks, on oluline parameeter sobiva võrdlusiisiku kindlakstegemine. See võimaldab töötajal tõendada, et teda koheldi ebasoodsamalt kui võrdlusiisikuks olevat teisest soost töötajat, kes teeb võrdset või võrdväärset tööd. Olukordades, kus reaalsed võrdlusiisikut ei ole olemas, tuleks lubada kasutada hüpoteetilist võrdlusiisikut, mis võimaldab töötajal tõendada, et teda ei ole koheldud samal viisil kui teist sugu esindavat hüpoteetilist võrdlusiisikut. See kõrvaldaks võimalike soolise palgadiskrimineerimise ohvrite teelt olulise takistuse, eelkõige sooliselt väga segregeeritud tööturgudel, kus vastassoost võrdlusiisiku 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 meeste ja naiste palgaerinevusega sooliselt segregeeritud sektorites ja kutsealadel.
- (17) Euroopa Kohus on selgitanud,⁵⁰ et selleks, et võrrelda, kas töötajad on võrreldavas olukorras, ei pea võrdlus tingimata piirduma olukordadega, kus mehed ja naised töötavad sama tööandja juures. Töötajad võivad olla võrreldavas olukorras isegi siis, kui nad ei tööta sama tööandja juures, kui tasustamistingimused on omistatavad ühele allikale. See võib olla nii juhul, kui tasustamistingimused põhinevad õigusnormidel või kollektiivlepingutel, mis reguleerivad tasustamistingimusi mitmes äriühingus, või kui sellised tingimused on kehtestatud keskselt rohkem kui ühe organisatsiooni või

⁴⁹ Nt kohtuasi C-400/93: Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; kohtuasi C-309/97: Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; kohtuasi C-381/99: Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; kohtuasi C-427/11: Margaret Kenny jt vs. Minister for Justice, Equality and Law Reform jt [2013], ECLI:EU:C:2013:122, punkt 28.

⁵⁰ Kohtuasi C-320/00: Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

ettevõtte jaoks valdusettevõttes või konglomeraadis. Lisaks selgitas kohus, et võrdlus ei piirdu nõude esitajaga samal ajal töötavate töötajatega⁵¹.

- (18) Liikmesriigid peaksid välja töötama konkreetsed vahendid ja meetodid, et toetada ja suunata võrdväärse töö hindamist. See peaks lihtsustama selle mõiste kohaldamist, eelkõige väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate jaoks.
- (19) 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. Samas on sooneutraalsete töökohtade hindamis- ja klassifitseerimissüsteemide abil võimalik kehtestada läbipaistev tasustamissüsteem ning välistada otsene või kaudne sooline diskrimineerimine. Nende abil avastatakse tavaliselt naiste tehtud tööde alahindamisest tulenev kaudne palgadiskrimineerimine, sest mõõdetakse ja võrreldakse töid, mille sisu on küll erinev, kuid mis on võrdväärsed, ning seeläbi toetatakse võrdväärse töö põhimõtet.
- (20) Teabe puudumine töökoha jaoks kavandatud palgavahemiku kohta tekitab teabe asümmeetria, mis nõrgendab kandidaatide läbirääkimispositsiooni. Läbipaistvuse tagamine peaks võimaldama tulevastel töötajatel teha teadliku otsuse eeldatava palga kohta, piiramata seejuures mingil viisil tööandja või töötaja läbirääkimispositsiooni palgaläbirääkimistel ka väljaspool osutatud vahemikku. Samuti tagaks see palgakujunduse selge ja sooliselt kallutamata aluse ning takistaks oskuste ja kogemustega võrreldes madalama töötasu maksmist. See läbipaistvusmeede käsitleks ka läbipõimunud diskrimineerimist, mille puhul läbipaistmatu palgakujundus võimaldab diskrimineerimist mitmel alusel. Kui palgateavet ei esitata avaldatud töökuulutuses, võib tööandja selle teabe kandidaadile edastada enne töövestlust või mõnel muul viisil, näiteks sotsiaalpartnerite kaudu.
- (21) Selleks et kaotada järk-järgult naiste ja meeste palgalõhe, mis mõjutab individuaalseid töötajaid, ei tohiks tööandjatel olla lubatud küsida kandidaadilt tema varasema töötasu kohta.
- (22) Tasustamise läbipaistvuse meetmed peaksid kaitsma töötajate õigust võrdsele töötasule, piirates samal ajal nii palju kui võimalik tööandjate kulusid ja koormust, pöörates erilist tähelepanu mikro- ja väikeettevõtetele. Vajaduse korral tuleks meetmeid kohandada vastavalt tööandja suurusele, võttes arvesse tema töötajate arvu.
- (23) Tööandjad peaksid tegema töötajatele kättesaadavaks palgatasemete ja karjäärivõimaluste aluseks olevate kriteeriumide kirjelduse. Tööandjal peaks olema võimalus seda kohustust täita paindlikult, võttes arvesse organisatsiooni suurust.
- (24) Kõigil töötajatel peaks olema õigus saada taotluse korral teavet enda töötasu ning võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooria palgataseme kohta naiste ja meeste lõikes. Tööandjad peavad töötajaid sellest õigusest igal aastal teavitama. Tööandjad võivad ka omal algatusel otsustada sellist teavet anda, ilma et töötajatel oleks vaja seda nõuda.

⁵¹ Kohtuasi 129/79: Macarthy, ECLI:EU:C:1980:103.

- (25) Tööandjad, kellel on vähemalt 250 töötajat, peaksid palga kohta korrapäraselt aru andma sobival ja läbipaistval viisil, näiteks lisama vastava teabe oma tegevusaruandesse. Ka ettevõtjad, kelle suhtes kohaldatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2013/34/EL⁵² nõudeid, võivad otsustada anda töötasude kohta aru tegevusaruandes koos muude töötajatega seotud küsimustega.
- (26) Palgaaruandlus peaks võimaldama tööandjatel hinnata ja jälgida oma palgastruktuure ja -poliitikat, et ennetavalt järgida võrdse tasustamise põhimõtet. 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 palgaerinevuste või -lõhede kohta selgituse. Juhul kui võrdse või võrdväärse töö eest makstava keskmise töötasu erinevust nais- ja meestöötajate vahel ei saa põhjendada objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega, peaks tööandja võtma meetmeid ebavõrdsuse kaotamiseks.
- (27) Tööandjate koormuse vähendamiseks võivad liikmesriigid otsustada koguda vajalikke andmeid oma riigi ametiasutuste kaudu ja need andmed omavahel siduda viisil, mis võimaldab arvutada naiste ja meeste palgalõhet tööandja kohta. Selline andmete kogumine võib nõuda mitme avaliku sektori asutuse (nt maksuameti ja sotsiaalkindlustusameti) andmete omavahelist sidumist ning see oleks võimalik, kui on kättesaadavad haldusandmed, mis võimaldavad viia kokku tööandjate (ettevõtte/organisatsiooni tasandi) ja töötajate (individuealse tasandi) andmed, sealhulgas rahalised ja mitterahalised hüvitised. Liikmesriigid võivad otsustada koguda seda teavet mitte ainult tööandjate kohta, kelle suhtes kehtib käesoleva direktiivi kohane palgaaruandluskohustus, vaid ka väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate kohta. Nõutava teabe avaldamine liikmesriikide poolt peaks asendama haldusandmetega hõlmatud tööandjate palgaaruandluskohustust, tingimusel et on saavutatud aruandluskohustusega ette nähtud tulemus.
- (28) Selleks et teha organisatsiooni tasandil saadud teave naiste ja meeste palgalõhe kohta laialdaselt kättesaadavaks, peaksid liikmesriigid tegema käesoleva direktiivi kohaselt määratud järelevalveasutusele ülesandeks koondada tööandjalt saadud andmed palgalõhe kohta, ilma seejuures tööandjate jaoks lisakoormust loomata. Järelevalveasutus peaks need andmed avalikustama, luues võimaluse võrrelda asjaomase liikmesriigi individuaalsete tööandjate, sektorite ja piirkondade andmeid.
- (29) Organisatsioonides, kus on vähemalt 250 töötajat ja ilmneb palgaerinevus, peaks töötasu ühine hindamine tooma kaasa palgastruktuuride läbivaatamise ja analüüsi. Tööandjad peaksid töötasusid ühiselt hindama koostöös töötajate esindajatega; kui töötajate esindajad puuduvad, tuleks nad sel otstarbel määrata. Töötasu ühine hindamine peaks viima töö tasustamisel soolise diskrimineerimise kaotamiseni.

⁵² Direktiiv 2013/34/EL, nagu seda on muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2014. aasta direktiiviga 2014/95/EL seoses mitmekesisust käsitleva teabe ja muu kui finantsteabe avalikustamisega teatavate suurettevõtjate ja kontsernide poolt (ELT L 330, 15.11.2014, lk 1).

- (30) Käesoleva direktiivi kohane teabe töötlemine või avaldamine peaks toimuma kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusega (EL) 2016/679⁵³. Tuleks lisada konkreetsed kaitsemeetmed, et vältida teabe otsest või kaudset avalikustamist tuvastatava kaastöötaja kohta. Teisalt ei tohiks töötajaid takistada oma töötasu vabatahtlikult avalikuks tegemast, et tagada meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte järgimine.
- (31) On oluline, et sotsiaalpartnerid arutaksid kollektiivlääbirääkimistel võrdse tasustamise küsimusi ja pööraksid nendele erilist tähelepanu. Austada tuleks riiklike sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimiste süsteemide eripärasid kogu ELis ning sotsiaalpartnerite autonoomiat, lepinguvabadust ja nende pädevust töötajate ja tööandjate esindajatena. Seepärast peaksid liikmesriigid võtma kooskõlas siseriikliku süsteemi ja tavadega asjakohaseid meetmeid, nagu sotsiaalpartnerite toetamise programmid, praktilised suunised ning valitsuse aktiivne osalemine sotsiaaldialoogis riiklikul tasandil. Sellised meetmed peaksid julgustama sotsiaalpartnereid pöörama piisavat tähelepanu võrdse tasustamise küsimustele, sealhulgas aruteludele kollektiivlääbirääkimiste asjakohasel tasandil ning töökohtade sooneutraalsete hindamis- ja klassifitseerimissüsteemide väljatöötamisele.
- (32) Töötajatele peaks olema ette nähtud vajalikud menetlused, et neil oleks lihtsam saada õiguskaitset. Siseriiklikud õigusaktid, millega muudetakse lepitusmenetluse kasutamine või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutuse poole pöördumine kohustuslikuks või seotakse need meetmed stiimulite või karistustega, ei tohiks takistada pooltel kasutamast oma õigust pöörduda kohtusse.
- (33) Võrdse tasustamise põhimõtte tulemuslik kohaldamine eeldab muude sidusrühmade kõrval võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate asutuste kaasamist. Seepärast peaksid võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel 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 puutuvad kokku töötajad, kes leiavad, et neid diskrimineeritakse, kui nad püüavad panna maksma oma õigust võrdsele tasustamisele, peaks võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel asutustel, samuti meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamisest huvitatud ühendustel, organisatsioonidel, asutustel ja töötajate esindajatel või muudel juriidilistel isikutel olema võimalik üksikisikuid esindada. Nad peaksid soovi korral saama töötajaid abistada nende nimel või nende toetuseks, et diskrimineerimise all kannatanud töötajatel oleks võimalik tõhusalt kaitsta oma õigusi ja nõuda võrdse tasustamise põhimõtte järgimist.
- (34) Võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused ja töötajate esindajad peaksid samuti saama esindada üht või mitut töötajat, kes usuvad, et neid diskrimineeritakse soo alusel, kuna rikutakse võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet. 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; nii on see ka juhul, kui töötajad puutuvad kokku

⁵³ 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).

mitmekordse diskrimineerimisega, mille käsitlemine võib olla eriti keeruline. Kollektiivhagid võivad paljastada süsteemse diskrimineerimise ning muuta võrdse tasustamise ja soolise võrdõiguslikkuse ühiskonnas tervikuna nähtavaks. Kollektiivse õiguskaitse võimalus suurendaks motivatsiooni tasustamise läbipaistvuse meetmete ennetavaks järgimiseks, tekitaks vastastikust survet ning suurendaks tööandjate teadlikkust ja valmidust ennetavalt tegutseda.

- (35) Liikmesriigid peaksid tagama, et võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele eraldatakse piisavalt vahendeid, et neil oleks võimalik soolise palgadiskrimineerimisega seotud ülesandeid tulemuslikult ja nõuetekohaselt täita. Kui ülesanded määratakse rohkem kui ühele asutusele, peaks liikmesriik tagama nende tegevuse nõuetekohase koordineerimise.
- (36) Hüvitis peaks täielikult katma soolise palgadiskrimineerimise tagajärjel tekkinud kahju⁵⁴. See peaks hõlmama saamata jäänud palga ja seotud boonuste või loonustasude täies ulatuses sissenõudmist ning hüvitist kaotatud võimaluste ja moraalse kahju eest. Sellisele hüvitisele ei tohiks lubada kehtestada eelnevalt kindlaks määratud ülempiiri.
- (37) Lisaks hüvitisele tuleks ette näha muud õiguskaitsevahendid. Näiteks peaks kohtutel olema võimalik nõuda tööandjalt struktuuriliste või organisatsiooniliste meetmete võtmist, et täita võrdse tasustamisega seotud kohustusi. Sellised meetmed võivad hõlmata näiteks kohustust vaadata läbi palgakujundusmehhanism sooneutraalsest hindamisest ja klassifitseerimisest lähtudes; koostada tegevuskava, et kõrvaldada avastatud lahknevused ja vähendada põhjendamatuid palgalõhesid; anda teavet ja suurendada töötajate teadlikkust nende õigusest võrdsele töötasule; koostada personalitöötajate jaoks kohustuslik koolitus võrdse tasustamise ning töökohtade sooneutraalse hindamise ja klassifitseerimise teemal.
- (38) Euroopa Kohtu praktika⁵⁵ järgi kehtestati direktiiviga 2006/54/EÜ sätted, millega tagatakse, et tõendamiskohustus läheb üle kostjale, kui esineb *prima facie* diskrimineerimisjuhtum. Liikmesriike ei tohiks takistada kehtestamast igas sobivas asja menetlusjärgus nõude esitanud töötajale soodsamaid tõendamisreegleid. Kõigis otsese või kaudse diskrimineerimisega seotud kohtu- või haldusmenetlustes peaks olukordades, kus tööandja ei ole täitnud direktiivis sätestatud tasustamise läbipaistvuse kohustusi, tõendamiskohustus minema automaatselt üle isikule, kelle vastu nõue esitati, olenemata sellest, kas töötaja tõendab *prima facie* palgadiskrimineerimist.
- (39) Kuigi selleks, et tõendamiskohustus läheks üle tööandjale, on vaja tuvastada üksnes diskrimineerimise eeldus, ei ole ohvritel ja kohtutel alati täpselt teada, kuidas seda eeldust tuvastada. Tasustamise läbipaistvuse meetmetega oleks võimalik toetada tõendamiskohustuse ümberpööramist, aidates töötajatel määrata kindlaks võrdset või võrdväärset tööd tegevate naiste ja meeste keskmised palgatasemed. Kui töötajatel oleks võimalik esitada *prima facie* tõendeid, mille põhjal võib diskrimineerimist eeldada, tooks see kiiresti kaasa tõendamiskohustuse ümberpööramise töötaja kasuks.
- (40) Kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga peaksid käesoleva direktiivi kohaste õiguste kaitse tagamist puudutavate nõuete aegumistähtaegu käsitlevad siseriiklikud

⁵⁴ Kohtuasi C-407/14: María Auxiliadora Arjona Camacho vs. Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, punkt 45.

⁵⁵ Kohtuasi C-109/88: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark vs. Dansk Arbejdsgiverforening, kes tegutseb Danfossi nimel, ECLI:EU:C:1989:383.

õigusnormid olema sellised, et need ei muuda kõnealuste õiguste kasutamist võimatuks või ülemäära keeruliseks. Aegumistähtjad kujutavad endast soolise palgadiskrimineerimise ohvrite jaoks konkreetseid takistusi. Seepärast tuleks kehtestada ühised miinimumnõuded. Nendes tuleks kindlaks määrata, millal hakkab aegumistähtaeg kulgema, selle pikkus ja asjaolud, mis toovad kaasa selle katkestamise või peatamise, ning sätestada, et nõude aegumistähtaeg on vähemalt kolm aastat.

- (41) Kohtukulud takistavad oluliselt soolise palgadiskrimineerimise ohvritel nõudmast oma õigust võrdsele tasustamisele, tuues kaasa selle õiguse ebapiisava kaitse ja rakendamise. Selleks et kõrvaldada kõnealune oluline menetluslik takistus, peaks edukatel nõuete esitajatel olema lubatud oma menetluskulud vastaspoolelt sisse nõuda. Teisalt ei peaks nõude esitajad vastutama vastaspoole võidu korral viimase menetluskulude eest, välja arvatud juhul, kui nõue on esitatud pahauskelt, on selgelt põhjendamatu või kui kohtud ja muud pädevad asutused peaksid vastaspoolepoolset sissenõudmata jätmist juhtumi konkreetsete asjaolude tõttu ebamõistlikuks, arvestades näiteks mikroettevõtjate finantsseisundit.
- (42) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui rikutakse käesoleva direktiivi alusel vastu võetud siseriiklikke sätteid või käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeval juba kehtivaid siseriiklikke sätteid, mis on seotud meeste ja naiste õigusega saada võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu. Sellised karistused peaksid hõlmama trahve, millele tuleks kehtestada miinimummäär, võttes nõuetekohaselt arvesse rikkumise raskust ja kestust, tahtlust diskrimineerida või rasket hooletust ning muid raskendavaid või kergendavaid asjaolusid, mida võidakse juhtumi asjaoludel kohaldada, näiteks juhul, kui palgadiskrimineerimine soo alusel on põimunud mõne muu diskrimineerimise alusega. Liikmesriigid peaksid kaaluma trahvina sissenõutud summade eraldamist võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele, et need saaksid tõhusalt täita oma ülesandeid seoses võrdse tasustamise õiguse rakendamisega, sealhulgas esitada palgadiskrimineerimisega seotud nõudeid või abistada ja toetada ohvreid selliste nõuete esitamisel.
- (43) Liikmesriigid peaksid kehtestama erikaristused sellise õiguse või kohustuse korduva rikkumise eest, mis on seotud meeste ja naiste võrdse tasustamisega võrdse või võrdväärse töö eest, et kajastada sellise teo tõsidust ja neid ära hoida. Sellised karistused võivad hõlmata mitmesuguseid rahalisi piiranguid, nagu avalike hüvede tühistamine või teatavaks ajavahemikuks rahaliste stiimulite andmisest või riigihankemenetlusest kõrvalejätmine.
- (44) 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 direktiivile 2014/23/EL,⁵⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivile 2014/24/EL⁵⁷ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivile

⁵⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/23/EL kontsessioonilepingute sõlmimise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 1).

⁵⁷ 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).

2014/25/EL⁵⁸. Selleks et täita neid kohustusi seoses õigusega võrdsele tasustamisele, peaksid liikmesriigid eelkõige tagama, et ettevõtjatel on riigihankelepingu või kontsessiooni täitmisel kehtestatud palgakujundusmehhanismid, mis ei põhjusta naiste ja meeste palgalõhet, mida ei saa põhjendada sooneutraalsete teguritega ükskõik millises võrdset või võrdväärset tööd tegevas töötajate kategoorias. Peale selle peaksid liikmesriigid kaaluma võimalust, et avaliku sektori hankijad lisavad lepingusse vajalikud karistused ja lõpetamistingimused, et tagada riigihankelepingutes ja kontsessioonides võrdse tasustamise põhimõtte järgimine. Samuti võivad nad võtta võrdse tasustamise põhimõtte eiramist pakkuja või mõne tema alltöövõtja poolt arvesse, kui nad kaaluvad hankemenetlusest kõrvaldamise aluste kohaldamist või otsust jätta leping sõlmimata pakkujaga, kes esitas majanduslikult soodsaima pakkumuse.

- (45) Selleks et õigust võrdsele tasustamisele tõhusalt rakendada, on vaja piisavat kohtu- ja halduskaitset ebasoodsa kohtlemise eest juhul, kui töötajad püüavad kasutada oma õigusi seoses meeste ja naiste võrdse tasustamisega, kui tööandjale esitatakse kaebus või kui toimub kohtu- või haldusmenetlus, mille eesmärk on tagada võrdse töötasu saamise õiguse täitmine.
- (46) Võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamise paremaks tagamiseks tuleks direktiiviga tugevdada olemasolevaid õiguskaitsevahendeid ja -menetlusi, mis on seotud käesolevas direktiivis sätestatud õiguste ja kohustustega ning direktiivi 2006/54/EÜ võrdse tasustamise sätetega.
- (47) Direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded, säilitades seeläbi liikmesriikide õiguse kehtestada või säilitada soodsamad sätted. Kehtiva õigusraamistiku kohased õigused peaksid jääma kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid õigusnorme. Direktiivi rakendamisega ei või vähendada olemasolevaid õiguseid, mis on selles valdkonnas kehtivates liidu või siseriiklikes õigusaktides kehtestatud, ega ei saa sellele tugineda, et vähendada töötajate õigusi seoses meeste ja naiste võrdse tasustamisega võrdse või võrdväärse töö eest.
- (48) Et tagada meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu saamise õiguse rakendamise üle asjakohane järelevalve, peaksid liikmesriigid looma või määrama spetsiaalse järelevalveasutuse. Sellel asutusel, mis võib 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 tasustamisega seotud ebavõrdsust ja tasustamise läbipaistvuse meetmete mõju.
- (49) Palgastatistika koostamine sugude lõikes ning komisjonile (Eurostatile) täpsete ja täielike statistiliste andmete esitamine on oluline, et analüüsida ja jälgida soolise palgalõhe dünaamikat Euroopa tasandil. Nõukogu määrusega (EÜ) nr 530/1999⁵⁹ nõutakse liikmesriikidelt iga nelja aasta järel mikrotasandil töötasude struktuurilise statistika koostamist, et saada ühtlustatud andmeid soolise palgalõhe arvutamiseks.

⁵⁸ 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).

⁵⁹ Nõukogu 9. märtsi 1999. aasta määrus (EÜ) nr 530/1999 töötasude ja tööjõukulude struktuurilise statistika kohta (EÜT L 63, 12.3.1999, lk 6).

Iga-aastane kvaliteetne statistika võiks suurendada läbipaistvust ja veelgi parandada soolise palgalõhe alast järelevalvet ja teadlikkust sellest probleemist. Selliste andmete kättesaadavus ja võrreldavus on oluline, et hinnata nii siseriiklikke kui ka kogu liidus toimuvaid muutusi.

- (50) Käesoleva direktiivi eesmärk on meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte parem ja tõhusam rakendamine seeläbi, et kehtestatakse ühised miinimumnõuded, mida tuleks kohaldada kõigi ettevõtjate ja organisatsioonide suhtes kogu Euroopa Liidus. Kuna seda eesmärki ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada ja seetõttu tuleks seda teha 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 eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale, piirdudes miinimumnõuete kehtestamisega.
- (51) Sotsiaalpartneritel on keskne roll selle kujundamisel, kuidas tasustamise läbipaistvuse meetmeid rakendatakse liikmesriikides, eriti riikides, 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.
- (52) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast palutakse liikmesriikidel hinnata oma ülevõtmisakti mõju väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, veendumaks et selle mõju neile ei ole ebaproportsionaalne, pöörates seejuures erilist tähelepanu mikroettevõtjatele, vähendada halduskoormust ning avaldada sellise hindamise tulemused.
- (53) Vastavalt määruse (EL) 2018/1725⁶⁰ artiklile 42 konsulteeriti Euroopa Andmekaitseinspektoriga, kes esitas oma arvamuse **XX XXXX**,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I PEATÜKK

Üldsätted

Artikkel 1

Reguleerimisese

Käesoleva direktiiviga nähakse ette miinimumnõuded, millega tugevdatakse ELi toimimise lepingu artiklis 157 sätestatud meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte ning direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu

⁶⁰ 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).

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 kohtupraktikat.

Artikkel 3

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:
 - (a) „töötasu ehk palk“ – harilik põhi- või miinimumpalk või mõni muu tasumoodus kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt (täiendavate või muutuvtasudena) saab;
 - (b) „palgatase“ – aastane brutopalk ja sellele vastav brutotunnitasu;
 - (c) „palgalõhe“ – tööandja nais- ja meestöötajate keskmise palgataseme erinevus, väljendatuna protsendina meestöötaja keskmisest palgatasemest;
 - (d) „mediaanpalgatase“ – sellise töötaja palk, kellest pooled töötajad teenivad rohkem ja pooled vähem;
 - (e) „mediaanpalga lõhe“ – nais- ja meestöötajate mediaanpalgataseme erinevus, väljendatuna protsendina meestöötaja keskmisest mediaanpalgatasemest;
 - (f) „palgakvartiil“ – üks neljast võrdse suurusega töötajarühmast, millesse töötajad jagatakse vastavalt oma palgatasemele, madalamast kõrgemani;
 - (g) „töötajate kategooria“ – võrdset või võrdväärset tööd tegevad töötajad, kelle on rühmadeks jaganud tööandja käesoleva direktiivi artiklis 4 sätestatud ja asjaomase tööandja poolt täpsustatud kriteeriumide alusel;
 - (h) „otsene diskrimineerimine“ – olukord, kus ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;
 - (i) „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 õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;
 - (j) „võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus“ – asutus või asutused, mis on määratud direktiivi 2006/54/EÜ artikli 20 alusel ja mille ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist;
 - (k) „tööinspeksioon“ – liikmesriigi asutus või asutused, millel on liikmesriigi tööturul kontrollifunktsioon.

2. Käesolevas direktiivis hõlmab diskrimineerimine järgmist:
 - (a) ahistamine ja seksuaalne ahistamine direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõike 2 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 isikuid soo tõttu;
 - (c) naise halvem kohtlemine seoses rasedus- ja sünnituspuhkusega direktiivi 92/85/EMÜ⁶¹ tähenduses.
3. Käesoleva direktiivi mõistes hõlmab palgadiskrimineerimine ka diskrimineerimist, mis põhineb soolise diskrimineerimise kombinatsioonil ükskõik millise muu diskrimineerimise alusega, mille eest kaitseb direktiiv 2000/43/EÜ või 2000/78/EÜ.

Artikkel 4

Võrdne töö ja võrdväärne töö

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et tööandjad on kehtestanud palgastruktuurid, millega tagatakse, et naistele ja meestele makstakse võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu.
2. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selliste vahendite või meetodite kehtestamiseks, millega hinnata ja võrrelda töö väärtust kooskõlas käesolevas artiklis sätestatud kriteeriumidega. Nende vahendite või meetodite hulka võivad kuuluda sooneutraalsed töökohtade hindamis- ja klassifitseerimissüsteemid.
3. Need vahendid või meetodid peavad võimaldama hinnata töötajate olukorra võrreldavust töö väärtuse seisukohast, lähtudes objektiivsetest kriteeriumidest, mis hõlmavad haridus-, kutse- ja koolitusnõudeid, oskusi, töökoormust ja vastutust, tehtud tööd ja asjaomaste ülesannete laadi. Need ei tohi sisaldada kriteeriume ega põhineda kriteeriumidel, mis tulenevad otseselt või kaudselt töötaja soost.
4. Kui palgaerinevused on omistatavad ühele allikale, kes määrab kindlaks tasustamistingimused, ei piirdu hindamine, kas töötajad teevad võrdset või võrdväärset tööd, olukordadega, kus naised ja mehed töötavad sama tööandja juures, vaid seda võib laiendada kõnealusele ühele allikale. Hindamine ei piirdu ka töötajatega, kes töötavad asjaomase töötajaga samal ajal. Kui reaalsel võrdlusiisikut ei ole võimalik leida, on lubatud võrdlus hüpoteetilise võrdlusiisikuga või muude tõendite kasutamine, mille põhjal on võimalik eeldada väidetavat diskrimineerimist.
5. Kui töötasu määramiseks kasutatakse töökohtade hindamis- ja klassifitseerimissüsteemi, peab see põhinema nii meeste kui ka naiste puhul samadel kriteeriumidel ning see tuleb koostada nii, et igasugune sooline diskrimineerimine on välistatud.

⁶¹ Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1).

II PEATÜKK

Tasustamise läbipaistvus

Artikkel 5

Tasustamise läbipaistvus enne töölevõtmist

1. Töökohale kandideerijatel on õigus saada tulevaselt tööandjalt teavet asjaomasel ametikohal makstava töötasu algse taseme või vahemiku kohta, mis lähtub objektiivsetest ja sooneutraalsetest kriteeriumidest. Selline teave esitatakse avaldatud töökuulutuses või muul viisil kandideerijale enne töövestlust, ilma et kandideerija peaks seda küsima.
2. Tööandja ei tohi ei suuliselt ega kirjalikult, ei isiklikult ega esindaja kaudu küsida kandideerijalt teavet tema varasemate töösuhete ajal saadud töötasu kohta.

Artikkel 6

Palgakujunduse ja karjäärivõimaluste poliitika läbipaistvus

Tööandja teeb töötajatele lihtsasti kättesaadavaks nende palgatasemete ja karjäärivõimaluste aluseks olevate kriteeriumide kirjelduse. Need kriteeriumid peavad olema sooneutraalsed.

Artikkel 7

Õigus saada teavet

1. Töötajatel on lõigete 3 ja 4 alusel õigus saada teavet oma individuaalse palgataseme ning meeste ja naiste keskmise palgataseme kohta töötajate kategooriates, kes teevad nendega võrdset või võrdväärset tööd.
2. Tööandjad teavitavad igal aastal kõiki töötajaid nende õigusest saada lõikes 1 osutatud teavet.
3. Töötaja taotluse korral esitavad tööandjad lõikes 1 osutatud teabe mõistliku aja jooksul. Taotluse korral tuleks see teave puudega inimestele esitada neile juurdepääsetaval kujul.
4. Töötajatel on võimalus taotleda lõikes 1 osutatud teavet oma esindajate või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutuse kaudu.
5. Töötajaid ei tohi takistada avaldamast oma töötasu, et tagada meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte järgimine.
6. Tööandjatel on õigus nõuda, et töötaja, kes on saanud käesoleva artikli kohaselt teavet, ei kasutaks seda teavet muul eesmärgil kui selleks, et kaitsta oma õigust võrdsele tasustamisele võrdse või võrdväärse töö eest, ning et ta ei levitaks seda teavet muul viisil.

Artikkel 8

Aruandlus nais- ja meestöötajate palgalõhe kohta

1. Vähemalt 250 töötajaga tööandjad esitavad oma organisatsiooni kohta lõigete 2, 3 ja 5 kohaselt järgmise teabe:
 - (a) kõigi nais- ja meestöötajate palgalõhe;
 - (b) kõigi nais- ja meestöötajate palgalõhe täiendavate või muutuvtasude osas;
 - (c) kõigi nais- ja meestöötajate mediaanpalga lõhe;
 - (d) kõigi nais- ja meestöötajate mediaanpalga lõhe täiendavate või muutuvtasude osas;
 - (e) täiendavaid või muutuvtasusid saavate nais- ja meestöötajate osakaal;
 - (f) nais- ja meestöötajate osakaal igas palgakvartiilis;
 - (g) nais- ja meestöötajate palgalõhe töötajate kategooriate lõikes hariliku põhipalga ja täiendavate või muutuvtasude kaupa.
2. Teabe õigsust kinnitab tööandja juhtkond.
3. Tööandja avaldab lõike 1 punktides a–f osutatud teabe igal aastal oma veebisaidil kasutajasõbralikul viisil või teeb selle muul viisil üldsusele kättesaadavaks. Taotluse korral esitatakse ka eelmise nelja aasta andmed, kui need on kättesaadavad. Lisaks jagab tööandja seda teavet ka lõikes 6 osutatud järelevalveasutusega.
4. Liikmesriigid võivad otsustada koguda lõike 1 punktides a–f sätestatud teavet ise, tuginedes haldusandmetele, nagu andmed, mille tööandjad esitavad maksu- või sotsiaalkindlustusasutustele. See teave avalikustatakse vastavalt lõikele 6.
5. Tööandja esitab lõike 1 punktis g osutatud teabe kõikidele töötajatele ja nende esindajatele ning samuti lõikes 6 osutatud järelevalveasutusele. Taotluse korral esitab ta selle teabe ka tööinspeksioonile ja võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevale asutusele. Taotluse korral esitatakse ka eelmise nelja aasta andmed, kui need on kättesaadavad.
6. Liikmesriigid teevad artikli 26 alusel määratud järelevalveasutusele ülesandeks koguda lõike 1 punktide a–f kohaselt tööandjalt saadud andmeid ning tagada, et need andmed on avalikud ja võimaldavad asjaomase liikmesriigi tööandjaid, sektoreid ja piirkondi kasutajasõbralikul viisil võrrelda.
7. Töötajatel ja nende esindajatel, tööinspeksioonidel ja võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel asutustel on õigus küsida tööandjalt täiendavaid selgitusi ja üksikasju esitatud teabe kohta, sealhulgas selgitusi võimalike sooliste palgaerinevuste kohta. Tööandja peab sellistele taotlustele vastama mõistliku aja jooksul, esitades põhjendatud vastuse. Kui soolised palgaerinevused ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega, peab tööandja olukorra parandama, tehes tihedat koostööd töötajate esindajate, tööinspeksiooni ja/või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutusega.

Artikkel 9

Töötasu ühine hindamine

1. Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed tagamaks, et vähemalt 250 töötajaga tööandjad hindavad koostöös oma töötajate esindajatega töötasusid ühiselt, kui on täidetud mõlemad järgmised tingimused:

- (a) artikli 8 kohaselt tehtud palgaaruannetest ilmneb nais- ja meestöötajate keskmises palgatasemes vähemalt 5 % vahe ükskõik millises töötajate kategoorias;
 - (b) tööandja ei ole seda keskmise palgataseme erinevust põhjendanud objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega.
2. Töötasu ühine hindamine hõlmab järgmist:
- (a) nais- ja meestöötajate osakaalu analüüs igas töötajate kategoorias;
 - (b) üksikasjalik teave nais- ja meestöötajate keskmise palgataseme ning täiendavate või muutuvtasude kohta igas töötajate kategoorias;
 - (c) nais- ja meestöötajate palgataseme erinevuse kindlakstegemine igas töötajate kategoorias;
 - (d) palgatasemete erinevuste põhjused ning võimalikud objektiivsed ja sooneutraalsed põhjendused, mille töötajate esindajad ja tööandja on ühiselt kindlaks teinud;
 - (e) meetmed erinevuste kõrvaldamiseks, kui need ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel;
 - (f) aruanne varasemates ühistes töötasu hindamistes mainitud meetmete tõhususe kohta.
3. Tööandjad teevad töötasu ühiste hindamiste tulemused kättesaadavaks töötajatele, töötajate esindajatele, artikli 26 alusel määratud järelevalveasutusele, võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevale asutusele ja tööinspeksioonile.
4. Kui töötasu ühisel hindamisel ilmnevad võrdse või võrdväärse töö eest saadavas keskmises palgas nais- ja meestöötajate vahel erinevused, mida ei saa põhjendada objektiivsete ja sooneutraalsete teguritega, lahendab tööandja olukorra tihedas koostöös töötajate esindajate, tööinspeksiooni ja/või võrdõiguslikkuse küsimustega tegeleva asutusega. Vastavad meetmed hõlmavad töökohtade sooneutraalse hindamis- ja klassifitseerimissüsteemi kehtestamist, et välistada igasugune otsene või kaudne sooline palgadiskrimineerimine.

Artikkel 10

Andmekaitse

1. Kui artiklite 7, 8 ja 9 kohaste meetmete raames esitatud teave hõlmab isikuandmete töötlemist, esitatakse see kooskõlas määrusega (EL) 2016/679.
2. Artiklite 7, 8 või 9 kohaselt tööandjate kogutud isikuandmeid ei kasutata muul eesmärgil kui võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamiseks.
3. Liikmesriigid võivad otsustada, et kui teabe avalikustamine artiklite 7, 8 ja 9 kohaselt tooks otseselt või kaudselt kaasa tuvastatava kaastöötaja töötasu avalikustamise, saavad selle teabega tutvuda üksnes töötajate esindajad või võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus. Töötajate esindajad või võrdõiguslikkuse küsimustega tegelev asutus nõustavad töötajat seoses käesoleva direktiivi kohase võimaliku nõudega, ilma et avalikustataks võrdset või võrdväärset tööd tegevate individuaalsete töötajate tegelikku palgataset. Artiklis 26 osutatud järelevalveasutusel on teabele piiranguteta juurdepääs.

Artikkel 11

Sotsiaaldialoog

Ilma et see piiraks sotsiaalpartnerite sõltumatust ning kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga tagavad liikmesriigid, et käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi ja kohustusi arutatakse sotsiaalpartneritega.

III PEATÜKK

Õiguskaitsevahendid ja õiguse kohaldamine

Artikkel 12

Õiguste kaitse

Liikmesriigid tagavad, et pärast võimalikku lepitusmenetlust on kohtumenetlused meeste ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste täitmise tagamiseks kättesaadavad kõigile töötajatele, kes leiavad, et neid on võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise 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 13

Menetlused töötajate nimel või toetuseks

1. Liikmesriigid tagavad, et ühingud, organisatsioonid, võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused ja töötajate esindajad või muud juriidilised isikud, kellel on kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamiseks, võivad osaleda kohtu- või haldusmenetluses, mis on ette nähtud meeste ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste järgimise tagamiseks. Asjaomase töötaja nõusolekul võivad nad tegutseda sellise töötaja nimel või toetuseks, kelle puhul on rikutud õigust või kohustust, mis on seotud meeste ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega.
2. Võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatel asutustel ja töötajate esindajatel on asjaomaste töötajate nõusolekul õigus tegutseda ka mitme töötaja nimel või nende toetuseks.

Artikkel 14

Õigus hüvitisele

1. Liikmesriigid tagavad, et töötajal, kes on kannatanud kahju meeste ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega seotud õiguse või kohustuse rikkumise tõttu, on õigus nõuda ja saada selle kahju eest liikmesriigi määratud täielikku hüvitist või kahjutasu.
2. Lõikes 1 osutatud hüvitis või kahjutasu peab tagama tekitatud kahju tegeliku ja tõhusa hüvitamise viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne.

3. Hüvitis asetab kahju kannatanud töötaja olukorda, milles ta oleks olnud, kui teda ei oleks diskrimineeritud soo alusel või kui ei oleks rikutud õigusi või kohustusi, mis on seotud meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmisega. See hõlmab saamata jäänud palga ja seotud boonuste või loonustasude täies ulatuses sissenõudmist ning hüvitist kaotatud võimaluste ja moraalse kahju eest. Samuti hõlmab see õigust viivisele.
4. Hüvitist või kahjutasu ei tohi eelnevalt piirata ülemmäära kehtestamisega.

Artikkel 15

Muud õiguskaitsevahendid

Liikmesriigid tagavad, et kohtumenetluses, mille eesmärk on tagada meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega seotud õiguse või kohustuse täitmine, võib kohus või muu pädev asutus nõude esitaja taotlusel ja vastaspoole kulul teha:

- (a) ettekirjutust sisaldava määruse, millega tuvastatakse meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega seotud õiguse või kohustuse rikkumine ja lõpetatakse selline rikkumine;
- (b) ettekirjutust sisaldava määruse, millega kohustatakse kostjat võtma struktuurilisi või organisatsioonilisi meetmeid meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõttega seotud õiguse või kohustuse täitmiseks või sellega seotud rikkumise lõpetamiseks.

Kõnealuse määruse täitmata jätmise korral tuleb vajadusel maksta korduvat rahatrahvi, et tagada määruse täitmine.

Artikkel 16

Tõendamiskohustuse üleminek

1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab isik, kelle vastu nõue esitati, tõendama, et otsest ega kaudset palgadiskrimineerimist ei ole toimunud.
2. Liikmesriigid tagavad, et kui tööandja ei täida mõnd käesoleva direktiivi artiklites 5–9 sätestatud tasustamise läbipaistvusega seotud õigust või kohustust, peab tööandja otsese või kaudse diskrimineerimisega seotud kohtu- või haldusmenetluses tõendama, et sellist diskrimineerimist ei ole toimunud.
3. Kahtluse korral tuleb otsus teha nõude esitaja kasuks.
4. Käesolev direktiiv ei takista liikmesriike kehtestamast menetlustes, mis on algatatud meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmisega seotud õiguste või kohustuste täitmise tagamiseks, nõude esitajale soodsamaid tõendamismõtteid.
5. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral faktiliste asjaolude uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.

6. Käesolevat artiklit ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui siseriiklikus õiguses ei ole sätestatud teisiti.

Artikkel 17

Juurdepääs tõenditele

1. Liikmesriigid tagavad, et võrdse või võrdväärse töö eest meeste ja naiste võrdse tasustamisega seotud nõude menetlemisel saavad liikmesriikide kohtud või pädevad asutused kohustada isikut, kelle vastu nõue esitati, avaldama kõik tema käsutuses olevad asjakohased tõendid.
2. Liikmesriigid tagavad, et liikmesriikide kohtutel on õigus nõuda konfidentsiaalset teavet sisaldavate tõendite avaldamist, kui nad peavad seda nõude jaoks oluliseks. Liikmesriigid tagavad, et sellise teabe avaldamise nõudmisel on liikmesriikide kohtutel kasutada tulemuslikud meetmed kõnealuse teabe kaitsmiseks.
3. Käesolev artikkel ei takista liikmesriike säilitamast või võtmast kasutusele nõude esitajale soodsamaid norme.

Artikkel 18

Aegumistähtjad

1. Liikmesriigid kehtestavad õigusnormid, mida kohaldatakse meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmisega seotud nõuete aegumistähtaegade suhtes. Kõnealuste normidega määratakse kindlaks, millal hakkab aegumistähtaeg kulgema, selle pikkus ja asjaolud, mille alusel aegumistähtaja kulgemine katkestatakse või peatatakse.
2. Aegumistähtaeg ei hakka kulgema enne, kui meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rikkumine või käesolevast direktiivist tulenevate õiguste või kohustuste rikkumine on lõppenud ja nõude esitaja on rikkumisest teadlik või võib põhjendatult eeldada, et ta on sellest teadlik.
3. Liikmesriigid tagavad, et nõude aegumistähtaeg on vähemalt kolm aastat.
4. Liikmesriigid tagavad, et aegumistähtaeg peatatakse või – olenevalt siseriiklikust õigusest – katkestatakse kohe, kui nõude esitaja võtab meetmeid, esitades nõude või teavitades nõudest tööandjat, töötajate esindajaid, tööinspeksiooni või võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevat asutust.

Artikkel 19

Õigusabi- ja kohtukulud

Kui palgadiskrimineerimist puudutav nõue lahendatakse nõude esitaja kasuks, on viimasel õigus nõuda vastaspoolelt lisaks muule kahjutasule sisse mõistlikud õigusabikulud ja eksperditasud ja -kulud. Kui palgadiskrimineerimist puudutav nõue lahendatakse isiku kasuks, kelle vastu nõue esitati, ei ole viimasel õigust nõuda nõude esitaja(te)lt sisse õigusabikulusid ega eksperditasusid ja -kulusid, välja arvatud juhul, kui nõue esitati pahauskselt, oli põhjendamatu või kui tagasinõudmata jätmist peetakse juhtumi konkreetsetel asjaoludel selgelt ebamõistlikuks.

Artikkel 20

Karistused

1. Liikmesriigid kehtestavad normid karistuste kohta, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi alusel vastu võetud liikmesriigi sätete rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada kõnealuste normide rakendamine. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teavitavad komisjoni viivitamata nimetatud normidest ja meetmetest ning kõikidest nende hilisematest muudatustest.
2. Liikmesriigid tagavad, et võrdse või võrdväärse töö võrdse tasustamisega seotud õiguste ja kohustuste rikkumise korral kohaldatakse rahatrahve. Nad kehtestavad selliste rahatrahvide alammäära, mis tagab tegeliku hoiatava mõju. Rahatrahvi suuruse määramisel võetakse arvesse:
 - (a) rikkumise raskust ja kestust;
 - (b) tööandja tahtlust või rasket hooletust;
 - (c) juhtumi asjaolude suhtes kohaldatavaid muid raskendavaid või kergendavaid tegureid.
3. Liikmesriigid kehtestavad meeste ja naiste võrdse tasustamisega seotud õiguste ja kohustuste korduva rikkumise korral kohaldatavad erikaristused, nagu avalike hüvede tühistamine või teatavaks ajavahemikuks rahaliste stiimulite andmisest kõrvalejätmine.
4. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada ettenähtud karistuste tulemuslik kohaldamine praktikas.

Artikkel 21

Võrdse palga küsimused 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 meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmisega seotud kohustusi.
2. Liikmesriigid kaaluvad avaliku sektori hankijate kohustust lisada 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 artikli 57 lõike 4 punktiga a, võivad nad ettevõtja hankemenetlusest kõrvaldada või võivad liikmesriigid neilt nõuda ettevõtja hankemenetlusest kõrvaldamist, kui nad suudavad asjakohasel viisil tõendada, et rikutud on 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, direktiivis 2014/24/EL või direktiivis 2014/25/EL sätestatud õigusi ega kohustusi.

Artikkel 22

Ohvristamine ja kaitse ebasoodsama kohtlemise eest

1. Töötajaid ja nende esindajaid ei tohi kohelda ebasoodsamalt seetõttu, et nad on teostanud meeste ja naiste võrdse tasustamisega seotud õigusi.
2. Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud, et kaitsta töötajaid, sealhulgas töötajate esindajad siseriiklike õigusnormide ja/või tavade tähenduses, töölt vabastamise või muu pahatahtliku kohtlemise eest tööandja poolt vastusena ettevõttesisesele kaebusele või kohtumenetlusele, mille eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdse tasustamisega seotud õiguste ja kohustuste täitmine.

Artikkel 23

Seos direktiiviga 2006/54/EÜ

Menetluste suhtes, mis käsitlevad õigusi või kohustusi seoses direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 sätestatud põhimõttega maksta meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu, kohaldatakse käesoleva direktiivi III peatükki.

IV PEATÜKK

Horisontaalsed sätted

Artikkel 24

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 25

Võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad asutused

1. Ilma et see piiraks tööinspeksioonide või muude töötajate õigusi kaitsvate organite, sealhulgas sotsiaalpartnerite pädevust, on kooskõlas direktiiviga 2006/54/EÜ loodud võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevad riiklikud asutused pädevad käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvates küsimustes.
2. Liikmesriigid võtavad aktiivseid meetmeid, et tagada tihe koostöö ja koordineerimine võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate riiklike asutuste ja muude tööturu järelevalvet teostavate riiklike asutuste vahel.
3. Liikmesriigid tagavad võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele piisavalt vahendeid, et võimaldada neil tulemuslikult täita oma ülesandeid, mis on seotud meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu saamise õiguse järgimisega. Liikmesriigid kaaluvad sel eesmärgil artikli 20 alusel rahatrahvidena sissenõutud summade eraldamist võrdõiguslikkusega tegelevatele asutustele.

Artikkel 26

Järelevalve ja teadlikkuse suurendamine

1. Liikmesriigid tagavad naistele ja meestele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise järjepideva järelevalve ning kõigi kättesaadavate õiguskaitsevahendite kohaldamise.
2. Iga liikmesriik määrab asutuse (edaspidi „järelevalveasutus“), kes jälgib ja toetab käesoleva direktiivi rakendamiseks vastu võetud siseriiklike õigusnormide rakendamist, ning võtab vajalikud meetmed sellise asutuse nõuetekohaseks toimimiseks. Järelevalveasutus võib olla olemasoleva riigiasutuse või -struktuuri osa.
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;
 - (b) soolise palgalõhe põhjustega tegelemine ning selliste vahendite väljatöötamine, mis aitaksid analüüsida ja hinnata palkade ebavõrdsust;
 - (c) tööandjatelt saadud andmete koondamine artikli 8 lõike 6 kohaselt ja nende andmete avaldamine kasutajasõbralikul viisil;
 - (d) artikli 9 lõike 3 kohaselt esitatud, töötasu ühist hindamist käsitlevate aruannete kogumine;
 - (e) andmete koondamine kohtusse jõudnud palgadiskrimineerimise nõuete arvu ja liigi kohta ning pädevatele ametiasutustele, sealhulgas võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevatele asutustele esitatud kaebuste kohta.
4. Liikmesriigid esitavad lõike 3 punktides c, d ja e osutatud andmed igal aastal komisjonile.

Artikkel 27

Kollektiivläbirääkimised ja kollektiivne tegutsemine

Direktiiv ei mõjuta mingil viisil õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja jõustada ning tegutseda kollektiivselt kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga.

Artikkel 28

Statistika

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

Artikkel 29

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 30

Rakendamine

Liikmesriigid võivad usaldada käesoleva direktiivi rakendamise sotsiaalpartneritele, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud.

Artikkel 31

Ülevõtmine

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt [kaks aastat pärast jõustumiskuupäeva]. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.
2. Komisjoni teavitamisel lisavad liikmesriigid komisjonile ka kokkuvõtte oma hinnangust selle kohta, millist mõju avaldab nende ülevõtmisakt väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, ning viite sellisele avaldatud hinnangule.
3. Kui liikmesriigid need sätted vastu võtavad, lisavad nad nendesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

Artikkel 32

Aruandlus ja läbivaatamine

1. Hiljemalt [kaheksa aastat pärast jõustumist] edastavad liikmesriigid komisjonile kogu teabe selle kohta, kuidas käesolevat direktiivi on kohaldatud ja milline on olnud selle mõju praktikas.
2. Liikmesriikide esitatud teabe põhjal esitab komisjon Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande direktiivi rakendamise kohta ning teeb vajaduse korral ettepanekuid õigusaktide muutmiseks.

Artikkel 33

Jõustumine

Direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 34

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

*Euroopa Parlamendi nimel
president*

*Nõukogu nimel
eesistuja*