



Briuselis, 2021 03 04
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai

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

AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

• Pasiūlymo pagrindimas

Moterų ir vyrų teisė į vienodą darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą – vienas iš pamatinių Romos sutartyje įtvirtintų Europos Sąjungos principų. Reikalavimas užtikrinti vienodą darbo užmokestį nustatytas Direktyvoje 2006/54/EB (toliau – naujos redakcijos direktyva)¹, kuri 2014 m. buvo papildyta Komisijos rekomendacija dėl darbo užmokesčio skaidrumo (toliau – 2014 m. rekomendacija)². Nepaisant tokio teisinio pagrindo, veiksmingas praktinis šio principo įgyvendinimas ir vykdymo užtikrinimas ES tebėra iššūkis. Nustatyta, kad viena iš pagrindinių kliūčių – darbo užmokesčio skaidrumo stoka³. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas⁴ ES tebėra apie 14 proc. Darbo užmokesčio skirtumas daro ilgalaikį poveikį moterų gyvenimo kokybei, didina jų skurdo riziką ir pavojų gauti mažesnę pensiją (šiuo metu vyrų ir moterų pensijų skirtumas ES yra 33 proc.⁵). COVID-19 pandemija ir jos ekonominės bei socialinės pasekmės daro dar didesnę spaudimą spręsti šią problemą, nes moteris ši krizė paveikė itin smarkiai⁶.

Europos Parlamentas ne kartą ragino imtis aktyvesnių ES lygmens veiksmų, kad vienodo darbo užmokesčio nuostatos būtų taikomos tinkamiau. Taryba imtis veiksmų ragino tiek valstybės nars, tiek Komisiją. 2019 m. birželio mėn. ji paprašė Komisiją parengti konkrečių priemonių darbo užmokesčio skaidrumui didinti⁷.

Vienodas požiūris į moteris ir vyrus ir teisė į vienodą darbo užmokestį yra tarp dvidešimties Europos socialinių teisių ramsčio principų⁸. Savo 2017–2019 m. kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu veiksmų plane⁹ Komisija įvertino poreikį imtis tolesnių teisinių priemonių, kad būtų pagerintas vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimas ir atsirastų

¹ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 7 26, p. 23). Šia direktyva konsoliduotos direktyvos dėl lyčių lygybės užimtumo srityje, įtraukiant Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, t. y. Direktyva 75/117/EEB dėl vienodo darbo užmokesčio, Direktyva 86/378/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EB, dėl vienodo požiūrio profesinėse socialinės apsaugos sistemose, Direktyva 76/207/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 2002/73/EB, dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris ir Direktyva 97/80/EB su pakeitimais, padarytais Direktyva 98/52/EB, dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties byloje.

² 2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendacija 2014/124/ES dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą (OL L 69, 2014 3 8, p. 112).

³ Žr. Komisijos vertinimus ir įgyvendinimo ataskaitas: [SWD\(2020\) 50](#) ir [COM\(2013\) 861 final](#).

⁴ Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo rodiklis rodo samdomų darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų vidutinio valandinio darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių skirtumą, išreikštą vyrų vidutinio valandinio darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių procentine dalimi, Eurostatas, [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 2019 m. birželio mėn. EPSCO išvados (dok. 10349/19).

⁸ Europos socialinių teisių ramsčiu siekiama suteikti piliečiams naujų ir veiksmingesnių teisių, grindžiamų 20 pagrindinių principų. Daugiau informacijos: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_lt

⁹ COM(2017) 678 final, taip pat žr. susijusią [įgyvendinimo ataskaitą \(COM\(2020\) 101 final\)](#).

galimybių didinti darbo užmokesčio skaidrumą. Europos Komisijos Pirmininkė U. von der Leyen savo politinėse gairėse¹⁰ paskelbė, kad bus pradėtos taikyti privalomos darbo užmokesčio skaidrumo priemonės. Šis įsipareigojimas dar kartą patvirtintas 2020–2025 m. Lyčių lygybės strategijoje¹¹.

Ši iniciatyva grindžiama Komisijos atliktu atitinkamų teisinių nuostatų retrospektyviniu vertinimu¹² (toliau – 2020 m. vertinimas) ir keliomis kitomis šios srities ataskaitomis¹³. Vertinimo ataskaitose padaryta išvada, kad teisė į vienodą darbo užmokestį nėra nei tinkamai taikoma, nei praktiškai įgyvendinama ir kad daugelyje valstybių narių darbo užmokesčio skaidrumas yra nepakankamas.

Pasiūlymo tikslai

Šia iniciatyva, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo standartus ir taip suteikiant darbuotojams daugiau galimybių naudotis savo teise į vienodą darbo užmokestį, siekiama kovoti su vis dar neadekvačiu pagrindinės teisės į vienodą darbo užmokestį įgyvendinimu ir užtikrinti, kad šios teisės būtų paisoma visoje ES.

Siūloma direktyva šių tikslų siekiama:

- užtikrinant darbo užmokesčio skaidrumą organizacijose;
- lengvinant pagrindinių sąvokų, susijusių su vienodu darbo užmokesčiu, įskaitant tokias sąvokas kaip „darbo užmokestis“ ir „vienodos vertės darbas“, taikymą; taip pat
- stiprinant vykdymo užtikrinimo mechanizmus.

Darbo užmokesčio skaidrumas leidžia darbuotojams nustatyti ir įrodyti galimą diskriminaciją dėl lyties. Jis taip pat gali atskleisti šališkumą dėl lyties darbo užmokesčio ir pareigų lygio nustatymo sistemose, kuriose moterų ir vyrų darbas vertinamas nevienodai ir šališkai, arba nevertinami tam tikri profesiniai įgūdžiai, kurie paprastai laikomi moteriškais. Kadangi šis šališkumas dažnai yra nesąmoningas, darbo užmokesčio skaidrumas gali padėti didinti darbdavių informuotumą šiuo klausimu ir nustatyti diskriminacinius darbo užmokesčio skirtumus dėl lyties, kurių negalima paaiškinti pagrįstais diskreciniais veiksniais ir kurie neretai yra netyčiniai. Taigi, darbo užmokesčio skaidrumas yra esminis veiksnys, padedantis išsklaidyti abejones dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir panaikinti šališkumą dėl lyties darbo užmokesčio praktikoje. Jis taip pat gali paskatinti keisti požiūrį į moterų darbo užmokestį didinant informuotumą ir diskutuojant apie struktūrinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų priežastis. Darbo užmokesčio skaidrumas reiškia daugiau nei tiesiog vienodo darbo užmokesčio principo taikymą. Jis gali paskatinti peržiūrėti visą įmonės lygmens lyčių lygybės politiką ir skatinti glaudesnę darbdavių ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimą.

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

¹¹ COM(2020) 152 *final*.

¹² SWD(2020) 50.

¹³ Direktyvos 2006/54/EB įgyvendinimo ataskaita (SWD(2013) 512 *final*); poveikio vertinimas, pridamas prie Rekomendacijos dėl darbo užmokesčio skaidrumo (SWD(2014) 59 *final*); ataskaita dėl Komisijos rekomendacijos dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą įgyvendinimo (COM(2017) 671 *final*).

- **Suderinamumas su toje pačioje politikos srityje galiojančiomis nuostatomis**

Remiantis naujos redakcijos direktyva ir 2014 m. rekomendacija, šiuo pasiūlymu nustatomos naujos ir išsamesnės taisyklės, kuriomis užtikrinama, kad būtų laikomasi vyrų ir moterų vienodo darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo.

Europos socialinių teisių ramstis ir jo 20 principų – ES kelrodis, padedantis kurti sąžiningesnę Europą ir sudaryti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas visiems. 2021 m. kovo 3 d. Komisija pateikė didelių užmojų veiksmų planą, kuriuo bus užtikrinamas jo įgyvendinimas visoje ES.

Siūloma direktyva yra didesnio priemonių ir iniciatyvų, kuriomis siekiama šalinti pagrindines vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežastis ir suteikti moterims daugiau ekonominių galių, rinkinio dalis. Diskriminacija darbo užmokesčio srityje ir darbo užmokesčio sistemų šališkumas – tik vienos iš daugelio priežasčių, lemiančių 14 proc. darbo užmokesčio skirtumą. Kitos priežastys ir veiksniai apima horizontaliąją ir vertikaliąją darbo rinkos segregaciją, darbo visą ir ne visą darbo dieną skirtumus, neapmokamos priežiūros nulemiamus apribojimus. Net atmetus šitas priežastis ir veiksnius, lieka vadinamasis nepaaiškinamas darbo užmokesčio skirtumas, sudarantis du trečdalius viso darbo užmokesčio skirtumo ES valstybėse narėse. Būtent su juo siekiama kovoti šia iniciatyva. Svarbu pabrėžti, kad darbo patirtis, įskaitant darbo užmokesčio skirtumą, drauge su pensijų sistemų struktūra, daro poveikį vyrų ir moterų pensijų skirtumui.

Ši iniciatyva vykdoma vadovaujantis kompleksiniu požiūriu ir įtraukiant, be kita ko, Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvą¹⁴, sektorių iniciatyvas, kuriomis kovojama su stereotipais ir užtikrinama geresnė lyčių pusiausvyra, ir siūlomą direktyvą dėl ES biržinių bendrovių valdybų narių lyčių pusiausvyros gerinimo¹⁵.

Siūloma direktyva visapusiškai dera su ES įsipareigojimu įgyvendinti JT 2030 m. darbotvarkę ir prisideda prie JT darnaus vystymosi tikslų (DVT), visų pirma – prie penktojo tikslo, kuriuo siekiama užtikrinti lyčių lygybę ir įgalinti visas moteris ir mergaites¹⁶.

- **Suderinamumas su kitomis Sąjungos politikos sritimis**

Šis pasiūlymas dera su iniciatyva, kuria siekiama, kad bendrovės teiktų daugiau aktualios nefinansinės informacijos¹⁷. Jis taip pat nuosekliai dera su ES minimaliojo darbo užmokesčio iniciatyva¹⁸ ir būsima tvaraus įmonių valdymo iniciatyva¹⁹.

¹⁴ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 7 12, p. 79).

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

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

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. TEISINIS PAGRINDAS, SUBSIDIARUMO IR PROPORCINGUMO PRINCIPAI

• Teisinis pagrindas

Siūloma direktyva grindžiama Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 157 straipsnio 3 dalimi, kuria ES įpareigojama nustatyti priemones, kuriomis užtikrinama, kad būtų taikomas „moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principas, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas“.

SESV 157 straipsnio 3 dalis yra naujos redakcijos direktyvos ir 2014 m. rekomendacijos teisinis pagrindas. Ji taip pat yra šios iniciatyvos, kuria nustatomos privalomos darbo užmokesčio skaidrumo priemonės, kuriomis remiamas vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimas ir geresnis vykdymo užtikrinimas pagal SESV 157 straipsnį ir naujos redakcijos direktyvą, teisinis pagrindas.

• Subsidiarumo principas

ES vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimas ES lygmeniu buvo nustatytas dar 1957 m. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartyje (EEB sutarties 119 straipsnis, vėliau – EB sutarties 141 straipsnis, o dabar – SESV 157 straipsnis), o tai rodo, kad šis principas yra viena pagrindinių ES vertybių. Iš pradžių šis principas atliko iš esmės ekonominį vaidmenį – taip siekta išvengti konkurencijos iškraipymo. Tačiau 1976 m. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pripažino, kad EEB sutarties 119 straipsnis atlieka socialinį vaidmenį ir daro tiesioginį horizontalų poveikį²⁰. Vėliau Teisingumo Teismas pridūrė, kad „Sutarties 119 straipsniu siekiamas ekonominis tikslas, t. y. pašalinti skirtingose valstybėse narėse įsisteigusių įmonių konkurencijos iškraipymus, yra antraeilis, palyginti su socialiniu tikslu, kurio siekiama ta pačia nuostata ir kuris yra pagrindinės žmogaus teisės išraiška“²¹.

Kaip parodė 2020 m. vertinimas, tikėtina, kad be ES lygmens iniciatyvos panašaus lygio pastangos skatinti darbo užmokesčio lygybę visoje ES nebūtų įmanomos. Reikia suderinto požiūrio. Jeigu jo nebus, kils grėsmė vyrų ir moterų darbo užmokesčio lygybės, įtvirtintos SESV 157 straipsnio 1 dalyje, užtikrinimui nacionaliniu lygmeniu.

Kadangi nacionalinės darbo užmokesčio skaidrumo priemonės yra fragmentuotos ir menkos, didėja rizika, kad skirtingi socialiniai standartai iškraipys konkurenciją. Kyla pavojus, kad įmonės konkuruos nevienodomis sąlygomis, o tai trukdytų vidaus rinkos veikimui. Siekiant užtikrinti panašų darbuotojų apsaugos lygį visoje Sąjungoje ir vienodas sąlygas veiklos vykdytojams vidaus rinkoje, reikia imtis ES lygmens veiksmų.

Siūloma direktyva grindžiama minimaliu valstybių narių sistemų derinimu ir leidžia nustatyti griežtesnius standartus, jei valstybė narė to pageidauja. Direktyvoje aiškiai numatyta galimybė įgyvendinimą pavesti socialiniams partneriams, jei bus užtikrinti pagal šią direktyvą reikalaujami rezultatai. Leidžiant šioje direktyvoje nustatytų esminių teisių ir pareigų derinį įgyvendinti kolektyvinėmis sutartimis, atsižvelgiama į skirtingus nacionalinių socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų sistemų ypatumus ir socialinių partnerių autonomiškumą.

²⁰ Byla 43/75, *Gabrielle Defrenne / Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (Defrenne II); byla 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, 8–10 punktai.

²¹ Byla 50/96, *Deutsche Telekom AG / Lilli Schröder*, ECLI:EU:C:2000:72, p. 57.

- **Proporcingumo principas**

Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad „pagal proporcingumo principą Sąjungos veiksmų turinys ir forma neviršija to, kas būtina siekiant Sutarčių tikslų“.

2014 m. rekomendacijos nepakako, kad būtų pasiektas tikslas veiksmingiau įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą užtikrinant darbo užmokesčio skaidrumą, nes ji nėra privaloma ir valstybės narės ją įgyvendina ribotai²². Todėl ši siūloma direktyva turėtų papildyti ir paremti naujos redakcijos direktyvą. Privalomų teisinių priemonių priėmimas yra proporcingas atsakas į akivaizdų poreikį imtis praktinių veiksmų, kuriais būtų užtikrintas vienodo darbo užmokesčio principo rėmimas ir neviršijama tai, kas būtina šiam tikslui pasiekti.

Proporcingumo principo yra visapusiškai laikomasi, nes darbo užmokesčio skaidrumo ir įgyvendinimo mechanizmo priemonės yra parengtos taip, kad padėtų siekti tikslo sustiprinti moterų ir vyrų vienodo darbo užmokesčio principo taikymą. Viena vertus, pasiūlymu užtikrinama, kad darbuotojams būtų suteikta teisė į informaciją, kuri padėtų jiems nustatyti diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje ir prireikus apginti savo teisę į vienodą darbo užmokestį. Kita vertus, pasiūlyme atsižvelgiama į galimas išlaidas ir našą darbdaviams, visų pirma labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms.

Kaip nustatyta pridedamame poveikio vertinime, susijusios išlaidos neturėtų būti didelės²³. Šias išlaidas galima pateisinti bendra ir ilgalaike nauda: svarbiausias privalumas bus visapusiška vienos iš pagrindinių ES vertybių apsauga. Be to, prisidedama prie platesnių ES socialinių užmojų, iškeltų Europos socialinių teisių ramsčio dokumentuose. Papildomos naudos gali duoti ir saugesnis užimtumas, darbo jėgos išsaugojimas, produktyvesni darbuotojai ir įmonės. Taigi, taip bus daromas didesnis teigiamas poveikis verslo pelningumui ir vidaus rinkos veikimui.

Pasiūlyme valstybėms narėms paliekama galimybė išlaikyti arba nustatyti darbuotojams palankesnius standartus ir aktyviau teikti informaciją bei ataskaitas apie darbo užmokestį. Taip pat atsižvelgiama į ES darbo rinkos modelių įvairovę ir valstybėms narėms suteikiama galimybė direktyvos įgyvendinimą pavesti socialiniams partneriams.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta pirmiau, kadangi tikslo padidinti darbo užmokesčio skaidrumą valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl poreikio nustatyti bendrus minimaliuosius reikalavimus to tikslo būtų geriau siekti ES lygmeniu, ES, laikydamosi subsidarumo ir proporcingumo principų (nustatytų SESV 5 straipsnio 3 ir 4 dalyse), gali nustatyti reikiamas priemones.

²² SWD(2020) 50.

²³ Poveikio vertinime apskaičiuota, kad su asmens teise į informaciją susijusios sąnaudos yra 20 EUR už vieną prašymą (taigi, įmonės sąnaudos priklausys nuo prašymų skaičiaus), o bendros darbdavio sąnaudos, susijusios su pranešimu apie darbo užmokestį būtų nuo 379–508 EUR iki 721–890 EUR vienam darbdaviui, priklausomai nuo organizacijos dydžio. Priklausomai nuo faktinio darbo užmokesčio skirtumo, dėl kurio reikia atlikti bendrą darbo užmokesčio vertinimą, apskaičiuota, kad vidutinės vienam darbdaviui teksiančios tokio vertinimo sąnaudos būtų nuo 1 180–1 724 EUR iki 1 911–2 266 EUR. Žr. SWD(2021) 41, p. 74.

- **Priemonės pasirinkimas**

Todėl tinkama teisinė priemonė būtų direktyva, kuria nustatoma vienodo darbo užmokesčio principo taikymo gerinimo sistema užtikrinant darbo užmokesčio skaidrumą ir griežtesni vykdymo užtikrinimo mechanizmai. Taip sudaromos sąlygos stiprinti galiojančias nuostatas, kartu leidžiant valstybėms narėms pačioms spręsti, kaip, atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, įgyvendinti naujas teises ir pareigas. Šis požiūris atitinka požiūrį, kurio laikomasi kituose ES užimtumo ir kovos su diskriminacija teisės aktuose²⁴.

Naujos redakcijos direktyvos dalinis ar visiškas pakeitimas buvo atmestas dėl platesnio jos taikymo kovos su diskriminacija darbo ir profesinės veiklos srityse; atskiras skyrius, kuriuo būtų reglamentuojamas darbo užmokesčio skaidrumas ir susijusios vykdymo užtikrinimo nuostatos, nederėtų su dabartine tos direktyvos struktūra ir būtų neproporcingas naujos redakcijos direktyvos nuostatų, kuriomis reglamentuojami kiti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris užimtumo ir profesinės veiklos srityje aspektai, atžvilgiu.

3. EX POST VERTINIMO, KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMO REZULTATAI

- **Galiojančių teisės aktų ex post vertinimas / tinkamumo patikrinimas**

Vienodo darbo užmokesčio užtikrinimo teisinės sistemos, visų pirma atitinkamų naujos redakcijos direktyvos ir 2014 m. rekomendacijos dalių, 2020 m. vertinime padaryta išvada, kad naujos redakcijos direktyvą svarbiausi suinteresuotieji subjektai laiko svarbia, o atitiktis šios direktyvos nuostatomis valstybėse narėse ir sektoriuose įvairuoja nuo vidutinės iki didelės. Tačiau veiksmingas praktinis šio principo įgyvendinimas ir vykdymo užtikrinimas tebėra iššūkis. Veiksmingumą būtų galima padidinti išaiškinant tokias teises sąvokas kaip „darbo užmokestis“ ir „vienodos vertės darbas“, remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika. Šios sąvokos nacionaliniuose teisės aktuose apibrėžtos nevienodai ir ne visada aišku, kaip jos turėtų būti aiškinamos ir taikomos. Aiškūs ES masto kriterijai padėtų veiksmingai taikyti vienodo darbo užmokesčio principą.

Kalbant apie veiksmingumą, 2020 m. vertinime nenustatyta, kad naujos redakcijos direktyvos ir 2014 m. rekomendacijos įgyvendinimas užkrautų didelę administracinę naštą. Darbdavių sąnaudos, susijusios su 2014 m. rekomendacijoje pasiūlytomis darbo užmokesčio skaidrumo priemonėmis, buvo nedidelės. Jei būtų pavišinti dideli vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, dėl galimo darbuotojų nepasitenkinimo (taigi ir mažesnio našumo) gali atsirasti nematerialiųjų sąnaudų. Ir atvirkščiai – nesant skirtumų gali augti pasitenkinimas darbu ir darbuotojų įsitraukimas, didėti darbdavio patrauklumas. Darbo užmokesčio skaidrumo stoka labai trukdo nustatyti diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje ir su ja kovoti. Be to, skundą dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje pateikę ir kreiptis į teismą norėję darbuotojai susidūrė su ne viena kliūtimi, be to, jiems grėsė stigmatizacijos pavojus ir darbdavio kerštavimo rizika.

²⁴ Pavyzdžiui, 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (OL L 159, 2014 5 28, p. 1) ir 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/54/ES dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis (OL L 128, 2014 4 30, p. 8).

2020 m. vertinime nustatyta, kad naujos redakcijos direktyva suteikė akivaizdžios ES pridėtinės vertės ir paskatino imtis vienodo darbo užmokesčio principo taikymo valstybėse narėse veiksmų, kurių kitu atveju nebūtų buvę. Tačiau dėl nepakankamo ir nevienodo direktyvos įgyvendinimo, taip pat dėl (visų pirma teismų, darbdavių ir darbuotojų) painiojamų teisinių sąvokų, kurios yra labai svarbios vienodo darbo užmokesčio priemonių įgyvendinimui, ES pridėtinė vertė buvo ribota.

- **Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis**

- (a) Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamasis komitetas²⁵

2017 m. gruodžio mėn. priimtoje nuomonėje²⁶ Patariamasis komitetas pabrėžė, kad siekiant užtikrinti didesnę darbo užmokesčio skaidrumą pirmiausia reikia užtikrinti, kad būtų taikomas vienodo darbo užmokesčio principas. Buvo pabrėžta, kad skaidrumo trūksta trimis lygmenimis:

- įmonės retai skelbia darbo užmokesčio lenteles, o darbo užmokesčio nustatymo kriterijai yra neaiškūs;
- nėra aiškaus darbo užmokesčio skaidrumo teisinio užtikrinimo; taip pat
- nacionalinių priemonių taikymo stebėsenos sistema nėra išsami.

Komitetas paragino imtis veiksmų darbo užmokesčio skaidrumui didinti nustatant asmens teisę prašyti informacijos apie individualų ir bendrą darbo užmokesčio dydį ir ją gauti, taip siekiant užkirsti kelią priešišku grindžiamiems darbo santykiams. Be to, ši teisė taip pat galėtų būti suteikta vietos profesinių sąjungų nariams ar kitiems darbuotojų atstovams.

- (b) Viešos konsultacijos ir tikslinės apklausos

2019 m. sausio 11 d. – balandžio 5 d. vykusiose viešose konsultacijose²⁷ rinkta informacija, nuomonės ir patirtis, susiję su problemomis, kylančiomis dėl nacionalinių ir ES darbo užmokesčio skaidrumo priemonių spragų ir trūkumų. Taip pat siekta išsiaiškinti, koku mastu 2014 m. rekomendacija padėjo sustiprinti SESV 157 straipsnyje ir naujos redakcijos direktyvoje įtvirtinto vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimą. Respondentai taip pat atsakė į klausimus apie ateities perspektyvas, susijusias su aktualiais skaidrumo iniciatyvos aspektais, įskaitant poreikį imtis tolesnių ES lygmens veiksmų kovojant su diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje²⁸.

Vėlesnėse viešose konsultacijose (2020 m. kovo 5 d. – gegužės 28 d.) nuomonę apie diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje, darbo užmokesčio skaidrumą ir problemas, susijusias su teisės į vienodą užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą užtikrinimą

²⁵ Patariamasis komitetas buvo įsteigtas Komisijos sprendimu 2008/590/EB dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamojo komiteto įsteigimo. Jis padeda Komisijai planuoti ir įgyvendinti ES lygmens veiklą, kuria siekiama skatinti vienodas moterų ir vyrų galimybes. Komitetas taip pat skatina nuolatinius valstybių narių ir kitų interesantų aktualios patirties, politikos ir praktikos mainus.

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 Atsakymų santrauka pateikiama 2020 m. vertinimo ataskaitos 2 priede.

pateikė nacionalinės valdžios institucijos, profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos, asociacijos ir nevyriausybinės organizacijos ir piliečiai²⁹.

Galiausiai Komisija surengė tris tikslines valstybių narių, socialinių partnerių ir darbdavių apklausas³⁰.

- **Poveikio vertinimas**

Prie šio pasiūlymo³¹ pridedamoje poveikio vertinimo ataskaitoje:

- aprašomos problemos, kylančios įgyvendinant dabartinę teisinę sistemą;
- numatomos įvairios politikos galimybės šioms problemoms spręsti; taip pat
- įvertinamas socialinis ir ekonominis šių politikos galimybių poveikis.

Tarp svarstyčių politikos galimybių: užtikrinti skaidrumą pavienių darbuotojų lygmeniu, užtikrinti skaidrumą darbdavių lygmeniu ir sudaryti geresnes sąlygas dabartinei teisinei sistemai įgyvendinti ir užtikrinti jos vykdymą. Galimi skirtingi scenarijai: nuo maksimalios intervencijos (darančios poveikį darbuotojams ir organizacijoms) iki minimalios intervencijos (derinant darbuotojų pagrindinę teisę į vienodą darbo užmokestį ir galimą našta ir sąnaudas, kurias dėl numatomų priemonių gali patirti darbdaviai).

Įvertinus poveikį padaryta išvada, kad čia siūlomų priemonių derinys buvo proporcingiausia ir nuosekliausia galimybė atsižvelgiant į bendruosius ir konkrečiuosius šios iniciatyvos tikslus.

Poveikis konkrečiai valstybei narei priklausys nuo kelių veiksnių, įskaitant teisės aktų būtinųjų pakeitimų mastą ir platesnį socialinį ir ekonominį kontekstą. Apskritai galima tikėtis naudos, susijusios su didesniu darbdavių informuotumu, darbuotojų įgalinimu geriau užtikrinant jų teisę į vienodą darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą, mažinant šališkumą dėl lyties darbo užmokesčio srityje, sprendžiant moterų darbo sisteminio nuvertinimo problemą ir galiausiai sumažinant veikiausiai diskriminacijos nulemtą darbo užmokesčio skirtumą. Galima būtų tikėtis ir makroekonominio lygmens poveikio, tačiau jo neįmanoma tiksliai numatyti, nes nežinomas tikslus diskriminacijos darbo užmokesčio srityje (o kartu – jos poveikio darbo užmokesčio skirtumui) mastas. Didesnė lygybė darbo užmokesčio srityje galėtų padidinti bendrą darbo užmokestį neatskaičius mokesčių ES lygmeniu ir sumažinti rinkos pajamų nelygybę visose valstybėse narėse. Be to, numatoma, kad nukris skurdo rizikos lygis, o skurdo rizika daugiausia sumažės vienišų tėvų namų ūkiuose (85 proc. tokių namų ūkių sudaro moterys). Įgyvendinus iniciatyvą gali padidėti valdžios sektoriaus pajamos iš tiesioginių mokesčių ir socialinių įmokų, o padidėjus bendram darbo užmokesčiui neatskaičius mokesčių – išaugti paklausa.

Šališkumo dėl lyties panaikinimas nustatant darbo užmokestį darbdavio lygmeniu teigiamai veiks pasitenkinimą darbu ir darbuotojų įsitraukimą – du krizės aplinkybėmis itin svarbius dalykus. Tai savo ruožtu gali būti naudinga ir darbdaviams: jie išsaugos talentus, pagerins reputaciją ir dėl to gaus didesnę pelną. Sustiprintos vykdymo užtikrinimo priemonės pagerins galimybes kreiptis į teismą ir užtikrins pagal ES teisę suteiktą teisių įgyvendinimą. Aiškesnės

²⁹ Atsakymų santrauka pateikiama prie šio pasiūlymo pridedamos poveikio vertinimo ataskaitos 2 priede.

³⁰ Atsakymų santrauka pateikiama prie šio pasiūlymo pridedamos poveikio vertinimo ataskaitos 2 priede.

³¹ SWD(2021) 41.

taisyklės padės geriau suprasti ir išmanyti teisinę sistemą bei padidins jos taikymo nuoseklumą.

Poveikio vertinimo projektą 2021 m. sausio 27 d. patvirtino Reglamentavimo patikros valdyba. Valdybos nuomonė, galutinis poveikio vertinimas ir jo santrauka skelbiami drauge su šiuo pasiūlymu.

- **Reglamentavimo tinkamumas ir supaprastinimas**

Komisija išnagrinėjo galimybes supaprastinti ir sumažinti našą, visų pirma mažesnėms įmonėms. Šiame pasiūlyme nustatytomis priemonėmis, grindžiamomis nacionaline ES ir kitų šalių praktika, siekiama sustiprinti teisę į vienodą darbo užmokestį, kartu ribojant galimas sąnaudas ir našą, ir atsižvelgiant į dabartinę dėl COVID-19 pandemijos sudėtingą ES ekonominę padėtį. Taigi, pasiūlymu atsižvelgiama į proporcingumo principą. Visų pirma, atsižvelgiant į potencialias pastangas, kurių prireiks parengti ir viešinti informaciją apie darbo užmokestį, prievolė teikti ataskaitas taikoma tik darbdaviams, turintiems 250 ar daugiau darbuotojų. Bendras darbo užmokesčio vertinimas bus taikomas tik tiems darbdaviams, kurių atveju yra rimtų priežasčių manyti, kad esama vyrų ir moterų darbo užmokesčio nelygybės. Analizė rodo, kad šioje direktyvoje siūlomos priemonės nulems tik nedideles sąnaudas, be to, nepateikta jokių įrodymų, kad yra kitų būdų taip pat veiksmingai pasiekti tuos pačius tikslus.

- **Pagrindinės teisės**

Šio pasiūlymo tikslai atitinka Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją, visų pirma jos 23 straipsnį, kuriame nustatyta, kad „visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą“, ir 31 straipsnį, kuriame nustatyta, kad „kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas“.

Be to, Chartijos 27 straipsnyje nustatyta, kad „darbuotojams ar jų atstovams turi būti atitinkamu lygiu garantuota informacija ir konsultacijos reikiamu laiku Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis“.

4. POVEIKIS BIUDŽETUI

Pasiūlymui nereikia papildomų ES biudžeto išteklių.

5. KITI ELEMENTAI

- **Stebėseną, vertinimą ir ataskaitų teikimo tvarka**

Valstybės narės šią direktyvą į nacionalinę teisę turi perkelti per dvejus metus nuo jos priėmimo ir pranešti Komisijai apie perkėlimo į nacionalinę teisę priemones. Pagal direktyvos 30 straipsnį perkėlimą į nacionalinę teisę sudarant kolektyvines sutartis jos gali patikėti socialiniams partneriams.

Kad būtų įvertinta, ar veiksmingai siekiama šios iniciatyvos bendrųjų ir konkrečių tikslų, valstybės narės praėjus aštuoneriems metams praneš apie jos taikymą. Remdamasi šiuo pranešimu, Komisija priims ataskaitą.

- **Išsamus konkrečių pasiūlymo nuostatų paaiškinimas**

I skyrius. Bendrosios nuostatos

1 straipsnis. Tikslas ir dalykas

Šia nuostata nustatomas direktyvos tikslas ir dalykas. Direktyva siekiama nustatyti minimaliuosius reikalavimus, kuriais būtų griežtinamas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymas ir diskriminacijos dėl lyties draudimas užtikrinant darbo užmokesčio skaidrumą ir sustiprinant vykdymo užtikrinimo mechanizmus.

2 straipsnis. Taikymo sritis

Šioje nuostatoje apibrėžiama, kam taikoma ši direktyva, t. y. kokie asmenys gali naudotis šioje direktyvoje nustatytais teisėmis.

3 straipsnis. Apibrėžtys

Šioje nuostatoje apibrėžiami terminai ir sąvokos, iš anksto paaiškinant, kaip jos turėtų būti suprantamos taikant šią direktyvą.

Šie terminai ir sąvokos apima atitinkamas esamas naujos redakcijos direktyvos apibrėžtis (*darbo užmokesčio, tiesioginės diskriminacijos, netiesioginės diskriminacijos*), taip pat naujas sąvokas, konkrečiai susijusias su teise į vienodą darbo užmokestį, tokias kaip „darbo užmokesčio dydis“, „darbo užmokesčio skirtumas“, „darbo užmokesčio mediana“, „darbo užmokesčio skirtumo mediana“, „darbo užmokesčio kvartilis“ ir „darbuotojų kategorijos“.

Sąvoka „darbo užmokestis“ apima algą ir bet kokią kitą atlygį (papildomus arba kintamus komponentus) grynaisiais arba natūra, kuri darbuotojai tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Ši sąvoka, be kita ko, apima papildomas išmokas, pavyzdžiui, premijas, viršvalandžių kompensavimą, kelionių išlaidas (įskaitant darbdavio suteikiamą automobilį ir nuolatinį bilietą), kompensaciją už dalyvavimą mokymuose, išmokas atleidimo iš darbo atveju, įstatymais nustatytas ligos išmokas, teisės aktais nustatytas kompensacijas ir profesines pensijas. Į darbo užmokestį turėtų būti įtraukti visi pagal teisės aktus arba kolektyvines sutartis mokėtini atlygio elementai;

Diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje gali būti nulemta įvairių diskriminacijos ašių sankirtos: gali būti diskriminuojama tiek dėl lyties, tiek dėl rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos (nors tokia diskriminacija draudžiama pagal Direktyvą 2000/43/EB ar Direktyvą 2000/78/EB). Nauja apibrėžtimi siekiama paaiškinti, kad į šią sankirtą būtina atsižvelgti vertinant diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje ir taip pašalinti visas abejones, kurių šiuo atžvilgiu gali kilti pagal galiojančią teisinę sistemą. Taip bus užtikrinta, kad teismai ar kitos kompetentingos institucijos tinkamai atsižvelgtų į bet kokią nepalankią padėtį, susidariusią dėl tokios daugiaašės diskriminacijos, visų pirma esminiais ir procedūriniais tikslais, be kita ko, siekiant pripažinti, kad diskriminacija egzistuoja, priimti sprendimą dėl tinkamo lyginamojo subjekto, įvertinti proporcingumą ir prireikus nustatyti skiriamų kompensacijų arba sankcijų dydį. Vienas iš tokio daugiaašiško pavyzdžių – moterų migrančių, susiduriančių su daugialype diskriminacija dėl lyties, rasės, etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, padėtis.

4 straipsnis. Vienodas ir vienodos vertės darbas

Norint, kad būtų užtikrinta Sutartyje įtvirtinta moterų ir vyrų teisė į vienodą darbo užmokestį, reikia, kad darbdavių darbo užmokesčio struktūra būtų užtikrinamas vienodas užmokestis moterims ir vyrams už vienodą arba vienodos vertės darbą. Kad darbuotojai ir darbdaviai galėtų įvertinti, kas yra vienodos vertės darbas, šia nuostata reikalaujama, kad valstybės narės nustatytų priemones ar metodikas, skirtas įvertinti ir palyginti darbo vertę pagal objektyvius kriterijus, apimančius išsilavinimo, profesinius ir mokymosi reikalavimus, įgūdžius, pastangas ir atsakomybę, atliekamą darbą ir susijusių užduočių pobūdį. Tai suteikia pagrindą įvertinti, ar

darbuotojų padėtis gali būti laikoma palyginama ir ar jie atlieka vienodos vertės darbą, ir padės darbdaviams geriau priskirti darbuotojus tam tikrai kategorijai ir atlyginti už darbą pagal objektyvius ir lyties atžvilgiu neutralius kriterijus.

Aiškūs nacionalinio lygmens kriterijai padės darbuotojams nustatyti tinkamą lyginamąjį subjektą ir įvertinti, ar jie traktuojami mažiau palankiai nei lyginamasis subjektas, atliekantis vienodą arba vienodos vertės darbą.

Šioje nuostatoje taip pat pateikiami du paaiškinimai iš Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos. Pirma, Teisingumo Teismas išaiškino³², kad siekiant nustatyti, ar darbuotojų padėtis yra palyginama, nebūtina apsiriboti situacijomis, kai vyrai ir moterys dirba tam pačiam darbdaviui. Darbuotojų padėtis gali būti palyginama net tada, kai jie dirba skirtingiems darbdaviams, jei darbo užmokesčio sąlygų skirtumai gali būti priskirti vienam šaltiniui, nustatančiam darbo sąlygas (pavyzdžiui, statutui, kolektyvinėms darbo sutartims, susijusioms su darbo užmokesčiu ir taikytinoms kelioms bendrovėms, arba kai užimtumo sąlygos nustatomos centralizuotai daugiau nei vienai bendrovei, priklausančiai patronuojančiajai bendrovei ar konglomeratui). Teismas taip pat išaiškino, kad palyginimas neapsiriboja darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu kaip ir pareiškėjas³³. Šių paaiškinimų įtraukimas pagerins praktinį vienodo darbo užmokesčio principo taikymą.

Be to, jei nėra realaus lyginamojo subjekto, turėtų būti leidžiama atlikti palyginimą su hipotetiniu lyginamuoju subjektu arba naudoti kitus įrodymus (statistinius duomenis ar kitą turimą informaciją), leidžiančius daryti prielaidą dėl galimos diskriminacijos. Galimybė lyginti hipotetiškai padės darbuotojui įrodyti, jog su juo nebuvo elgiama taip pat, kaip su hipotetiniu kitos lyties lyginamuoju subjektu.

Galiausiai šia nuostata primenamas naujos redakcijos direktyvos 4 straipsnio 2 dalyje nustatytas reikalavimas, kad tais atvejais, kai nustatant darbo užmokestį naudojamos darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemos, jos turėtų būti grindžiamos vienodais tiek vyrams, tiek moterims taikomais lyties atžvilgiu neutraliais kriterijais, kad būtų užkirstas kelias bet kokiai diskriminacijai dėl lyties. Tai reiškia, kad kriterijai, skirti pareigų ar darbo vietos vertei įvertinti, turi būti aprašyti ir apibrėžti taip, kad būtų taikytini tiek vyrams, tiek moterims objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais būdais.

II skyrius. Darbo užmokesčio skaidrumas

5 straipsnis. Darbo užmokesčio skaidrumas prieš įdarbinant

Šiuo metu minimaliųjų ES lygmens darbo užmokesčio skaidrumo standartų nėra nustatyta. Pagal šią nuostatą reikalaujama, kad darbdaviai nurodytų pradinį darbo užmokestį ar jo intervalą (remiantis objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais kriterijais), mokėsimą būsimam darbuotojui, eisiančiam tam tikras pareigas ar užimsiančiam tam tikrą darbo vietą. Tokia informacija turi būti pateikiama pranešime apie laisvą darbo vietą arba kitu būdu prieš pokalbį dėl darbo (pavyzdžiui, kvietime į tą pokalbį arba per socialinius partnerius), net jei pats kandidatas tokios informacijos neprašo.

Be to, darbdaviams draudžiama klausti potencialių darbuotojų apie ankstesniuose darbo santykiuose gautą darbo užmokestį.

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

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

Šios nuostatos tikslas – užtikrinti, kad darbuotojai turėtų reikiamos informacijos, kad galėtų dalyvauti subalansuotose ir sąžiningose derybose dėl darbo užmokesčio prieš užmezgant darbo santykius. Be to, taip būtų užtikrinta, kad dabartinė diskriminacija ir šališkumas darbo užmokesčio srityje netaptų nuolatiniais, ypač tada, kai darbuotojai keičia darbą. Šia nuostata neribojama darbdavio, darbuotojo ar socialinių partnerių galimybė derėtis dėl darbo užmokesčio už nurodyto intervalo ribų. Šia skaidrumo priemone taip pat būtų sprendžiama tarpsektorinės diskriminacijos problema, kai dėl neskaidrios darbo užmokesčio sistemos atsiranda kelialypė diskriminacija.

6 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymo ir karjeros politikos skaidrumas

Siekiant užtikrinti lyties atžvilgiu neutralų darbo užmokesčio nustatymą ir karjerą, šia nuostata reikalaujama, kad darbdaviai pateiktų darbuotojams lyties atžvilgiu neutralių kriterijų, kuriais remiantis nustatomas darbuotojų darbo užmokesčio dydis ir karjeros raida, aprašą. Prireikus, siekiant išvengti nepagrįstai didelės naštos labai mažoms ir mažosioms įmonėms, darbdavys gali lanksčiai nuspręsti, kaip laikysis šios pareigos, atsižvelgiant į jo dydį ir darbuotojų skaičių.

7 straipsnis. Teisė į informaciją

Šia nuostata siekiama suteikti darbuotojams galimybę gauti reikiamą informaciją, kad jie galėtų įvertinti, ar jiems už darbą atlyginama nediskriminuojant, palyginti su kitais tos pačios organizacijos darbuotojais, atliekančiais vienodą arba vienodos vertės darbą, ir prireikus užsitikrinti teisę į vienodą darbo užmokestį.

Ši nuostata grindžiama 2014 m. Komisijos rekomendacija dėl darbo užmokesčio skaidrumo. Ja visiems darbuotojams suteikiama teisė prašyti, kad darbdavys pateiktų informaciją apie jų darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio dydį pagal lytį ir vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijas.

Darbdavys įpareigojamas kasmet informuoti visus darbuotojus apie jų teisę gauti tokią informaciją ir, darbuotojui paprašius, pateikti šią informaciją per pagrįstą laikotarpį, o neįgaliems darbuotojams – jiems prieinamu formatu.

Siekiant reaguoti į galimus darbdavio atsakomuosius veiksmus ar jų baimę, šia nuostata darbuotojams suteikiama galimybė prašyti informacijos per savo atstovus arba lygybės įstaigą.

Siekiant toliau padėti galimoms diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukoms, šia nuostata uždraudžiama konfidencialumo išlyga, nes informacijos apie darbo užmokestį atskleidimu siekiama užtikrinti teisę į vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą. Kita vertus, darbdaviai gali prašyti, kad bet kokia gauta informacija būtų naudojama tik teisės į vienodą darbo užmokestį vykdymui užtikrinti.

8 straipsnis. Pranešimas apie darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumą

Šia nuostata reikalaujama, kad darbdaviai, turintys 250 ar daugiau darbuotojų, viešai skelbtų tam tikrą informaciją apie savo organizacijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumą, be kita ko, apie papildomus arba kintamus darbo užmokesčio komponentus (žr. 3 straipsnio nuostatų paaiškinimą), neįeinančius į pagrindinį bazinį darbo užmokestį.

Šio straipsnio 1 dalies a–f punktuose pateikta informacija yra grindžiama organizacijų turima informacija; iš jos galima susidaryti bendrą vaizdą apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus tam tikroje organizacijoje. Pavyzdžiui, darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį darbo užmokesčio kvartiliuose parodo moterų, užimančių geriausiai ir prasčiausiai apmokamas darbo vietas, dalį. Tokios informacijos skelbimas sudaro sąlygas palyginti darbdavius, o tai savo ruožtu skatina juos užkirsti kelią potencialiam darbo užmokesčio skirtumui, kelia diskusijas apie lygybę darbo užmokesčio srityje ir padeda imtis veiksmų.

Šio straipsnio 1 dalies g punkto informacija apie darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumą pagal vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijas priklauso nuo konkretaus darbdavio ir laikoma delikatesne nei bendri darbo užmokesčio skirtumo rodikliai. Vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų skirstymas į kategorijas grindžiamas konkretaus darbdavio kriterijų deriniu ir svoriu. Skirtingų darbdavių darbo užmokesčio skirtumų pagal kategorijas negalima palyginti, todėl ši informacija neturėtų būti viešinama. Darbdaviai šią informaciją turėtų teikti visiems darbuotojams ir jų atstovams, o darbo inspekcijos ir lygybės įstaigos ją turėtų gauti pateikusios tokį prašymą. Informacija apie darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumą pagal darbuotojų kategorijas bus naudinga siekiant stiprinti darbdavių savireguliacijos mechanizmą ir sudaryti sąlygas darbuotojams ir jų atstovams reikalauti, kad būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo. Ši informacija taip pat yra paskata pradėti bendrą darbo užmokesčio vertinimą, kaip nustatyta 9 straipsnyje.

Vietoj darbdavių ataskaitų apie darbo užmokestį, ypač siekiant sumažinti galimą darbo užmokesčio ataskaitų teikimo našta, valstybės narės gali nuspręsti pavesti esamai įstaigai rinkti reikiamą informaciją remiantis administraciniais duomenimis, pvz., duomenimis, kuriuos darbdaviai teikia mokesčių ar socialinės apsaugos institucijoms, ir paviesti tą informaciją vietoj darbdavių. Be to, šia nuostata reikalaujama, kad pagal 26 straipsnį paskirta stebėsenos įstaiga rinktų iš darbdavių gaunamus duomenis, užtikrindama plačią prieigą, kad būtų galima palyginti atskirų atitinkamos valstybės narės darbdavių, sektorių ir regionų duomenis.

Remiantis pateikta informacija, darbuotojams ir jų atstovams, darbo inspekcijoms ir lygybės įstaigoms suteikiama teisė prašyti darbdavio pateikti paaiškinimų ir išsamesnės informacijos apie pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo. Darbdavys per pagrįstą laikotarpį turi atsilipti į tokį prašymą ir pateikti aiškų atsakymą. Jei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nepagrindžiamas objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais veiksniais, darbdavys turi ištaisyti padėtį glaudžiai bendradarbiaudamas su darbuotojų atstovais, darbo inspekcija ir (arba) lygybės įstaiga.

9 straipsnis. Bendras darbo užmokesčio vertinimas

Jei ataskaitoje apie darbo užmokestį, parengtoje pagal 8 straipsnį, matyti, kad vidutinis darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokestis bet kurioje organizacijos darbuotojų, atliekančių vienodą ar vienodos vertės darbą, kategorijoje skiriasi bent 5 proc. ir tas skirtumas nebuvo pagrįstas objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais veiksniais, darbdavys privalo atlikti darbo užmokesčio vertinimą. Darbdavys turi pagrįsti bet kokią darbo užmokesčio skirtumą pagal darbuotojų kategorijas, įskaitant mažesnę nei 5 proc. skirtumą, objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais veiksniais ir ištaisyti padėtį pagal 8 straipsnio 7 dalį.

Bendrą darbo užmokesčio vertinimą turėtų atlikti darbdaviai, bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais. Jei organizacijoje darbuotojų atstovų nėra, darbdavys šiuo tikslu turėtų paskirti vieną ar daugiau darbuotojų.

Reikalavimu atlikti bendrą darbo užmokesčio vertinimą siekiama priversti darbdavius įvertinti savo darbo užmokesčio nustatymo praktiką ir mažinti šališkumą dėl lyties darbo užmokesčio srityje, pažeidžiantį vienodo darbo užmokesčio principą. Darbdavių ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimas užtikrina paramą ir skatina imtis bendrų veiksmų.

Tos pačios kategorijos ar vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumai turi būti objektyviai pagrįsti, kaip drauge yra nustatę darbuotojų atstovai ir darbdavys. Kai skirtumų negalima pagrįsti objektyviais veiksniais, darbdavys privalo imtis taisomųjų priemonių; jei vertinimų atlikta anksčiau, darbdavys privalo pateikti ataskaitą apie bet kokių priemonių, kurių imtasi atsižvelgiant į tuos vertinimus, veiksmingumą. Šių priemonių turėtų būti imamasi glaudžiai bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais, darbo inspekcija ir (arba) lygybės įstaiga ir jos turėtų apimti lyties atžvilgiu neutralų darbo vertinimą ir klasifikavimą, siekiant užtikrinti, kad nebūtų jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties.

10 straipsnis. Duomenų apsauga

Šia nuostata nustatoma, kad galimas asmens duomenų tvarkymas ir (arba) atskleidimas taikant darbo užmokesčio skaidrumo priemones pagal šią direktyvą turėtų būti vykdomas laikantis Bendrojo duomenų apsaugos reglamento (ES) 2016/679 (BDAR)³⁴.

Nurodoma, kad asmens duomenys, kuriuos darbdaviai renka pagal 7, 8 ar 9 straipsnius, negali būti naudojami jokių kitų tikslų, išskyrus vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principo įgyvendinimą.

Tais atvejais, kai pagal 7, 8 ir 9 straipsnį atskleidžiama informacija būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleistas bendradarbio, kurį galima identifikuoti, darbo užmokestis, numatyta taikyti papildomą apsaugos priemonę. Valstybės narės gali nuspręsti, kad tokiu atveju informacija turi būti prieinama tik darbuotojų atstovams arba lygybės įstaigai. Jie konsultuos darbuotoją dėl galimo ieškinio, neatskleisdami faktinio pavienių vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžio. Tam tikra informacija apie darbo užmokestį ir taip gali būti viešinama, pavyzdžiui, viešajame sektoriuje, todėl valstybėms narėms turėtų būti leidžiama šią nuostatą įgyvendinti vadovaujantis nacionaline praktika.

11 straipsnis. Socialinis dialogas

Svarbu, kad veikloje, kuria didinama lyčių lygybė darbo santykiuose, dalyvautų socialiniai partneriai. Jie gali geriausiai nustatyti nacionalinio, regioninio ir vietos lygmens veiksmų, kuriais siekiama užkirsti kelią diskriminacijai dėl lyties darbo užmokesčio srityje ir su ja kovoti, stipriąsias ir silpnąsias puses. Jie atlieka svarbų vaidmenį, pavyzdžiui, nustatant lyties atžvilgiu neutralius darbo vertinimo ir klasifikavimo metodus. Todėl šiuo straipsniu reikalaujama, kad valstybės narės, nepažeisdamos socialinių partnerių autonomijos ir laikydamosi nacionalinės teisės bei praktikos, užtikrintų, kad šioje direktyvoje nustatytos teisės ir pareigos būtų aptariamose su socialiniais partneriais. To būtų galima pasiekti įvairiomis politikos priemonėmis, skirtomis aktyviai socialinei partnerystei plėtoti.

III skyrius. Teisių gynimo priemonės ir vykdymo užtikrinimas

³⁴ 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

12 straipsnis. Teisių gynimas

Remiantis naujos redakcijos direktyvos 17 straipsniu, šia nuostata reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų galimybę naudotis teisminėmis procedūromis šioje direktyvoje numatytais teisėms ir pareigoms įgyvendinti. Ja sustiprinama teisė kreiptis į teismą ir paaiškinama, kad prieš kreipiantis į teismą gali būti taikomos tokios neteisminės procedūros kaip taikinimas arba lygybės įstaigos įsitraukimas. Bet kuriuo atveju teisė kreiptis į teismą neturėtų būti varžoma privalomomis tarpinėmis administracinėmis procedūromis.

13 straipsnis. Procedūros darbuotojų vardu arba jiems paremti

Pagal šią nuostatą reikalaujama, kad asociacijos, organizacijos, lygybės įstaigos ir darbuotojų atstovai ar kiti juridiniai asmenys, kurie yra suinteresuoti užtikrinti vyrų ir moterų lygybę, galėtų dalyvauti teisminėse arba administracinėse procedūrose, skirtose šiame pasiūlyme numatytais pareigoms vykdyti. Tokiems subjektams turėtų būti suteikta teisė vykdant minėtas procedūras, darbuotojui pritarus, veikti darbuotojo vardu arba jį remti. Šiuo metu nė vienos valstybės narės lygybės įstaigos neturi teisės kreiptis į teismą.

Be to, šia nuostata taip pat nustatoma lygybės įstaigų ir darbuotojų atstovų teisė, darbuotojams pritarus, teikti ieškinius daugiau nei vieno darbuotojo vardu. Taip siekiama įveikti procedūrinės ir su išlaidomis susijusias kliūtis, su kuriomis susiduria diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukos, siekdamos įgyvendinti šiame pasiūlyme numatytą teisę į vienodą darbo užmokestį ir skaidrumo priemones. Teisė teikti kolektyvinius ieškinius suteikiama tik pripažintiems subjektams, t. y. lygybės įstaigoms ir darbuotojų atstovams.

14 straipsnis. Teisė į kompensaciją

Griežtesnis reikalavimas užtikrinti teisę į kompensaciją paskatins diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukas siekti teisingumo ir ginti savo teisę į vienodą darbo užmokestį. Šia nuostata reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų, kad bet kuris darbuotojas, nukentėjęs nuo teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimo, turėtų teisę dėl patirtos žalos reikalauti ir gauti visapusišką kompensaciją, kuri būtų atgrasanti ir proporcinga patirtai žalai.

Remiantis naujos redakcijos direktyvos 18 straipsniu, šia nuostata, vadovaujantis Teisingumo Teismo praktika, reikalaujama, kad diskriminuojamam darbuotojui būtų užtikrinta tokia padėtis, kurioje jis būtų, jei nebūtų buvęs diskriminuojamas. Tai reiškia visišką nesumokėto darbo užmokesčio ir susijusių premijų ar išmokų natūra atgavimą, taip pat kompensaciją už prarastas galimybes ir moralinę žalą. Galiausiai šiame straipsnyje nustatyta, kad kompensacija arba žalos atlyginimas negali būti ribojami iš anksto nustatant viršutinę ribą.

15 straipsnis. Kitos teisių gynimo priemonės

Siekiant sustiprinti teisės į vienodą darbo užmokestį įgyvendinimą, šia nuostata užtikrinama, kad teismai arba kompetentingos institucijos galėtų priimti nutartis dėl uždraudimo, nustačius bet kokios teisės ar pareigos, susijusios su vyrų ir moterų vienodo darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principu, pažeidimą, kad užkirstų jam kelią. Be to, teismai ar kompetentingos institucijos turėtų turėti galimybę reikalauti, kad atsakovas imtųsi struktūrinių ar organizacinių priemonių vienodo darbo užmokesčio įsipareigojimams vykdyti.

Kad atitiktis būtų užtikrinta kuo greičiau, teismai arba kompetentingos institucijos gali skirti nevienkartinę baudą.

16 straipsnis. Įrodinėjimo pareigos perkėlimas

Kaip jau nustatyta naujos redakcijos direktyvos 19 straipsnyje, pagal šią nuostatą reikalaujama, kad *prima facie* diskriminacijos atvejais įrodinėjimo, jog vienodo darbo užmokesčio principas nebuvo pažeistas, pareiga tenka atsakovui. Be to, teisinėse ar administracinėse procedūrose dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos ir vadovaujantis dabartine teismo praktika³⁵, šia direktyva sustiprinama darbuotojo padėtis: tuo atveju, jei darbdavys nesilaikė šioje direktyvoje nustatytos pareigos užtikrinti darbo užmokesčio skaidrumą, įrodinėjimo pareiga turėtų būti perkelta atsakovui, nereikalaujant, kad darbuotojas įrodytų, jog yra *prima facie* diskriminuojamas

Sustiprinus įrodinėjimo pareigos perkėlimą, darbuotojams bus lengviau įgyvendinti savo teisę į vienodą darbo užmokestį, o darbdaviams bus suteikta papildoma paskata laikytis skaidrumo įpareigojimų pagal šią direktyvą.

17 straipsnis. Galimybė susipažinti su duomenimis

Šiame straipsnyje nustatyta, kad nacionaliniai teismai ar kitos kompetentingos institucijos gali nurodyti atsakovui atskleisti atitinkamus jo kontroliuojamus duomenis nagrinėjant ieškinį dėl diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje. Visų pirma nacionaliniams teismams turi būti suteikti įgaliojimai nurodyti atskleisti duomenis, apimančius ir konfidencialią informaciją, jei manoma, kad tai yra svarbu ieškiniui, ir kartu jie turi taikyti veiksmingas tokios informacijos apsaugos priemonės. Konfidenciali informacija galėtų būti vadovybei teikiamos teisinės konsultacijos, akcininkų susirinkimo protokolas, asmens duomenys ir t. t., būtini teisėtiems ieškiniams dėl diskriminacijos dėl lyties pateikti ar ginti.

18 straipsnis. Senaties terminai

Nustatyta, kad trumpi senaties terminai ir susijusios procedūrinės kliūtys trukdo diskriminacijos darbo užmokesčio srityje aukoms įgyvendinti savo teisę į vienodą darbo užmokestį. Todėl šia direktyva nustatomi bendri standartiniai senaties terminai, taikomi ieškiniams dėl diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje pateikti.

Direktyvoje nustatyta, kad ieškinio pagal šį pasiūlymą pateikimo senaties terminas turi būti ne trumpesnis kaip treji metai ir neturėtų būti pradedamas skaičiuoti vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimui arba šioje direktyvoje nustatytų teisių ar pareigų pažeidimui nepasibaigus ir anksčiau nei ieškovas sužino apie tą pažeidimą. Be to, senaties terminas turėtų būti sustabdytas arba, atsižvelgiant į nacionalinę teisę, laikinai sustabdytas, kai tik ieškovas imasi veiksmų pateikdamas ieškinį arba pranešdamas apie ieškinį darbdaviui, darbuotojų atstovams, darbo inspekcijai ar lygybės įstaigai.

19 straipsnis. Teisinės ir teisminės išlaidos

³⁵ Byla C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening, Danfoss vardu*, ECLI:EU:C:1989:383.

Bylinėjimosi išlaidos yra svarbiausia procedūrinė kliūtis, labai atgrasanti diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukas nuo kovos už teisę į vienodą darbo užmokestį, todėl neužtikrinama pakankama teisės į vienodą darbo užmokestį apsauga ir įgyvendinimas. Siekiant užtikrinti geresnes galimybes kreiptis į teismą ir paskatinti darbuotojus pasinaudoti savo teise, šia nuostata ieškovams, laimėjusiems bylą dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, suteikiama teisė iš atsakovo susigrąžinti teismams ir ekspertams skirtas išlaidas ir sąnaudas. Kita vertus, nurodoma, kad atsakovai, laimėję bylą dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, neturi panašios teisės, t. y. negali iš ieškovo (-ų) susigrąžinti teismams ir ekspertams skirtas išlaidas ir sąnaudas, išskyrus atvejus, kai ieškinys teiktas nesąžiningai, buvo nepagrįstas arba jeigu atsakovo išlaidų neišieškojimas būtų laikomas nepagrįstu konkrečiomis bylos aplinkybėmis (pavyzdžiui, labai mažos įmonės su nestabilia finansine padėtimi atveju).

20 straipsnis. Sankcijos

Šia nuostata sustiprinami galiojantys minimalieji sankcijų standartai, taikytini už bet kokių teisių ir pareigų, susijusių su vienodu vyrų ir moterų užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, pažeidimą, stiprinant atgrasomąjį poveikį darbdaviams, kurie imasi neteisėtų veiksmų. Be to, pagrįstos sankcijos veikia prevenciškai ir skatina darbdavius aktyviai vykdyti savo pareigas.

Valstybių narių nustatytos sankcijos turėtų apimti baudas, kurių dydis turi būti nustatytas atsižvelgiant į tam tikrus sunkinančius veiksnius, pvz., pažeidimo sunkumą ir trukmę, taip pat į darbdavio tyčinę veiką ar didelį aplaidumą.

Šiame straipsnyje taip pat reikalaujama, kad valstybės narės nustatytų konkrečias sankcijas, taikomas už pakartotinius teisių ir pareigų, susijusių su vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principu, pažeidimus. Tokios sankcijos gali būti, pavyzdžiui, atimta teisė į valstybės skiriamas išmokas arba draudimas tam tikrą laikotarpį toliau skirti finansines ar kredito lengvatas.

21 straipsnis. Vienodo darbo užmokesčio nuostatos viešojo pirkimo ar koncesijos sutartyse

Pagal Direktyvą 2014/23/ES³⁶, Direktyvą 2014/24/ES³⁷ ir Direktyvą 2014/25/ES³⁸ valstybės narės turėtų imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų, jog vykdydami viešojo pirkimo ar koncesijos sutartis ekonominės veiklos vykdytojai (įskaitant priklausančius tolesnei subrangos

³⁶ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių suteikimo (OL L 94, 2014 3 28, p. 1).

³⁷ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/18/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 65).

³⁸ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/17/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 243).

grandinei) vykdytų pareigas, susijusias su vienu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu. Tai reiškia, kad jie visų pirma turėtų užtikrinti, kad ekonominės veiklos vykdytojai parengtų darbo užmokesčio nustatymo mechanizmus, užkertančius kelią bet kokios kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, atliekančių vienodą ar vienodos vertės darbą, darbo užmokesčio skirtumui, kurio nebūtų galima pagrįsti lyties atžvilgiu neutraliais veiksniais.

Be to, vykdydamos šias pareigas, valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę perkančiosioms organizacijoms prireikus nustatyti sankcijas ir sutarties nutraukimo sąlygas, taip užtikrinant, kad viešojo pirkimo ir koncesijos sutartyse būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo. Šia nuostata taip pat paaiškinama, kad Direktyvoje 2014/23/ES, Direktyvoje 2014/24/ES ir Direktyvoje 2014/25/ES nustatytas neprivalomas pašalinimo iš procedūros priežastis galima taikyti vienodo darbo užmokesčio principą pažeidžiančių ekonominės veiklos vykdytojų pašalinimui iš procedūros.

Šioje nuostatoje nustatytos pareigos priklauso socialinės ir darbo teisės srityse taikomoms pareigoms, nustatytoms Direktyvos 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų 18 straipsnio 2 dalyje ir 71 straipsnio 1 dalyje, Direktyvos 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų 36 straipsnio 2 dalyje ir 88 straipsnio 1 dalyje ir Direktyvos 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių suteikimo 30 straipsnio 3 dalyje ir 42 straipsnio 1 dalyje. Šių nuostatų išaiškinimu ir aiškiomis nuorodomis į jas siekiama remti ir stiprinti jų įgyvendinimą teisės į vienodą darbo užmokestį srityje.

22 straipsnis. Viktimizacija ir apsauga nuo mažiau palankaus traktavimo

Darbuotojai ir jų atstovai neturėtų būti traktuojami mažiau palankiai dėl to, kad jie pasinaudojo teise į vienodą darbo užmokestį ar kitomis šioje direktyvoje nustatytomis teisėmis. Valstybės narės turėtų nacionaliniu lygmeniu nustatyti priemones, kuriomis darbuotojai, įskaitant darbuotojų atstovus, būtų apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar kitokio priešiško darbdavio elgesio po to, kai buvo pateiktas skundas ar pradėta teismo procedūra, kuriais siekta užtikrinti, kad būtų laikomasi teisių ir pareigų, susijusių su vienu darbo užmokesčiu už vienodą ar vienodos vertės darbą.

23 straipsnis. Ryšys su Direktyva 2006/54/EB

Šia nuostata paaiškinamas ryšys su Direktyva 2006/54/EB vykdymo užtikrinimo priemonių atžvilgiu. Šios direktyvos vykdymo užtikrinimo priemonės taikomos procedūroms, susijusioms su teisėmis ar pareigomis, susijusiomis su vienu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą principu, nustatytomis Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje, o ne tos Direktyvos 17, 18, 19, 24 ir 25 straipsniuose.

IV skyrius. Horizontaliosios nuostatos

24 straipsnis. Apsaugos lygis

Tai yra standartinė nuostata, kuria valstybėms narėms leidžiama užtikrinti aukštesnį apsaugos lygį, nei garantuojamas pagal šią direktyvą. Ja taip pat užkertamas kelias valstybėms narėms

sumažinti apsaugos lygį vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą srityje.

25 straipsnis. Lygybės įstaigos

Nacionalinės lygybės įstaigos atlieka lemiamą vaidmenį užtikrinant kovos su diskriminacija ir lygybės teisės aktų įgyvendinimą Europos Sąjungoje. Naujos redakcijos direktyvoje nustatyta, kad valstybės narės turėtų paskirti instituciją ar institucijas, kurios skatintų, tirtų, prižiūrėtų ir remtų vienodą požiūrį į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties, įskaitant darbo užmokesčio srityje. Šia nuostata nustatoma, kad nacionalinės lygybės įstaigos taip pat turėtų būti kompetentingos spręsti klausimus, patenkančius į šios direktyvos taikymo sritį. Taip pat reikalaujama, kad valstybės narės imtųsi aktyvių priemonių, kad užtikrintų glaudų nacionalinių lygybės įstaigų ir darbo inspekcijų bendradarbiavimą ir koordinavimą bei deramą lygybės įstaigų aprūpinimą, kad jos galėtų vykdyti savo funkcijas, susijusias su teisės į vienodą darbo užmokestį laikymusi. Valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę pagal 20 straipsnį surinktas baudas šiuo tikslu skirti lygybės įstaigoms.

26 straipsnis. Stebėsenos ir informuotumo didinimas

Siekiant užtikrinti deramą teisės į vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą įgyvendinimą, valstybės narės turėtų įsteigti specialią stebėsenos įstaigą. Ši įstaiga, kuri gali būti jau esamo panašių tikslų siekiančio subjekto dalis, turėtų vykdyti konkrečias užduotis, susijusias su šioje direktyvoje numatytą darbo užmokesčio skaidrumo priemonių įgyvendinimu, ir rinkti reikiamus duomenis darbo užmokesčio nelygybei ir darbo užmokesčio skaidrumo priemonių poveikiui stebėti. Valstybės narės turės imtis reikiamų priemonių, kad tokia įstaiga tinkamai veiktų.

Tarp svarbiausių stebėsenos įstaigos funkcijų – kaupti duomenis ir ataskaitas, parengtas taikant šioje direktyvoje numatytas darbo užmokesčio skaidrumo priemones ir, prireikus, užtikrinti jų skelbimą naudotojams patogiu būdu. Ši įstaiga taip pat turėtų kovoti su darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumą lemiančiomis priežastimis ir pateikti darbo užmokesčio nelygybės analizės ir vertinimo priemonių. Be to, ji taip pat turėtų teikti Komisijai duomenis apie diskriminacijos darbo užmokesčio srityje teismo bylų ir kompetentingoms valdžios institucijoms, įskaitant lygybės įstaigas, pateiktų skundų skaičių ir rūšis. Galiausiai ši įstaiga turėtų didinti viešųjų ir privačiųjų įmonių ir organizacijų, socialinių partnerių ir plačiosios visuomenės informuotumą, kad būtų geriau taikomas vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas ir didinamas darbo užmokesčio skaidrumas.

27 straipsnis. Kolektyvinės derybos ir veiksmai

Direktyvoje pripažįstama ES darbo rinkos modelių, įskaitant socialinių partnerių vaidmenį valstybėse narėse sprendžiant su direktyvos dalyku susijusius klausimus, įvairovė. Todėl šia nuostata dar kartą patvirtinama, kad direktyva nedaro jokio poveikio socialinių partnerių teisei derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą, taip pat imtis kolektyvinių veiksmų.

28 straipsnis. Statistika

Tarybos reglamente (EB) Nr. 530/1999³⁹ reikalaujama, kad valstybės narės kauptų ketverių metų statistinius duomenis apie darbo užmokesčių mikrolygmeniu, kad būtų gauti suderinti duomenys vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui apskaičiuoti. Per ketverius metus nuo vieno duomenų teikimo iki kito valstybės narės gali savanoriškai teikti metinius duomenis apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, suskirstytus pagal lytį, ekonomikos sektorių, darbo laiką (visą darbo dieną arba ne visą darbo dieną), ekonominę kontrolę (viešoji ar privačioji nuosavybė) ir amžių. Net jei diskriminacija yra tik vienas iš vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą nulemiančių veiksnių, būtų naudinga duomenis gauti dažniau, kad būtų galima atlikti metinę stebėseną. Todėl šia nuostata nustatomas privalomas metinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo duomenų teikimas, kad kiekvienais metais būtų gaunamas visas duomenų rinkinys.

29 straipsnis. Informacijos sklaida

Šia nuostata siekiama užtikrinti, kad valstybėse narėse būtų didinamas informuotumas apie šia direktyva suteikiamas teises, taip pat apie kitas toje pačioje srityje jau galiojančias teises.

30 straipsnis. Įgyvendinimas

Šiame straipsnyje nustatoma, kad atsižvelgiant į ES darbo rinkos modelių įvairovę ir socialinių partnerių įsitraukimo lygį nustatant šios direktyvos taikymo srities taisykles tam tikrose valstybėse narėse, valstybės narės įgyvendinti atitinkamas šios direktyvos nuostatas gali pavesti socialiniams partneriams, jei bus nuolat užtikrinami šia direktyva siekiami rezultatai.

31 straipsnis. Perkėlimas į nacionalinę teisę

Šia nuostata nustatomas ilgiausias terminas, per kurį valstybės narės turi perkelti direktyvą į nacionalinę teisę ir pateikti susijusius tekstus Komisijai. Šis terminas – dveji metai nuo direktyvos įsigaliojimo.

32 straipsnis. Ataskaitų teikimas ir peržiūra

Šia nuostata valstybės narės įpareigojamos pateikti Komisijai visą informaciją apie direktyvos taikymą ne vėliau kaip po aštuonerių metų nuo direktyvos įsigaliojimo, kad Komisija galėtų peržiūrėti direktyvos taikymą.

33 straipsnis. Įsigaliojimas

Tai standartinė nuostata, kuria nustatoma, kad direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo Oficialiajame leidinyje.

³⁹ 1999 m. kovo 9 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 530/1999 dėl darbo užmokesčio struktūros ir darbo kaštų statistikos (OL L 63, 1999 3 12, p. 6).

34 straipsnis. Adresatai

Tai standartinė nuostata dėl adresatų, kuria aiškiai nurodoma, kad direktyva yra skirta valstybėms narėms.

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,
atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 157 straipsnio 3 dalį,
atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,
teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,
atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę⁴⁰,
laikydami įprastos teisėkūros procedūros,
kadangi:

- (1) Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje ir 3 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta teisė į moterų ir vyrų lygybę kaip vieną svarbiausių Sąjungos vertybių ir tikslų;
- (2) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 ir 10 straipsniuose nustatyta, kad visoje savo veikloje Sąjunga siekia pašalinti vyrų ir moterų nelygybės apraiškas, skatinti jų lygybę ir kovoti su diskriminacija dėl lyties;
- (3) SESV 157 straipsnio 1 dalimi reikalaujama, kad kiekviena valstybė narė užtikrintų, jog būtų taikomas principas už vienodą arba vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą darbo užmokestį;
- (4) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje nustatyta, kad moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinta visose srityse, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą;
- (5) vienas Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos drauge paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio⁴¹ principų – vienodas požiūris į moteris ir vyrus ir jų lygios galimybės bei teisė į vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą;
- (6) Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB⁴² nustatyta, kad panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų

⁴⁰ OL C , p.

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

atžvilgiu atlyginant už vienodą arba vienodos vertės darbą. Visų pirma tada, kai nustatant darbo užmokestį taikoma pareigybių klasifikacijos sistema, ji turėtų būti grindžiama vyrams ir moterims vienodais kriterijais ir parengta taip, kad ją taikant nebūtų diskriminacijos dėl lyties;

- (7) 2020 m. vertinimo ataskaitoje⁴³ nustatyta, kad taikyti vienodo darbo užmokesčio principą trukdo nepakankamas darbo užmokesčio sistemų skaidrumas, nepakankamas teisinis tikrumas dėl sąvokos „vienodos vertės darbas“ ir procedūrinės kliūtys, su kuriomis susiduria diskriminacijos aukos. Darbuotojams trūksta informacijos, reikalingos norint pagrįstai reikalauti vienodo darbo užmokesčio, ypač informacijos apie vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijų darbo užmokesčio dydį. Ataskaitoje nustatyta, kad didesnis skaidrumas leistų atskleisti šališkumą ir diskriminaciją dėl lyties įmonės ar organizacijos darbo užmokesčio struktūrose. Tai taip pat leistų darbuotojams, darbdaviams ir socialiniams partneriams imtis tinkamų veiksmų siekiant užtikrinti teisę į vienodą darbo užmokestį;
- (8) išsamiai įvertinus dabartinę vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą sistemą⁴⁴ ir surengus plataus masto ir įtraukias konsultacijas⁴⁵, 2020–2025 m. lyčių lygybės strategijoje⁴⁶ paskelbtos privalomos darbo užmokesčio skaidrumo priemonės;
- (9) vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą lemia įvairūs veiksniai, dalis kurių prisideda prie tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Apskritai dėl nepakankamo darbo užmokesčio skaidrumo organizacijoje susiklosto padėtis, kai diskriminacija ir šališkumas dėl lyties nėra identifikuojami arba, įtarus, kad jie egzistuoja, tą sunku įrodyti. Todėl, norint padidinti darbo užmokesčio skaidrumą, reikia nustatyti privalomas priemones, skatinti organizacijas peržiūrėti savo darbo užmokesčio struktūras, kad vienodą arba vienodos vertės darbą atliekantiems vyrams ir moterims būtų užtikrintas vienodas užmokestis, ir sudaryti sąlygas diskriminacijos aukoms įgyvendinti savo teisę į vienodą darbo užmokestį. Šias priemones turėtų papildyti nuostatos, kuriomis išaiškinamos esamos teisinės sąvokos (tokios kaip „darbo užmokestis“ ir „vienodos vertės darbas“), ir priemonės, kuriomis gerinami vykdymo užtikrinimo mechanizmai bei teisė kreiptis į teismą;
- (10) vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymas turėtų būti stiprinamas naikinant tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją. Tai nekliudo darbdaviams mokėti skirtingą darbo užmokestį vienodą arba vienodos vertės darbą atliekantiems darbuotojams, jei remiamasi objektyviais, lyties atžvilgiu neutraliais ir nešališkais kriterijais, tokiais kaip veiklos rezultatai ir kompetencija;

⁴² 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 7 26, p. 23).

⁴³ [SWD\(2020\) 50](#). Taip pat žr. 2013 m. ataskaitą dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB taikymo (COM(2013) 861 *final*).

⁴⁴ Atitinkamos Direktyvos 2006/54/EB nuostatos, kuria įgyvendinamas Sutartyje nustatytas vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, vertinimas (SWD(2020) 50 *final*); 2017–2019 m. ES kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu veiksmų plano įgyvendinimo ataskaita (COM(2020) 101 *final*).

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

⁴⁶ 2020 m. kovo 5 d. Komisijos komunikatas „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija“ (COM(2020) 152 *final*).

- (11) ši direktyva turėtų būti taikoma visiems darbuotojams, įskaitant ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus arba asmenis, sudariusius darbo sutartį arba palaikantiems darbo santykius su laikinojo įdarbinimo įmone, kurių darbo sutartis arba darbo santykiai apibrėžti kiekvienos valstybės narės galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) praktikoje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teismas) praktiką. Teisingumo Teismas savo praktikoje yra nustatęs darbuotojo statuso nustatymo kriterijus⁴⁷. Į šios direktyvos taikymo sritį turėtų patekti tuos kriterijus atitinkantys namų ūkio darbuotojai, pagal poreikį išskviečiami darbuotojai, nereguliariai pagal trumpalaikes darbo sutartis dirbantys darbuotojai, pagal paslaugų kvitus dirbantys asmenys, skaitmeninių platformų darbuotojai, stažuotojai ir pameistriai. Nustatant, ar esama darbo santykių, turėtų būti remiamasi su faktiniu darbo atlikimu susijusiais faktais, o ne tuo, kaip šalys apibrėžia santykius;
- (12) siekiant pašalinti kliūtis, su kuriomis susiduria diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukos, kad galėtų įgyvendinti savo teisę į vienodą darbo užmokestį, ir padėti darbdaviams užtikrinti, kad būtų paisoma šios teisės, reikėtų, atsižvelgiant į Teismo praktiką, išaiškinti pagrindines su vienodu darbo užmokesčiu susijusias sąvokas, tokias kaip „darbo užmokestis“ ir „vienodos vertės darbas“. Taip būtų palengvintas šių sąvokų taikymas, visų pirma mažosioms ir vidutinėms įmonėms;
- (13) nustatant darbo užmokestį ar atlyginimą ir bet kokią kitą atlygį grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojai tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą, turėtų būti laikomasi vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą moterims ir vyrams principo. Remiantis Teisingumo Teismo praktika⁴⁸, sąvoka „darbo užmokestis“ turėtų apimti ne tik atlyginimą, bet ir papildomas išmokas, pavyzdžiui, premijas, viršvalandžių kompensavimą, kelionių išlaidas (įskaitant darbdavio suteikiamą automobilį ir nuolatinį bilietą), kompensaciją už dalyvavimą mokymuose, išmokas atleidimo iš darbo atveju, įstatymais nustatytas ligos išmokas, teisės aktais nustatytas kompensacijas ir profesines pensijas. Į darbo užmokestį turėtų būti įtraukti visi pagal teisės aktus arba kolektyvines sutartis mokėtino atlygio elementai;
- (14) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 10 straipsnyje nustatyta, kad, nustatydamą ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga siekia kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos. Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje nustatyta, kad darbo užmokesčio srityje neturi būti jokios tiesioginės ar netiesioginės

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

⁴⁸ Pavyzdžiui, byla C-58/81, *Commission of the European Communities / Grand Duchy of Luxembourg*, ECLI:EU:C:1982:215; byla C-171/88, *Rinner-Kulhn / FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH*, ECLI:EU:C:1989:328; byla C-147/02, *Alabaster / Woolwich plc and Secretary of State for Social Security*, ECLI:EU:C:2004:192; byla C-342/93, *Gillespie ir kt.*, ECLI:EU:C:1996:46; byla C-278/93, *Freers and Speckmann / Deutsche Bundespost*, ECLI:EU:C:1996:83; byla C-12/81, *Eileen Garland / British Rail Engineering Limited*, ECLI:EU:C:1982:44; byla C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. / Monika Bötzel*, ECLI:EU:C:1992:246; byla C-33/89, *Maria Kowalska / Freie und Hansestadt Hamburg*, ECLI: EU:C:1990:265.

diskriminacijos dėl lyties. Diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje, kai lytis atlieka esminį vaidmenį, praktiškai gali pasireikšti įvairiomis formomis. Gali būti įvairių diskriminacijos ar nelygybės asių sankirtos aspektų, kai darbuotojas priklauso vienai ar kelioms grupėms, kurios saugomos nuo diskriminacijos, viena vertus, dėl lyties ir, antra vertus, dėl rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos (nors tokia diskriminacija draudžiama pagal Direktyvą 2000/43/EB ar Direktyvą 2000/78/EB). Tarp tokią daugialypę diskriminaciją patiriančių grupių – moterys migrantės. Todėl šia direktyva turėtų būti paaiškinta, kad į šią sankirtą būtina atsižvelgti vertinant diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje ir taip pašalinti visas abejones, kurių šiuo atžvilgiu gali kilti pagal galiojančią teisinę sistemą. Taip turėtų būti užtikrinta, kad teismai ar kitos kompetentingos institucijos tinkamai atsižvelgtų į bet kokią nepalankią padėtį, susidariusią dėl tokios daugiaašės diskriminacijos, visų pirma esminiais ir procedūriniais tikslais, be kita ko, siekiant pripažinti, kad diskriminacija egzistuoja, priimti sprendimą dėl adekvataus lyginamojo subjekto, įvertinti proporcingumą ir prireikus nustatyti skiriamų kompensacijų arba sankcijų dydį;

- (15) siekiant užtikrinti vyrų ir moterų teisę į vienodą darbo užmokestį, darbdaviai privalo būti nustatę darbo užmokesčio mechanizmus ar struktūras, kurie leistų užtikrinti, kad nebūtų vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų darbo užmokesčio skirtumų, kurių nebūtų galima pateisinti objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais veiksniais. Tokia darbo užmokesčio struktūra turėtų leisti palyginti skirtingų darbo vietų vertę toje pačioje organizacinėje struktūroje. Atsižvelgiant į Teismo praktiką, darbo vertė turėtų būti nustatoma ir lyginama vadovaujantis objektyviais kriterijais, tokiais kaip išsilavinimas, profesiniai ir mokymosi reikalavimai, įgūdžiai, pastangos ir atsakomybė, atliekamas darbas ir vykdomų užduočių pobūdis⁴⁹;
- (16) tinkamo lyginamojo subjekto nustatymas yra svarbus kriterijus vertinant, ar darbas gali būti laikomas vienodos vertės darbu. Tai leistų darbuotojui įrodyti, kad su juo buvo elgiamasi mažiau palankiai nei su kitos lyties lyginamuoju subjektu, atliekančiu vienodą ar vienodos vertės darbą. Tais atvejais, kai realaus lyginamojo subjekto nėra, turėtų būti leidžiama lyginti hipotetiškai, kad darbuotojas galėtų įrodyti, jog su juo nebuvo elgiamasi taip pat, kaip su hipotetiniu kitos lyties lyginamuoju subjektu. Taip būtų pašalinta didžiulė kliūtis, su kuria susiduria potencialios diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukos, visų pirma lyties atžvilgiu suskaidytose darbo rinkose, kur dėl reikalavimo rasti priešingos lyties lyginamąjį subjektą tampa praktiškai neįmanoma pareikšti reikalavimą suvienodinti darbo užmokestį. Be to, darbuotojams neturėtų būti trukdoma remtis kitais faktais, pavyzdžiui, statistiniais duomenimis ar kita turima informacija, iš kurių galima daryti prielaidą dėl galimos diskriminacijos. Taip būtų galima veiksmingiau mažinti su lytimi susijusius darbo užmokesčio skirtumus lyčių atžvilgiu suskaidytuose sektoriuose ir profesijose;

⁴⁹ Pavyzdžiui, byla C-400/93, *Royal Copenhagen*, ECLI:EU:C:1995:155; byla C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, ECLI:EU:C:1999:241; byla C-381/99, *Brunnhöfer*, ECLI:EU:C:2001:358; byla C-427/11, *Margaret Kenny ir kt. / Minister for Justice, Equality and Law Reform ir kt.*, ECLI:EU:C:2013:122, 28 punktas.

- (17) Teisingumo Teismas išaiškino⁵⁰, kad siekiant nustatyti, ar darbuotojų padėtis yra palyginama, nebūtina apsiriboti situacijomis, kai vyrai ir moterys dirba tam pačiam darbdaviui. Darbuotojų padėtis gali būti palyginama net tada, kai jie nedirba tam pačiam darbdaviui, jei darbo užmokesčio sąlygos gali būti priskirtos vienam šaltiniui, nustatančiam tas sąlygas. Taip gali būti tuo atveju, kai darbo sąlygos reglamentuojamos įstatyminėmis nuostatomis ar kolektyvinėmis darbo sutartimis, kuriomis nustatomas kelių bendrovių darbuotojų darbo užmokestis, arba kai tos sąlygos nustatomos centralizuotai daugiau nei vienai kontroliuojančiosios bendrovės ar konglomerato organizacijai ar įmonei. Be to, Teismas išaiškino, kad palyginimas neapsiriboja darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu kaip ir pareiškėjas⁵¹;
- (18) valstybės narės turėtų parengti konkrečias priemones ir metodikas, kurios padėtų pasirengti ir įvertinti, kas sudaro vienodos vertės darbą. Taip būtų palengvintas šių sąvokų taikymas, visų pirma mažosioms ir vidutinėms įmonėms;
- (19) diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje gali lemti pareigybių klasifikavimo ir vertinimo sistemos, jei jos yra šališkos lyties atžvilgiu ir ypač jei yra grindžiamos tradiciniais lyčių stereotipais. Tokiu atveju šios sistemos prisideda prie darbo užmokesčio skirtumo ir jo palaikymo, nes pagal jas darbo vietos, kuriose dominuoja vyrai arba moterys, ir tais atvejais, kai atliekamo darbo vertė yra vienoda, vertinamas nevienodai. Tačiau naudojamos lyties atžvilgiu neutralios darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemos veiksmingai padeda kurti skaidrią darbo užmokesčio sistemą ir užtikrinti, kad nebūtų tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Tokios sistemos padeda nustatyti netiesioginę diskriminaciją darbo užmokesčio srityje, susijusią su darbo vietų, kurias paprastai užima moterys, nuvertinimu. To pasiekama vertinant ir lyginant darbus, kurių turinys yra skirtingas, o vertė vienoda; taip remiamas vienodos vertės darbo principas;
- (20) informacijos apie numatytą darbo užmokesčio intervalą trūkumas sukuria informacijos asimetriją, ribojančią kandidatų derybinę galią. Skaidrumo užtikrinimas turėtų sudaryti sąlygas potencialiems darbuotojams priimti pagrįstus sprendimus dėl tikėtino darbo užmokesčio, jokia būdu neribojant darbdavio ar darbuotojo galimybių derėtis dėl darbo užmokesčio net ir už nurodyto intervalo ribų. Tai taip pat užtikrintų aiškų ir lyties atžvilgiu nešališką darbo užmokesčio nustatymo pagrindą ir sustabdytų darbo užmokesčio nuvertinimą įgūdžių ir patirties atžvilgiu. Šia skaidrumo priemone taip pat būtų sprendžiama tarpsektorinės diskriminacijos problema, kai dėl neskaidrios darbo užmokesčio sistemos atsiranda kelialypė diskriminacija. Informacija, pateiktina įsidarbinti norinčiam asmeniui, gali būti pateikiama pranešime apie laisvą darbo vietą arba darbdavys ar, pavyzdžiui, socialiniai partneriai, praneša ją įsidarbinti norinčiam asmeniui prieš pokalbį dėl darbo;
- (21) siekiant panaikinti nuo seno įsigalėjusį darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų darbo užmokesčio skirtumą, darantį poveikį pavieniams darbuotojams, darbdaviams neturėtų būti leidžiama klausti įsidarbinti norinčio asmens apie ankstesnį jo darbo užmokestį;
- (22) darbo užmokesčio skaidrumo užtikrinimo priemonėmis turėtų būti apsaugota darbuotojų teisė į vienodą darbo užmokestį, kartu kuo labiau apribojant darbdavių sąnaudą ir našą, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms ir mažosioms įmonėms.

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

⁵¹ Byla 129/79, *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

Prireikus tos priemonės turėtų būti pritaikytos atsižvelgiant į įmonės dydį ir darbuotojų skaičių;

- (23) darbdaviai darbuotojams turėtų pateikti kriterijų, kuriais remiantis nustatomas darbo užmokesčio dydis ir karjeros raida, aprašą. Darbdavys turėtų galėti lanksčiai nuspręsti, kaip laikysis šios pareigos, atsižvelgiant į organizacijos dydį;
- (24) visiems darbuotojams turėtų būti suteikta teisė paprašius gauti informaciją apie jų darbo užmokestį ir darbo užmokestį pagal lytį vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijoje. Darbdaviai turi kasmet informuoti darbuotojus apie šią teisę. Darbdaviai gali savo iniciatyva nuspręsti teikti tokią informaciją, net jei darbuotojai to neprašo;
- (25) darbdaviai, turintys 250 ar daugiau darbuotojų, turėtų reguliariai tinkamai ir skaidriai, pavyzdžiui, įtraukdami šią informaciją į vadovybės pranešimą, teikti duomenis apie darbo užmokestį. Įmonės, kurioms taikomi Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/95/ES⁵² reikalavimai, gali nuspręsti šią informaciją kartu su kita su darbuotojais susijusia informacija pateikti vadovybės pranešime;
- (26) pranešdami apie darbo užmokestį darbdaviai turėtų galėti įvertinti ir stebėti savo darbo užmokesčio struktūrą ir politiką, kad galėtų aktyviai laikytis vienodo darbo užmokesčio principo. Be to, pagal lytį suskirstyti duomenys turėtų padėti kompetentingoms valdžios institucijoms, darbuotojų atstovams ir kitiems suinteresuotiesiems subjektams stebėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą pagal sektorius (horizontalioji segregacija) ir funkcijas (vertikalią segregaciją). Darbdaviai gali kartu su skelbiamais duomenimis paaiškinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus ar spragas. Tais atvejais, kai darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinio darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą skirtumų negalima pateisinti objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais veiksniais, darbdavys turėtų imtis priemonių nelygybei pašalinti;
- (27) siekdamas sumažinti darbdaviams tenkančią naštą, valstybės narės gali nuspręsti rinkti ir sieti reikiamus duomenis per savo nacionalines administracijas, kad būtų galima apskaičiuoti darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų darbo užmokesčio skirtumą pagal pavienius darbdavius. Nusprendus rinkti duomenis tokiu būdu, gali tekti susieti kelių valstybės įstaigų (pvz., mokesčių inspekcijų ir socialinės apsaugos tarnybų) duomenis, o tai būtų įmanoma, jei būtų galima palyginti darbdavių (bendrovės / organizacijos lygmens) ir darbuotojų (individualaus lygmens) administracinius duomenis, įskaitant išmokas pinigais ir natūra. Valstybės narės galėtų nuspręsti rinkti šią informaciją ne tik iš darbdavių, kuriems pagal šią direktyvą nustatyta prievolė teikti ataskaitas, bet ir iš mažųjų ir vidutinių įmonių. Valstybių narių skelbiama reikiama informacija turėtų pakeisti prievolę pranešti apie darbo užmokestį, taikomą darbdaviams, kurie teikia administracinius duomenis, jei bus pasiekti numatomi prievolės teikti ataskaitas rezultatai;
- (28) siekiant, kad informacija apie darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumą organizacijos lygmeniu būtų plačiai prieinama, valstybės narės turėtų pavesti pagal šią direktyvą paskirtai stebėsenos įstaigai kaupti iš darbdavių gautus duomenis

⁵² 2014 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/95/ES, kuria iš dalies keičiamos Direktyvos 2013/34/ES nuostatos dėl tam tikrų didžiųjų įmonių ir grupių nefinansinės ir įvairovės informacijos atskleidimo (OL L 330, 2014 11 15, p. 1).

apie darbo užmokesčio skirtumą, darbdaviams neužkraunant jokios papildomos naštos. Stebėsenos įstaiga turėtų pavišinti šiuos duomenis, kad būtų galima palyginti atitinkamos valstybės narės pavienių darbdavių, sektorių ir regionų duomenis;

- (29) bendras darbo užmokesčio vertinimas turėtų paskatinti peržiūrėti ir pakeisti darbo užmokesčio sistemas 250 arba daugiau darbuotojų turinčiose organizacijose, kuriose nustatyta darbo užmokesčio nelygybė. Bendrą darbo užmokesčio vertinimą turėtų atlikti darbdaviai, bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais, o jei darbuotojų atstovų nėra, jie turėtų būti paskirti šiuo tikslu. Bendri darbo užmokesčio vertinimai turėtų prisidėti prie diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje panaikinimo;
- (30) bet koks informacijos tvarkymas ar skelbimas pagal šią direktyvą turėtų atitikti Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2016/679⁵³. Siekiant užkirsti kelią galimam tiesioginiam ar netiesioginiam informacijos apie bendradarbi, kurio tapatybę būtų įmanoma nustatyti, atskleidimui, turėtų būti numatytos specialios apsaugos priemonės. Kita vertus, darbuotojams neužkertamas kelias savo noru atskleisti savo darbo užmokesį su tikslu užtikrinti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo įgyvendinimą;
- (31) svarbu, kad socialiniai partneriai kolektyvinėse derybose diskutuotų vienodo darbo užmokesčio klausimais ir skirtų jiems ypatingą dėmesį. Turėtų būti atsižvelgiama į skirtingus ES šalių nacionalinių socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų sistemų ypatumus, socialinių partnerių autonomiją bei laisvę sudaryti sutartis, taip pat jų, kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų, kompetenciją. Todėl valstybės narės, laikydamosi savo nacionalinės sistemos ir praktikos, turėtų imtis tinkamų priemonių, pavyzdžiui, socialinių partnerių rėmimo programų, praktinių gairių ir aktyvaus valdžios institucijų dalyvavimo socialiniame dialoge nacionaliniu lygmeniu. Tokios priemonės turėtų paskatinti socialinius partnerius skirti pakankamai dėmesio vienodo darbo užmokesčio klausimams, įskaitant diskusijas atitinkamu kolektyvinių derybų lygmeniu ir lyties požiūriu neutralaus darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemų kūrimą;
- (32) turėtų būti nustatytos reikiamos procedūros, palengvinančios darbuotojų teisės kreiptis į teismą taikymą. Nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos taikinimas arba lygybės įstaigos dalyvavimas yra privalomi arba nuo jų priklauso paskatos ar sankcijos, neturėtų trukdyti šalims pasinaudoti teise kreiptis į teismą;
- (33) siekiant veiksmingai taikyti vienodo darbo užmokesčio principą, be kitų suinteresuotųjų subjektų, naudinga įtraukti ir lygybės įstaigas. Todėl nacionalinių lygybės įstaigų galios ir įgaliojimai turėtų būti pakankami, kad jos galėtų visapusiškai aprėpti diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje, įskaitant darbo užmokesčio skaidrumą ar kitas šia direktyva nustatytas teises ir pareigas, klausimus. Siekiant įveikti procedūrines ir su sąnaudomis susijusias kliūtis, su kuriomis susiduria darbuotojai, manantys, kad yra diskriminuojami, ir siekiantys pasinaudoti savo teise į vienodą darbo užmokesį, lygybės įstaigos, taip pat asociacijos, organizacijos, įstaigos ir darbuotojų atstovai ar kiti juridiniai asmenys, kurie turi interesų užtikrinti vyrų ir moterų lygybę, turėtų galėti atstovauti šiems asmenims. Jie turėtų galėti padėti darbuotojams veikdami jų vardu arba juos remdami; taip diskriminuojami darbuotojai

⁵³ 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).

galėtų veiksmingai ginti savo teises ir būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo;

- (34) lygybės įstaigos ir darbuotojų atstovai taip pat turėtų turėti galimybę atstovauti vienam ar keliems darbuotojams, kurie mano, kad yra diskriminuojami dėl lyties pažeidžiant vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principą. Ieškinių teikimas kelių darbuotojų vardu arba jų rėmimas yra būdas paskatinti pradėti procedūras, kurios priešingu atveju nebūtų pradėtos dėl procedūrinių ir finansinių kliūčių ar viktimizacijos baimės arba jeigu darbuotojai yra diskriminuojami dėl kelių priežasčių, kurias gali būti sunku atskirti vieną nuo kitos. Kolektyviniai ieškiniai gali atskleisti sisteminę diskriminaciją ir užtikrinti, kad vienodo darbo užmokesčio ir lyčių lygybės klausimai būtų žinomi visoje visuomenėje. Kolektyvinio teisių gynimo galimybė skatintų savanoriškai taikyti darbo užmokesčio skaidrumo priemones, darytų tarpusavio spaudimą, didintų darbdavių informuotumą ir norą imtis prevencinių veiksmų;
- (35) valstybės narės turėtų užtikrinti, kad lygybės įstaigoms būtų skiriama pakankamai išteklių, kad jos galėtų veiksmingai ir tinkamai atlikti savo užduotis, susijusias su diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje. Jei užduotys paskiriamos kelioms įstaigoms, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad jos būtų tinkamai koordinuojamos;
- (36) kompensacija turėtų būti tokia, kad būtų padengiami visi nuostoliai ir žala, patirti dėl diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje⁵⁴. Tai turėtų apimti visišką nesumokėto darbo užmokesčio ir susijusių premijų ar išmokų natūra kompensavimą, taip pat kompensaciją už prarastas galimybes ir moralinę žalą. Iš anksto nustatyti viršutinę tokios kompensacijos ribą neturėtų būti leidžiama;
- (37) be kompensacijų, turėtų būti numatyta ir kitų teisių gynimo priemonių. Pavyzdžiui, teismai turėtų turėti galimybę reikalauti, kad darbdavys imtųsi struktūrinių ar organizacinių priemonių, kad įvykdytų su vienodu darbo užmokesčiu susijusias pareigas. Tokios priemonės gali apimti, pavyzdžiui, prievolę peržiūrėti darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą remiantis lyties atžvilgiu neutraliu vertinimu ir klasifikacija; parengti veiksmų planą nustatytai neatitiktčiai pašalinti ir bet kokiems nepagrįstiems darbo užmokesčio skirtumams sumažinti; teikti informaciją ir didinti darbuotojų informuotumą apie jų teisę į vienodą darbo užmokesčių; nustatyti privalomą žmogiškųjų išteklių specialistų mokymą vienodo darbo užmokesčio ir lyties atžvilgiu neutralaus darbo vertinimo ir klasifikavimo klausimais;
- (38) remiantis Teismo praktika⁵⁵, į Direktyvą 2006/54/EB įtraukta nuostata, skirta užtikrinti, kad *prima facie* diskriminacijos bylos atveju įrodinėjimo pareiga atitektų atsakovui. Valstybėms narėms neturėtų būti kliudoma bet kuriame procedūros etape nustatyti ieškinį teikiantiems darbuotojams palankesnes įrodinėjimo taisykles. Imantis teisinių ar administracinių procedūrų, susijusių su tiesiogine ar netiesiogine diskriminacija, tuo atveju, jei darbdavys nesilaikė šioje direktyvoje numatytos pareigos užtikrinti darbo užmokesčio skaidrumą, įrodinėjimo pareiga turėtų būti

⁵⁴ Byla C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho / Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, 45 punktas.

⁵⁵ Byla C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening, Danfoss vardu*, ECLI:EU:C:1989:383.

automatiškai perkelta atsakovui, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas *prima facie* yra diskriminuojamas darbo užmokesčio srityje;

- (39) nors norint įrodinėjimo pareigą perkelti darbdaviui pakanka nustatyti diskriminacijos prezumpciją, nukentėjusiesiems ir teismams ne visada lengva žinoti, kaip tą padaryti. Darbo užmokesčio skaidrumo priemonės, padedančios darbuotojams nustatyti vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių moterų ir vyrų vidutinį darbo užmokestį, gali padėti pasinaudoti įrodinėjimo pareigos perkėlimo kitai šaliai galimybe. Jeigu darbuotojams būtų suteikta galimybė pateikti *prima facie* įrodymų, leidžiančių daryti prielaidą dėl diskriminacijos, tai leistų darbuotojo naudai greitai perkelti įrodinėjimo pareigą;
- (40) pagal Teisingumo Teismo praktiką nacionalinės taisyklės, reglamentuojančios teisių įgyvendinimo pagal šią direktyvą terminus, turėtų būtų tokios, kad nebūtų galima laikyti, kad dėl jų naudojimas tomis teisėmis taptų praktiškai neįmanomas ar itin sudėtingas. Senaties terminai sukuria konkrečių kliūčių diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio aukoms. Todėl turėtų būti nustatyti bendri minimalieji standartai. Tuose standartuose turėtų būti nustatyta, kada pradedamas skaičiuoti senaties terminas, jo trukmė ir aplinkybės, kuriomis jis nutraukiamas arba sustabdomas, ir numatoma, kad ieškinio pateikimo senaties terminas yra ne trumpesnis kaip treji metai;
- (41) bylinėjimosi išlaidos – veiksnys, atgrasantis diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukas nuo kovos už teisę į vienodą darbo užmokestį, todėl neužtikrinama pakankama teisės į vienodą darbo užmokestį apsauga ir įgyvendinimas. Siekiant pašalinti šią didelę procedūrinę teisingumo kliūtį, bylą laimėjusiems ieškovams turėtų būti leidžiama iš atsakovo susigrąžinti bylos nagrinėjimo išlaidas. Kita vertus, ieškovai neturėtų būti atsakingi už laimėjusio atsakovo bylinėjimosi išlaidas, išskyrus atvejus, kai ieškinyje teiktas nesažiningai, yra akivaizdžiai nepagrįstas arba jeigu atsakovo išlaidų neišieškojimas teismų ar kitų kompetentingų institucijų būtų laikomas nepagrįstu konkrečiomis atvejo aplinkybėmis, pavyzdžiui, atsižvelgiant į labai mažą įmonių finansinę padėtį;
- (42) valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, arba nacionalinių nuostatų, jau galiojusių šios direktyvos įsigaliojimo dieną, ir susijusių su teise į vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą, pažeidimus. Tokios sankcijos turėtų apimti baudas, nustatant minimalios baudos lygį, deramai atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą ir trukmę, į galimą tyčinę diskriminaciją ar didelį aplaidumą ir į visus kitus sunkinančius ar lengvinančius veiksnius, kurie gali būti taikomi atsižvelgiant į atvejo aplinkybes, pavyzdžiui, kai diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje derinama su kitų rūšių diskriminacija. Valstybės narės turėtų apsvaistyti galimybę iš baudų gautas sumas skirti lygybės įstaigoms, kad jos galėtų veiksmingai vykdyti savo funkcijas, susijusias su teisės į vienodą darbo užmokestį užtikrinimu, be kita ko, teikti ieškinius dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje arba padėti aukoms pateikti tokius ieškinius ir jas remti;
- (43) valstybės narės turėtų nustatyti konkrečias sankcijas už pakartotinius bet kokios teisės ar pareigos, susijusios su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, pažeidimus, kad būtų atspindėtas veiksmo sunkumas ir toliau atgrasoma nuo tokių pažeidimų. Tokios sankcijos gali apimti įvairius atgrasančius finansinius veiksnius, pavyzdžiui, atimtą teisę į valstybės skiriamas išmokas arba

draudimą tam tikrą laikotarpį toliau skirti finansines paskatas ar dalyvauti viešųjų pirkimų procedūroje;

- (44) iš šios direktyvos kylančios darbdavių pareigos yra aplinkos, socialinės ir darbo teisės srityse taikomų pareigų, susijusių su dalyvavimu viešųjų pirkimų procedūrose, kurių laikymąsi valstybės narės turi užtikrinti pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2014/23/ES⁵⁶, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2014/24/ES⁵⁷, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2014/25/ES⁵⁸, dalis. Kad būtų vykdomos šios pareigos, susijusios su teise į vienodą darbo užmokestį, valstybės narės visų pirma turėtų užtikrinti, kad ekonominės veiklos vykdytojai, vykdydami viešojo pirkimo ar koncesijos sutartis, turėtų darbo užmokesčio nustatymo mechanizmus, užkertančius kelią bet kokios kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, atliekančių vienodą ar vienodos vertės darbą, darbo užmokesčio skirtumui, kurio nebūtų galima pagrįsti lyties atžvilgiu neutraliais veiksniais. Be to, valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę perkančiosioms organizacijoms prireikus nustatyti sankcijas ir sutarties nutraukimo sąlygas, taip užtikrinant, kad viešojo pirkimo ir koncesijos sutartyse būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo. Spręsdamos, ar taikyti pašalinimą iš procedūros arba ar sudaryti sutartį su ekonomiškai naudingiausią pasiūlymą pateikusių konkurso dalyviu, valstybės narės taip pat galėtų atsižvelgti į tai, ar konkurso dalyvis ir jo subrangovai laikosi vienodo darbo užmokesčio principo;
- (45) norint veiksmingai įgyvendinti teisę į vienodą darbo užmokestį, reikia tinkamos teisminės ir administracinės apsaugos nuo priešiško požiūrio, kuris gali atsirasti darbuotojui bandant naudotis šioje direktyvoje nustatytais teisėmis į vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį, teikiant skundą darbdavio atžvilgiu ar imantis teisinių ar administracinių procedūrų, kuriomis siekiama užtikrinti, kad būtų vykdoma teisė į vienodą darbo užmokestį;
- (46) siekiant pagerinti vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimą, šia direktyva turėtų būti stiprinamos esamos vykdymo užtikrinimo priemonės ir procedūros, susijusios su šioje direktyvoje nustatytais teisėmis ir pareigomis ir su Direktyvos 2006/54/EB vienodo darbo užmokesčio nuostatomis;
- (47) šia direktyva nustatomi minimalieji reikalavimai, taigi, atsižvelgiama į valstybių narių prerogatyvą nustatyti ir išlaikyti dar palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią teisinę sistemą turimos teisės turėtų būti ir toliau taikomos, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, negalima mažinti esamų teisių, nustatytų galiojančioje šios srities Sąjungos ar nacionalinėje teisėje; ši direktyva taip pat nėra teisėtas pagrindas darbuotojų teisėms, susijusioms su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą ar vienodos vertės darbą, mažinti;
- (48) siekiant užtikrinti deramą teisės į vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą įgyvendinimą, valstybės narės turėtų sukurti ar paskirti specialią stebėsenos įstaigą. Ši įstaiga, kuri gali būti jau esamo panašių tikslų

⁵⁶ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/23/ES dėl koncesijos sutarčių suteikimo (OL L 94, 2014 3 28, p. 1).

⁵⁷ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/24/ES dėl viešųjų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/18/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 65).

⁵⁸ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/25/ES dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų, kuria panaikinama Direktyva 2004/17/EB (OL L 94, 2014 3 28, p. 243).

siekiančio subjekto dalis, turėtų vykdyti konkrečias užduotis, susijusias su šioje direktyvoje numatytų darbo užmokesčio skaidrumo priemonių įgyvendinimu, ir rinkti reikiamus duomenis darbo užmokesčio nelygybei ir darbo užmokesčio skaidrumo priemonių poveikiui stebėti;

- (49) norint analizuoti ir stebėti abiejų lyčių darbo užmokesčio raidą Sąjungos lygmeniu, itin svarbu kaupti pagal lytį suskirstytus tikslus ir išsamius statistinius duomenis apie darbo užmokesčių ir teikti juos Komisijai (Eurostatui). Tarybos reglamentu (EB) Nr. 530/1999⁵⁹ reikalaujama, kad valstybės narės rinktų ketverių metų statistinius duomenis apie darbo užmokesčių mikrolygmeniu, kad būtų gauti suderinti duomenys vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui apskaičiuoti. Metiniai kokybiški statistiniai duomenys galėtų padidinti skaidrumą ir pagerinti stebėseną ir informuotumą apie lyčių nelygybę darbo užmokesčio srityje. Tokių duomenų prieinamumas ir palyginamumas yra būtinybė norint įvertinti pokyčius nacionaliniu lygmeniu ir visoje Sąjungoje;
- (50) šia direktyva siekiama geriau ir veiksmingiau įgyvendinti vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą vyrams ir moterims principą nustatant bendrus minimaliuosius reikalavimus, kurie turėtų būti taikomi visoms įmonėms ir organizacijoms visoje Europos Sąjungoje. Kadangi šio tikslo valstybės narės negali deramai pasiekti ir jo būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamosi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidarumo principo Sąjunga gali nustatyti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva, kuria nustatomi minimalieji standartai, neviršijama to, kas būtina nurodytam tikslui pasiekti;
- (51) nustatant, kaip valstybėse narėse, ypač tose, kuriose yra didelė kolektyvinių derybų aprėptis, įgyvendinamos darbo užmokesčio skaidrumo priemonės, labai svarbus vaidmuo tenka socialiniams partneriams. Todėl valstybėms narėms turėtų būti suteikta galimybė pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti visą šią direktyvą ar jos dalį, jei jos imasi visų būtinų priemonių, kad būtų nuolat užtikrinami šia direktyva siekiami rezultatai;
- (52) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais būtų varžomas labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę poveikį mažosioms ir vidutinėms įmonėms, kad užtikrintų, jog joms nedaromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažų įmonių administracinės naštos sumažinimui, ir paskelbti tokių vertinimų rezultatus;
- (53) vadovaujantis Reglamento (ES) 2018/1725⁶⁰ 42 straipsniu, buvo konsultuojamasi su Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnu, kurio nuomonė gauta **XX XXXX**,

⁵⁹ 1999 m. kovo 9 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 530/1999 dėl darbo užmokesčio struktūros ir darbo kaštų statistikos (OL L 63, 1999 3 12, p. 6).

⁶⁰ 2018 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2018/1725 dėl fizinių asmenų apsaugos Sąjungos institucijoms, organams, tarnyboms ir agentūroms tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo, kuriuo panaikinamas Reglamentas (EB) Nr. 45/2001 ir Sprendimas Nr. 1247/2002/EB (OL L 295, 2018 11 21, p. 39).

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I SKYRIUS

Bendrosios nuostatos

1 straipsnis

Dalykas

Šia direktyva nustatomi minimalieji reikalavimai, kuriais siekiama sugriežtinti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo, įtvirtinto SESV 157 straipsnyje, taikymą ir diskriminacijos draudimą, kaip nustatyta Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje, visų pirma užtikrinant darbo užmokesčio skaidrumą ir sustiprinant vykdymo užtikrinimo mechanizmus.

2 straipsnis

Taikymo sritis

1. Ši direktyva taikoma viešojo ir privačiojo sektorių darbdaviams.
2. Ši direktyva taikoma visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį ar palaikantiems kitokius darbo santykius, apibrėžtus pagal atitinkamos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.

3 straipsnis

Terminų apibrėžtys

1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:
 - (a) darbo užmokestis – pagrindinis bazinis arba minimalusis užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis (papildomi arba kintami komponentai) grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą;
 - (b) darbo užmokesčio dydis – metinis užmokestis ir atitinkamas valandinis atlyginimas neatskaičius mokesčių;
 - (c) darbo užmokesčio skirtumas – darbdavio darbuotojoms moterims ir darbuotojams vyrams mokamo vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumas, išreikštas vidutinio vyrų darbo užmokesčio dydžio procentine dalimi;
 - (d) darbo užmokesčio dydžio mediana – darbuotojo gaunamas užmokestis, už kurį didesnę užmokesčių ir mažesnę užmokesčių gaunančių darbuotojų yra po 50 procentų;
 - (e) darbo užmokesčio skirtumo mediana – darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio medianų skirtumas, išreikštas darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio medianos procentine dalimi;
 - (f) darbo užmokesčio kvartilis – viena iš keturių lygių darbuotojų grupių, į kurias jie suskirstyti pagal jų darbo užmokesčio dydį – nuo mažiausio iki didžiausio;

- (g) darbuotojų kategorija – darbuotojai, atliekantys vienodą arba vienodos vertės darbą, darbdavio sugrupuoti pagal šios direktyvos 4 straipsnyje išdėstytus ir paties darbdavio nustatytus kriterijus;
- (h) tiesioginė diskriminacija – padėtis, kai dėl lyties asmuo traktuojamas mažiau palankiai nei palyginamoje padėtyje yra, buvo ar būtų traktuojamas kitos lyties asmuo;
- (i) netiesioginė diskriminacija – padėtis, kai dėl iš pirmo žvilgsnio neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos vienos lyties asmuo gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kitos lyties asmuo, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- (j) lygybės įstaiga – įstaiga, pagal Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį paskirta skatinti, analizuoti, stebėti ir palaikyti vienodą požiūrį į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties;
- (k) darbo inspekcija – nacionalinė įstaiga, atliekanti valstybės narės darbo rinkos kontrolės funkciją.

2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

- (a) priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą, apibrėžtus Direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnio 2 dalyje, taip pat bet koki mažiau palankų požiūrį į tokiam elgesiui pasipriešinusį arba jam paklususį asmenį, kai toks priekabiavimas ar elgesys yra susijęs su naudojimu šioje direktyvoje nustatytais teisėmis arba yra jų nulemtas;
- (b) nurodymą diskriminuoti asmenis dėl lyties;
- (c) bet koki mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal Tarybos direktyvą 92/85/EEB⁶¹.

3. Diskriminacija darbo užmokesčio srityje pagal šią direktyvą apima diskriminaciją dėl lyties kartu su diskriminacija dėl vieno ar kelių kitų diskriminacijos pagrindų, nustatytų Direktyvoje 2000/43/EB arba Direktyvoje 2000/78/EB.

4 straipsnis

Vienodas ir vienodos vertės darbas

- 1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad užtikrintų, jog darbdaviai turėtų darbo užmokesčio struktūras, užtikrinančias vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą.
- 2. Valstybės narės imasi visų reikiamų priemonių, kad būtų nustatytos priemonės ar metodikos, skirtos įvertinti ir palyginti darbo vertę pagal šiame straipsnyje nustatytus kriterijus. Tokios priemonės ar metodikos gali apimti lyties atžvilgiu neutralias darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemas.

⁶¹ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, 1992 11 28, p. 1).

3. Priemonės ar metodikos sudaro sąlygas įvertinti, ar darbuotojų padėtis darbo vertės atžvilgiu yra palyginama, remiantis objektyviais kriterijais, kurie apima švietimo, profesinius ir mokymo reikalavimus, įgūdžius, pastangas ir atsakomybę, atliktą darbą ir susijusių užduočių pobūdį. Jos negali apimti kriterijų, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai susiję su darbuotojų lytimi, arba būti jais grindžiamos.
4. Tais atvejais, kai darbo užmokesčio skirtumus galima kildinti iš vieno šaltinio, nustatančio darbo užmokesčio sąlygas, vertinimas, ar darbuotojai atlieka vienodą arba vienodos vertės darbą, neapsiriboja tik tais atvejais, kai darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai dirba tam pačiam darbdaviui, bet gali būti išplėstos iki to vieno šaltinio. Vertinant taip pat neturėtų būti apsiribojama darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu kaip ir nagrinėjamasis darbuotojas. Jei negalima nustatyti realaus lyginamojo subjekto, leidžiama atlikti palyginimą su hipotetiniu lyginamuoju subjektu arba naudoti kitus įrodymus, leidžiančius daryti prielaidą dėl galimos diskriminacijos.
5. Kai nustatant darbo užmokesčių taikoma darbo vertinimo ir klasifikavimo sistema, ji grindžiama vyrams ir moterims vienodais kriterijais ir yra parengta taip, kad ją taikant nebūtų diskriminacijos dėl lyties.

II SKYRIUS

Darbo užmokesčio skaidrumas

5 straipsnis

Darbo užmokesčio skaidrumas prieš įdarbinant

1. Įsidarbinti norinčiam asmeniui suteikiama teisė iš būsimo darbdavio gauti informaciją apie pradinį darbo užmokesčio dydį arba jo intervalą, pagrįstus objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais kriterijais ir priskirtinus atitinkamai darbo vietai. Tokia informacija pateikiama pranešime apie laisvą darbo vietą arba kitaip pranešama įsidarbinti norinčiam asmeniui prieš pokalbį dėl darbo, net jei pats kandidatas tokios informacijos neprašo.
2. Darbdavys žodžiu ar raštu, asmeniškai ar per atstovą neklausia įsidarbinti norinčių asmenų apie ankstesniuose darbo santykiuose gautą darbo užmokesčių.

6 straipsnis

Darbo užmokesčio nustatymo ir karjeros politikos skaidrumas

Darbdavys darbuotojams pateikia lengvai prieinamą kriterijų, kuriais remiantis nustatomas darbuotojų darbo užmokesčio dydis ir karjeros raida, aprašą. Šie kriterijai yra neutralūs lyties atžvilgiu.

7 straipsnis

Teisė į informaciją

1. Pagal 3 ir 4 dalis darbuotojams suteikiama teisė į informaciją apie jų darbo užmokesčio dydį ir vidutinį darbo užmokesčių pagal darbuotojo lytį ir vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijas.

2. Darbdaviai kasmet informuoja visus darbuotojus apie jų teisę gauti 1 dalyje nurodytą informaciją.
3. 1 dalyje nurodytą informaciją, darbuotojui paprašius, darbdaviai pateikia per pagrįstą laikotarpį. Informacija pateikiama neįgaliems darbuotojams prieinamu formatu.
4. Darbuotojams suteikiama galimybė prašyti 1 dalyje nurodytos informacijos per savo atstovus arba lygybės įstaigą.
5. Darbuotojams neužkertamas kelias atskleisti savo darbo užmokesčio su tikslu užtikrinti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo įgyvendinimą.
6. Darbdaviai gali reikalauti, kad darbuotojas, gavęs informaciją pagal šį straipsnį, nenaudotų jos jokiais kitais tikslais, išskyrus savo teisės į vienodą užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą gynimą, ir neplatintų šios informacijos jokiais kitais būdais.

8 straipsnis

Pranešimas apie darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumą

1. Darbdaviai, turintys 250 ar daugiau darbuotojų, pagal 2, 3 ir 5 dalis apie savo organizaciją pateikia tokią informaciją kaip:
 - (a) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumas;
 - (b) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumas vertinant papildomus arba kintamus komponentus;
 - (c) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumo mediana;
 - (d) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumo mediana vertinant papildomus arba kintamus komponentus;
 - (e) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, gaunančių papildomus arba kintamus komponentus, dalis;
 - (f) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų dalis kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje;
 - (g) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumas pagal pagrindinį bazinį atlyginimą ir papildomus arba kintamus komponentus pagal darbuotojų kategorijas.
2. Informacijos tikslumą patvirtina darbdavio vadovybė.
3. Darbdavys 1 dalies a–f punktuose nurodytą informaciją kasmet naudotojui patogiu būdu skelbia savo interneto svetainėje arba kitaip ją paviešina. Gavęs prašymą, jis pateikia ir ankstesnių ketverių metų informaciją, jei ją turi. Be to, darbdavys dalijasi šia informacija su 6 dalyje nurodyta stebėsenos įstaiga.
4. Valstybės narės gali nuspręsti rinkti 1 dalies a–f punktuose nurodytą informaciją pačios, remdamosi administraciniais duomenimis, pavyzdžiui, duomenimis, kuriuos darbdaviai teikia mokesčių ar socialinės apsaugos institucijoms. Ši informacija viešinama pagal 6 dalį.
5. Darbdavys pateikia 1 dalies g punkte nurodytą informaciją visiems darbuotojams ir jų atstovams, taip pat – 6 dalyje nurodytai stebėsenos įstaigai. Jis ją pateikia darbo

inspekcijai ir lygybės įstaigai šių institucijų prašymu. Gavęs prašymą, jis pateikia ir ankstesnių ketverių metų informaciją, jei ją turi.

6. Valstybės narės paveda pagal 26 straipsnį paskirtai stebėsenos įstaigai kaupti iš darbdavių pagal 1 dalies a–f punktus gaunamus duomenis ir užtikrinti, kad šie duomenys būtų vieši ir leistų naudotojui patogių būdu palyginti atitinkamos valstybės narės darbdavius, sektorius ir regionus.
7. Darbuotojams ir jų atstovams, darbo inspekcijoms ir lygybės įstaigoms suteikiama teisė prašyti darbdavio pateikti papildomų paaiškinimų ir išsamesnės informacijos apie visus pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo. Darbdavys per pagrįstą laikotarpį atsiliepia į tokį prašymą ir pateikia aiškų atsakymą. Jei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nepateisinamas objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais veiksniais, darbdavys ištaiso padėtį glaudžiai bendradarbiaudamas su darbuotojų atstovais, darbo inspekcija ir (arba) lygybės įstaiga.

9 straipsnis

Bendras darbo užmokesčio vertinimas

1. Valstybės narės imasi tinkamų priemonių užtikrinti, kad darbdaviai, turintys 250 ar daugiau darbuotojų, bendradarbiaudami su savo darbuotojų atstovais atliktų bendrą darbo užmokesčio vertinimą, kai tenkinamos šios dvi sąlygos:
 - (a) pagal 8 straipsnį parengtas pranešimas apie darbo užmokestį rodo bent 5 proc. bet kurios kategorijos darbuotojų vidutinio darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio skirtumą;
 - (b) darbdavys tokio vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumo nepagrindė objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais veiksniais.
2. Bendras darbo užmokesčio vertinimas apima:
 - (a) kiekvienos kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų dalies analizę;
 - (b) išsamią informaciją apie kiekvienos kategorijos darbuotojų vidutinį darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokestį ir papildomus arba kintamus darbo užmokesčio komponentus;
 - (c) kiekvienos kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumų nustatymą;
 - (d) darbo užmokesčio skirtumų priežastis ir objektyvų, lyties atžvilgiu neutralų jų pagrindimą, jei toks yra, kaip drauge yra nustatę darbuotojų atstovai ir darbdavys;
 - (e) priemonės, skirtas tokiems skirtumams šalinti, jei jie nėra pagrįsti objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais kriterijais;
 - (f) priemonių, paminėtų ankstesniuose bendruose darbo užmokesčio vertinimuose, veiksmingumo ataskaitą.
3. Darbdaviai pateikia bendrus darbo užmokesčio vertinimus darbuotojams, darbuotojų atstovams, pagal 26 straipsnį paskirtai stebėsenos įstaigai, lygybės įstaigai ir darbo inspekcijai.

4. Jeigu atliekant bendrą darbo užmokesčio vertinimą nustatoma, kad darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinis užmokestis už vienodą ar vienodos vertės darbą skiriasi ir to skirtumo negalima pateisinti objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais kriterijais, darbdavys, glaudžiai bendradarbiaudamas su darbuotojų atstovais, darbo inspekcija ir (arba) lygybės įstaiga, ištaiso padėtį. Tokie veiksmai apima lyties atžvilgiu neutralaus darbo vertinimo ir klasifikavimo nustatymą, siekiant užtikrinti, kad nebūtų jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties.

10 straipsnis

Duomenų apsauga

1. Jei taikant priemones, kurių imamasi pagal 7, 8 ir 9 straipsnius, teikiama informacija apima asmens duomenų tvarkymą, ji teikiama pagal Reglamentą (ES) 2016/679.
2. Asmens duomenys, kuriuos darbdaviai renka pagal 7, 8 ar 9 straipsnius, negali būti naudojami jokių kitu tikslu, išskyrus vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principo įgyvendinimą.
3. Valstybės narės gali nuspręsti, kad tais atvejais, kai dėl informacijos atskleidimo pagal 7, 8 ir 9 straipsnius būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleistas bendradarbio, kurį galima identifikuoti, darbo užmokestis, informacija yra prieinama tik darbuotojų atstovams arba lygybės įstaigai. Darbuotojų atstovai ar lygybės įstaiga konsultuoja darbuotojus dėl galimo ieškinio pagal šią direktyvą, neatskleidžiant faktinio pavienių vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžio. 26 straipsnyje nurodyta stebėsenos įstaiga gali susipažinti su informacija be jokių apribojimų.

11 straipsnis

Socialinis dialogas

Valstybės narės, nepažeisdamos socialinių partnerių autonomijos ir laikydamosi nacionalinės teisės bei praktikos, užtikrina, kad šioje direktyvoje nustatytos teisės ir pareigos būtų aptariamoms su socialiniais partneriais.

III SKYRIUS

Teisių gynimo priemonės ir vykdymo užtikrinimas

12 straipsnis

Teisių gynimas

Valstybės narės užtikrina, kad po galimos taikinimo procedūros visi darbuotojai, laikantys save nukentėjusiais dėl vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo netaikymo, galėtų naudotis teisminėmis teisių ir pareigų, susijusių su vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principu, įgyvendinimo procedūromis. Tokios procedūros turi būti lengvai prieinamos darbuotojams ir jų vardu veikiantiems asmenims net ir pasibaigus darbo santykiams, susijusiems su įtariama diskriminacija.

13 straipsnis

Procedūros darbuotojų vardu arba jiems paremti

1. Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos, lygybės įstaigos ir darbuotojų atstovai ar kiti juridiniai asmenys, kurie pagal nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus turi teisinių interesų užtikrinti vyrų ir moterų lygybę, galėtų dalyvauti teisminėje ar administracinėje procedūroje, kuria užtikrinamos teisės ar pareigos, susijusios su vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principu. Tokie subjektai gali veikti darbuotojo, kuris yra teisės ar pareigos, susijusios su vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principu, pažeidimo auka, vardu arba jį remti, jei darbuotojas su tuo sutinka.
2. Lygybės įstaigos ar darbuotojų atstovai turi teisę veikti kelių darbuotojų, jei jie su tuo sutinka, vardu ar juos remti.

14 straipsnis

Teisė į kompensaciją

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojas, patyręs žalą dėl teisių ar pareigų, susijusių su vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principu, pažeidimo, galėtų reikalauti ir gauti visą valstybės narės nustatytą kompensaciją arba žalos atlyginimą.
2. 1 dalyje nurodyta kompensacija arba žalos atlyginimas užtikrina realų ir veiksmingą patirtų nuostolių ir žalos atlyginimą atgrasančiu ir patirtai žalai proporcingu būdu.
3. Kompensacija užtikrina žalą patyrusiam darbuotojui tokią padėtį, kurioje jis būtų, jei nebūtų buvęs diskriminuojamas dėl lyties arba nebūtų buvusios pažeistos jokios teisės ar pareigos, susijusios su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą. Kompensacija apima visišką nesumokėto darbo užmokesčio ir susijusių premijų ar išmokų natūra atgavimą, taip pat kompensaciją už prarastas galimybes ir moralinę žalą. Ji taip pat apima teisę į delspinigius.
4. Kompensacija arba žalos atlyginimas nėra ribojami iš anksto nustatant didžiausią viršutinę ribą.

15 straipsnis

Kitos teisių gynimo priemonės

Valstybės narės užtikrina, kad teismo procedūrose, kuriomis siekiama užtikrinti visų teisių ar pareigų, susijusių su vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principu, vykdymą, teismai ar kitos kompetentingos institucijos ieškovo prašymu ir atsakovo sąskaita galėtų pavesti parengti:

- (a) nutartį dėl uždraudimo, kuria nustatomas ir sustabdomas teisės ar pareigos, susijusios su vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principu, pažeidimas;
- (b) nutartį dėl uždraudimo, kuria atsakovas įpareigojamas imtis struktūrinių ar organizacinių priemonių, kad būtų laikomasi teisių ar pareigų, susijusių su

vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principu, arba kad būtų sustabdytas šio principo pažeidimas.

Už bet kurios iš šių nutarčių nesilaikymą prireikus skiriama nevienkartinė bauda, taip siekiant, kad jų būtų laikomasi.

16 straipsnis

Įrodinėjimo pareigos perkėlimas

1. Valstybės narės, atsižvelgdamos į nacionalines teismų sistemas, imasi tinkamų priemonių, kuriomis užtikrinama, kad tais atvejais, kai darbuotojai, laikantys save nukentėjusiais dėl to, kad jiems nebuvo taikomas vienodo darbo užmokesčio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pareiga įrodinėti, kad tokios diskriminacijos nebuvo, tektų atsakovui.
2. Valstybės narės užtikrina, kad teisinėse ar administracinėse procedūrose dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos tais atvejais, kai darbdavys nesilaikė su darbo užmokesčio skaidrumu susijusių teisių ar pareigų, nustatytų šios direktyvos 5–9 straipsniuose, pareiga įrodinėti, kad tokios diskriminacijos nebuvo, tenka darbdaviui.
3. Likusios abejonės traktuojamos ieškovo naudai.
4. Šia direktyva valstybėms narėms neužkertamas kelias nustatyti įrodinėjimo taisykles, kurios byloje, kuriomis siekiama užtikrinti teisių ar pareigų, susijusių su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, įgyvendinimą, būtų palankesnės ieškovui.
5. Valstybėms narėms nebūtina 1 dalies taikyti procesiniams veiksams, kai bylos faktines aplinkybes turi ištirti teismas ar kompetentinga institucija.
6. Šis straipsnis netaikomas baudžiamajam procesui, nebent nacionalinėje teisėje nustatyta kitaip.

17 straipsnis

Galimybė susipažinti su duomenimis

1. Valstybės narės užtikrina, kad nagrinėjant ieškinius dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą nacionaliniai teismai arba kompetentingos institucijos galėtų nurodyti atsakovui atskleisti visus jo kontroliuojamus svarbius įrodymus.
2. Valstybės narės užtikrina, kad nacionaliniai teismai turėtų įgaliojimus nurodyti atskleisti įrodymus, apimančius konfidencialią informaciją, jei mano, kad jie gali būti aktualūs ieškiniui. Jos užtikrina, kad nacionaliniai teismai, nurodydami atskleisti tokią informaciją, turėtų veiksmingų priemonių tokiai informacijai apsaugoti.
3. Šis straipsnis netrukdo valstybėms narėms toliau taikyti arba nustatyti ieškovams palankesnes taisykles.

18 straipsnis

Senaties terminai

1. Valstybės narės nustato taisykles, taikytinas ieškinių dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą pateikimo senaties terminams. Šiomis taisyklėmis nustatoma senaties termino pradžia, tokio termino trukmė ir aplinkybės, kurioms esant jis nutraukiamas arba sustabdomas.
2. Senaties terminai nepradedami skaičiuoti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo pažeidimui arba šioje direktyvoje nustatytų teisių ar pareigų pažeidimui nepasibaigus ir anksčiau nei ieškovas sužino apie tą pažeidimą arba pagrįstai galima manyti, kad jis apie jį žino.
3. Valstybės narės užtikrina, kad ieškinio pateikimo senaties terminas būtų ne trumpesnis kaip treji metai.
4. Valstybės narės užtikrina, kad senaties terminas būtų sustabdytas arba, atsižvelgiant į nacionalinę teisę, laikinai sustabdytas, kai tik ieškovas imasi veiksmų pateikdamas ieškinį arba pranešdamas apie ieškinį darbdaviui, darbuotojų atstovams, darbo inspekcijai ar lygybės įstaigai.

19 straipsnis

Teisinės ir teisminės išlaidos

Ieškovai, laimėję bylą dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, be kitos žalos atlyginimo, turi teisę iš atsakovo susigrąžinti pagrįstas teismams ir ekspertams skirtas išlaidas ir sąnaudas. Atsakovai, laimėję bylą dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, neturi teisės iš ieškovo susigrąžinti jokių teismams ir ekspertams skirtų išlaidų ir sąnaudų, nebent ieškinys teiktas nesąžiningai, buvo akivaizdžiai nepagrįstas arba jeigu atsakovo išlaidų neišieškojimas būtų laikomas aiškiai nepagrįstu konkrečiomis bylos aplinkybėmis.

20 straipsnis

Sankcijos

1. Valstybės narės nustato sankcijų, taikomų pažeidus pagal šią direktyvą priimtas nacionalines nuostatas, taisykles ir imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad šios sankcijos būtų įgyvendinamos. Numatytos sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos. Valstybės narės nedelsdamos Komisijai praneša apie tas taisykles, priemones ir visus vėlesnius joms įtakos turinčius pakeitimus.
2. Valstybės narės užtikrina, kad už bet kokių teisių ir pareigų, susijusių su vienodu užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, pažeidimą būtų taikomos baudos. Jos nustato minimalų tokių baudų dydį, kad būtų užtikrintas realus atgrasomasis poveikis. Nustatant baudų dydį atsižvelgiama į:
 - (a) pažeidimo sunkumą ir trukmę;
 - (b) darbdavio tyčinę veiką ar didelį aplaidumą;
 - (c) kitas su konkrečiu atveju susijusias sunkinančias ar lengvinančias aplinkybes.
3. Valstybės narės nustato konkrečias sankcijas, taikytinas už pakartotinius teisių ir pareigų, susijusių su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu, pažeidimus, pavyzdžiui, viešųjų išmokų atšaukimą arba draudimą tam tikrą laikotarpį teikti finansines paskatas.

4. Valstybės narės imasi visų reikiamų priemonių, kad numatytos sankcijos būtų veiksmingai taikomos praktikoje.

21 straipsnis

Vienodo darbo užmokesčio nuostatos viešojo pirkimo ir koncesijos sutartyse

1. Reikiamos priemonės, kurių valstybės narės imasi pagal Direktyvos 2014/23/ES 30 straipsnio 3 dalį, Direktyvos 2014/24/ES 18 straipsnio 2 dalį ir Direktyvos 2014/25/ES 36 straipsnio 2 dalį, apima priemones, kuriomis užtikrinama, jog vykdydami viešojo pirkimo ar koncesijos sutartis ekonominės veiklos vykdytojai laikytųsi įsipareigojimų, susijusių su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą.
2. Valstybės narės apsveria galimybę perkančiosioms organizacijoms prireikus nustatyti sankcijas ir sutarties nutraukimo sąlygas, taip užtikrinant, kad viešojo pirkimo ir koncesijos sutartyse būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo. Kai valstybių narių institucijos veikia pagal Direktyvos 2014/23/ES 38 straipsnio 7 dalies a punktą, Direktyvos 2014/24/ES 57 straipsnio 4 dalies a punktą ar Direktyvos 2014/25/ES 80 straipsnio 1 dalį drauge su Direktyvos 2014/24/ES 57 straipsnio 4 dalies a punktu, jos gali pašalinti arba gali būti valstybių narių įpareigos pašalinti ekonominės veiklos vykdytoją iš viešojo pirkimo procedūros, jei gali tinkamomis priemonėmis įrodyti 1 dalyje nustatytos pareigos pažeidimą, susijusį su darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimo nesilaikymu arba bet kurios darbuotojų kategorijos 5 proc. ar didesniu darbo užmokesčio skirtumu, kurio darbdavys negali pagrįsti objektyviais ir lyties atžvilgiu neutraliais kriterijais. Tai nedaro poveikio Direktyvoje 2014/23/ES, Direktyvoje 2014/24/ES ar Direktyvoje 2014/25/ES nustatytoms teisėms ir pareigoms.

22 straipsnis

Viktimizacija ir apsauga nuo mažiau palankaus traktavimo

1. Darbuotojai ir jų atstovai negali būti traktuojami mažiau palankiai dėl to, kad jie pasinaudojo šioje direktyvoje nustatytais teisėmis, susijusiomis su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu.
2. Valstybės narės į savo nacionalines teisinės sistemas įtraukia priemones, kurių reikia darbuotojams, įskaitant darbuotojų atstovus, numatytus nacionalinėje teisėje ir (arba) veikiančius pagal nusistovėjusią praktiką, apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar kitokio darbdavio priešiško elgesio jam reaguojant į skundą įmonėje arba į teismo procedūrą, kuriais siekiama užtikrinti atitiktį teisėms ir pareigoms, susijusioms vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu.

23 straipsnis

Ryšys su Direktyva 2006/54/EB

Šios direktyvos III skyrius taikomas procedūroms, susijusioms su teisėmis ar pareigomis, susijusiomis su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą principu, nustatytais Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje.

IV SKYRIUS

Horizontaliosios nuostatos

24 straipsnis

Apsaugos lygis

1. Valstybės narės gali priimti arba palikti galioti nuostatas, kurios darbuotojams yra palankesnės nei nustatytosios šioje direktyvoje.
2. Šios direktyvos įgyvendinimas jokiais aplinkybėmis nesuteikia pagrindo mažinti apsaugą šios direktyvos taikymo srityse.

25 straipsnis

Lygybės įstaigos

1. Nedarant poveikio darbo inspekcijų ar kitų darbuotojų teises ginančių įstaigų, įskaitant socialinius partnerius, kompetencijai, nacionalinės lygybės įstaigos, įsteigtos pagal Direktyvą 2006/54/EB, laikomos kompetentingomis klausimais, patenkančiais į šios direktyvos taikymo sritį.
2. Valstybės narės imasi aktyvių priemonių, kad užtikrintų glaudų nacionalinių lygybės įstaigų ir už darbo rinkos kontrolę atsakingų nacionalinių institucijų bendradarbiavimą ir veiklos koordinavimą.
3. Valstybės narės suteikia lygybės įstaigoms pakankamus išteklius, kad jos galėtų veiksmingai vykdyti savo funkcijas, susijusias su teisės į vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą laikymusi. Valstybės narės apsvarsto galimybę pagal 20 straipsnį surinktas baudas šiuo tikslu skirti lygybės įstaigoms.

26 straipsnis

Stebėseną ir informuotumą didinimas

1. Valstybės narės užtikrina nuoseklią vienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo įgyvendinimo stebėseną ir visų galimų teisių gynimo priemonių įgyvendinimą.
2. Kiekviena valstybė narė paskiria įstaigą (toliau – stebėsenos įstaiga), kuri stebėtų ir remtų nacionalinės teisės nuostatų, kuriomis įgyvendinama ši direktyva, įgyvendinimą, ir imasi būtinų priemonių tinkamam tokios įstaigos veikimui užtikrinti. Stebėsenos įstaiga gali būti esamų nacionalinio lygmens įstaigų ar struktūrų dalis.
3. Valstybės narės užtikrina, kad stebėsenos įstaigos užduotys, be kita ko, būtų:
 - (a) didinti viešųjų ir privačiųjų įmonių ir organizacijų, socialinių partnerių ir plačiosios visuomenės informuotumą, kad būtų skatinamas vienodo darbo užmokesčio principas ir darbo užmokesčio skaidrumas;
 - (b) šalinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo priežastis ir parengti šio skirtumo analizės ir vertinimo priemones;
 - (c) kaupti pagal 8 straipsnio 6 dalį iš darbdavių gautus duomenis apie darbo užmokesčio skirtumą ir skelbti juos naudotojui patogiu būdu;

- (d) rinkti bendro darbo užmokesčio vertinimo ataskaitas pagal 9 straipsnio 3 dalį;
 - (e) kaupti duomenis apie diskriminacijos darbo užmokesčio srityje teismo bylų ir kompetentingoms valdžios institucijoms, įskaitant lygybės įstaigas, pateiktų skundų skaičių ir rūšį.
4. Valstybės narės Komisijai kasmet teikia 3 dalies c, d ir e punktuose nurodytus duomenis.

27 straipsnis

Kolektyvinės derybos ir veiksmai

Ši direktyva nedaro poveikio teisei derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, jas sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą, taip pat imtis kolektyvinių veiksmų pagal nacionalinę teisę ar praktiką.

28 straipsnis

Statistika

Valstybės narės kasmet nustatytu laiku pateikia Komisijai (Eurostatui) naujausius duomenis apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Šie statistiniai duomenys turėtų būti suskirstyti pagal lytį, ekonomikos sektorių, darbo laiką (visą darbo dieną arba ne visą darbo dieną), ekonominę kontrolę (viešojo ar privačiojo nuosavybės) bei amžių ir turėtų būti apskaičiuojami kasmet.

29 straipsnis

Informacijos sklaida

Valstybės narės imasi aktyvių priemonių, kad užtikrintų, jog pagal šią direktyvą priimtose nuostatos drauge su atitinkamomis jau galiojančiomis priemonėmis būtų reikiamomis priemonėmis paviešintos atitinkamiems jų teritorijoje esantiems asmenims.

30 straipsnis

Įgyvendinimas

Įgyvendinti šią direktyvą valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams, jeigu jie to kartu paprašo ir jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių, kad būtų nuolat užtikrinami šia direktyva siejami rezultatai.

31 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę

1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip nuo [dveji metai po įsigaliojimo]. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.
2. Pranešimą Komisijai valstybės narės papildo savo atlikto perkėlimo į nacionalinę teisę akto poveikio mažosioms ir vidutinėms įmonėms vertinimo rezultatų santrauka ir nurodo, kur toks vertinimas paskelbtas.

3. Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

32 straipsnis

Ataskaitų teikimas ir peržiūra

1. Iki [*aštuoneri metai po įsigaliojimo*] valstybės narės pateikia Komisijai visą informaciją apie šios direktyvos taikymą ir jos praktinį poveikį.
2. Remdamasi valstybių narių pateikta informacija, Komisija pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai šios direktyvos įgyvendinimo ataskaitą ir prireikus siūlo teisės aktų pakeitimus.

33 straipsnis

Įsigaliojimas

Direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

34 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu
Pirmininkas

Tarybos vardu
Pirmininkas