

DIREKTĪVAS

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA (ES) 2023/970

(2023. gada 10. maijs)

par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 157. panta 3. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽¹⁾,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru ⁽²⁾,

tā kā:

- (1) Apvienoto Nāciju Organizācijas 1979. gada 18. decembra Konvencijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu, ko ratificējušas visas dalībvalstis, 11. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstīm ir jāveic visus atbilstošos pasākumus, lai cita starpā nodrošinātu tiesības uz vienādu atalgojumu, tostarp pabalstiem, un uz vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz vienādi vērtīgu darbu, kā arī uz vienlīdzīgu attieksmi, novērtējot darba kvalitāti.
- (2) Līguma par Eiropas Savienību 2. pantā un 3. panta 3. punktā par vienu no Savienības pamatvērtībām ir noteikta sieviešu un vīriešu līdztiesība.
- (3) Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. un 10. pantā paredzēts, ka Savienībai, īstenojot visas savas politikas un darbības, ir jātiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību, kā arī apkarot diskrimināciju dzimuma dēļ.
- (4) LESD 157. panta 1. punktā noteikts pienākums visām dalībvalstīm nodrošināt to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu. LESD 157. panta 3. punktā paredzēts, ka Savienība nosaka pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, tostarp arī princips, ka tie par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu ("vienādas darba samaksas princips").
- (5) Eiropas Savienības Tiesa ("Tiesa") ir atzinusi, ka principa par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm tvērums nevar aprobežoties tikai ar tādu diskrimināciju, kas pamatojas uz personas dzimumu ⁽³⁾. Saskaņā ar minētā principa nolūku un tiesību veidu, ko tas cenšas aizsargāt, tas tāpat ir piemērojams attiecībā uz diskrimināciju, kas rodas saistībā ar dzimuma maiņu.

⁽¹⁾ OVC 341, 24.8.2021., 84. lpp.

⁽²⁾ Eiropas Parlamenta 2023. gada 30. marta nostāja (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta) un Padomes 2023. gada 24. aprīļa lēmums.

⁽³⁾ Tiesas 1996. gada 30. aprīļa spriedums lietā C-13/94, P/S, ECLI:EU:C:1996:170; Tiesas 2004. gada 7. janvāra spriedums lietā C-117/01, K.B., ECLI:EU:C:2004:7; Tiesas 2006. gada 27. aprīļa spriedums lietā C-423/04, *Richards*, ECLI:EU:C:2006:256; Tiesas 2018. gada 26. jūnija spriedums lietā C-451/16, M.B., ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) Dažās dalībvalstīs personām pašlaik ir iespējams likumīgi reģistrēt trešo, bieži vien neitrālu, dzimumu. Šī direktīva neietekmē attiecīgos valstu noteikumus, kas paredz šādu atzīšanu attiecībā uz nodarbinātības un darba samaksas jautājumiem.
- (7) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ("Harta") 21. pantā ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma dēļ. Hartas 23. pantā paredzēts, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.
- (8) Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 23. pantā cita starpā ir norādīts, ka katram cilvēkam bez jebkādas diskriminācijas ir tiesības uz vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu, uz brīvu darbavietas izvēli, uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem un uz taisnīgu atlīdzību, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi.
- (9) Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas kopīgi izsludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra principi ietver vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, iespēju vienlīdzību un tiesības uz vienādu darba samaksu par vienādi vērtīgu darbu.
- (10) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2006/54/EK (*) noteikts, ka ir jālikvidē tieša un netieša uz dzimumu balstīta diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādi vērtīgu darbu. Jo īpaši, ja darba samaksas noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā ir jābūt tiem pašiem dzimumneitrāliem kritērijiem un tai vajadzētu būt veidotai tā, lai nepieļautu nekādu diskrimināciju dzimuma dēļ.
- (11) Direktīvas 2006/54/EK attiecīgo noteikumu 2020. gada novērtējumā tika konstatēts, ka vienādas darba samaksas principa piemērošanu traucē darba samaksas sistēmu pārredzamības trūkums, juridiskās noteiktības trūkums attiecībā uz vienādi vērtīga darba jēdzienu un procesuālie šķēršļi, ar kuriem saskaras no diskriminācijas cietušie. Darba ņēmējiem nav informācijas, kas tiem būtu nepieciešama, lai viņu prasība par vienādu darba samaksu būtu sekmīga, jo īpaši informācijas par darba samaksas līmeni to darba ņēmēju kategorijās, kuri veic to pašu vai vienādi vērtīgu darbu. Ziņojumā konstatēts, ka palielināta pārredzamība ļautu atklāt ar dzimumu saistītus aizspriedumus un diskrimināciju darba samaksas struktūrās uzņēmumā vai organizācijā. Tāpat pārredzamība ļautu darba ņēmējiem, darba devējiem un sociālajiem partneriem veikt piemērotas darbības, lai nodrošinātu, ka tiek piemērotas tiesības uz vienādu darba samaksu par vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu ("tiesības uz vienādu darba samaksu").
- (12) Pēc pastāvošā satvara vienādas darba samaksas par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu nodrošināšanai rūpīgas novērtēšanas un plaša un iekļaujoša apspriešanās procesa Komisijas 2020. gada 5. marta paziņojumā "Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam" tika paziņots, ka Komisija ierosinās saistošus pasākumus attiecībā uz darba samaksas pārredzamību.
- (13) Covid-19 pandēmijas ekonomiskās un sociālās sekas nesamērīgi negatīvi ietekmēja sievietes un dzimumu līdztiesību, un darbvietu zudums nereti koncentrējās zemu atalgotās nozarēs, kurās pārsvarā strādā sievietes. Covid-19 pandēmija atklāja, ka pastāvīgi un strukturāli netiek pietiekami novērtēts darbs, kuru pārsvarā veic sievietes, un pandēmijas laikā ir pierādījusies sieviešu darba augstā sociālekonomiskā vērtība tādu pamata pakalpojumu sniegšanā kā veselības aprūpe, uzkopšana, bērnu aprūpe, sociālā aprūpe un vecu cilvēku un citu pieaugušu apgādājamo aprūpe iestādēs, kas ir izteiktā kontrastā ar minētā darba zemo pamanāmību un atzīšanu.

(*) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

- (14) Tāpēc Covid-19 pandēmijas sekas vēl vairāk palielinās dzimumu nevienlīdzību un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, ja vien atveseļošanas atbildes pasākumi nebūs dzimumsensitīvi. Minēto seku dēļ vienāda darba samaksa par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ir vēl steidzamāk risināms jautājums. Ir īpaši svarīgi ar turpmākiem pasākumiem stiprināt vienādas darba samaksas principa īstenošanu, lai nodrošinātu, ka netiek apdraudēts progress, kas panākts darba samaksas atšķirību novēršanā.
- (15) Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība Savienībā joprojām pastāv: 2020. gadā tā bija 13 % ar ievērojamām atšķirībām starp dalībvalstīm, un pēdējo desmit gadu laikā tā ir samazinājusies vien nedaudz. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību izraisa dažādi faktori, piemēram, dzimumu stereotipi, “stikla griestu” un “staignā pamata” saglabāšanās, horizontālā segregācija, tostarp pārmērīga sieviešu pārstāvība zemu atalgotos pakalpojumu darbos un nevienlīdzīga aprūpes pienākumu sadale. Turklāt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību daļēji izraisa tieša un netieša ar dzimumu saistīta diskriminācija darba samaksas ziņā. Visi minētie elementi ir strukturāli šķēršļi, kas dažādos veidos traucē nodrošināt kvalitatīvas darbvietas un vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, un kam ir ilgtermiņa sekas, piemēram, pensiju atšķirība un nabadzības feminizācija.
- (16) Vispārējs pārredzamības trūkums attiecībā uz darba samaksas līmeņiem organizācijās uztur situāciju, ka ar dzimumu saistīta diskriminācija un aizspriedumi darba samaksas ziņā var netikt konstatēti vai aizdomu gadījumā var būt grūti pierādāmi. Tāpēc ir nepieciešami saistoši pasākumi, lai uzlabotu darba samaksas pārredzamību, mudinātu organizācijas pārskatīt savas darba samaksas struktūras ar mērķi nodrošināt vienādu samaksu sievietēm un vīriešiem, kas veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, un ļautu no diskriminācijas cietušajiem īstenot viņu tiesības uz vienādu darba samaksu. Šādi saistoši pasākumi ir jāpapildina ar noteikumiem, kuros būtu precizēti spēkā esošie juridiskie jēdzieni, piemēram, jēdzieni “darba samaksa” un “vienādi vērtīgs darbs”, un pasākumiem, kas uzlabo izpildes mehānismus un tiesu iestāžu pieejamību.
- (17) Vienādas darba samaksas principa piemērošana būtu jāuzlabo, novēršot tiešu un netiešu diskrimināciju darba samaksas ziņā. Tas neliedz darba devējiem maksāt darba ņēmējiem, kuri veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, atšķirīgu samaksu, balstoties uz tādiem objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem bez aizspriedumiem kā, piemēram, veikums un kompetence.
- (18) Šī direktīva būtu jāpiemēro visiem darba ņēmējiem – tostarp nepilna laika darba ņēmējiem, darba ņēmējiem ar terminētu līgumu un personām, kas noslēgušas darba līgumu vai stājušās darba attiecībās ar pagaidu darba aģentūru, kā arī darba ņēmējiem vadošos amatos –, kuriem ir tāds darba līgums vai darba attiecības, kas noteikti katrā valstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos un/vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru⁽⁵⁾. Šīs direktīvas darbības jomā ietilpst mājāsaimniecībās nodarbinātas personas, pēc pieprasījuma strādājoši darba ņēmēji, periodiska darba veicēji, uz kuponu sistēmu balstīta darba ņēmēji, platformā nodarbināti darba ņēmēji, aizsargātā nodarbinātībā iesaistīti darba ņēmēji, stažieri un mācekļi ar noteikumu, ka viņi atbilst attiecīgajiem kritērijiem. Darba attiecību esība būtu jānosaka, balstoties uz faktiem, kas saistīti ar darba faktisko veikšanu, nevis pamatojoties uz to, kā puses apraksta šīs attiecības.
- (19) Būtisks elements, lai izskaustu diskrimināciju darba samaksas ziņā, ir darba samaksas pārredzamība pirms darba attiecību sākšanas. Tāpēc šī direktīva būtu jāpiemēro arī amata pretendentiem.
- (20) Lai novērstu šķēršļus, kas personām, kuras darba samaksas ziņā tikušas diskriminētas dzimuma dēļ, neļauj īstenot viņu tiesības uz vienādu darba samaksu, un palīdzētu darba devējiem nodrošināt minēto tiesību ievērošanu, ar vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saistītie pamatjēdzieni, piemēram, “darba samaksa” un “vienādi vērtīgs darbs”, būtu jāprecizē saskaņā ar Tiesas judikatūru. Tam būtu jāveicina minēto jēdzienu piemērošana, īpaši attiecībā uz mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

⁽⁵⁾ Tiesas 1986. gada 3. jūlija spriedums *Lawrie-Blum*, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; tiesas 2010. gada 14. oktobra spriedums *Union Syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; tiesas 2014. gada 4. decembra spriedums *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; tiesas 2015. gada 9. jūlija spriedums *Balkaya*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; tiesas 2016. gada 17. novembra spriedums *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; tiesas 2020. gada 16. jūlija spriedums *Governo della Repubblica italiana* (Itālijas mirtiesnešu statūts), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) Vienādas darba samaksas princips būtu jāievēro attiecībā uz darba algu un jebkādu citu atlīdzību naudā vai natūrā, kuru darba ņēmēji par savu darbu tieši vai netieši saņem kā atlīdzību no darba devēja. Saskaņā ar Tiesas judikatūru⁽⁶⁾ darba samaksas jēdzienam būtu jāietver ne tikai darba alga, bet arī darba samaksas papildu vai mainīgie komponenti. Par papildu vai mainīgiem komponentiem būtu jāuzskata visas priekšrocības papildus parastajai pamatalgai vai minimālajai algai, ko darba ņēmējs tieši vai netieši saņem naudā vai natūrā. Šādi papildu vai mainīgie komponenti cita starpā var ietvert piemaksas, samaksu par virsstundām, pārvietošanās iespējas, mājokļa un pārtikas pabalstus, kompensāciju par apmācību apmeklēšanu, maksājumus atlaišanas gadījumā, tiesību aktos noteiktos slimības pabalstus, tiesību aktos noteiktās kompensācijas un aroda pensijas. Darba samaksas jēdzienam būtu jāietver visi likumā, koplīgumos noteiktie un/vai katrā dalībvalstī praksē izmantotie atalgojuma elementi.
- (22) Lai nodrošinātu šajā direktīvā prasītās informācijas vienvērtīgu pasniegšanas veidu, darba samaksas līmeņi jāizsaka kā bruto gada darba samaksa un atbilstošā bruto darba samaksa stundā. Darba samaksas līmeņu aprēķinu pamatā vajadzētu būt iespējai izmantot faktisko darba samaksu, kas noteikta attiecībā uz darba ņēmēju, neatkarīgi no tā, vai tā ir noteikta par gadu, mēnesi, stundu vai citā veidā.
- (23) Dalībvalstīm nevajadzētu būt pienākumam šīs direktīvas nolūkā izveidot jaunas struktūras. Tām vajadzētu būt iespējai saskaņā ar valstu tiesību aktiem un/vai praksi uzticēt no direktīvas izrietošos uzdevumus jau esošām struktūrām, tostarp sociālajiem partneriem, ar noteikumu, ka dalībvalstis ievēro šajā direktīvā izklāstītos pienākumus.
- (24) Lai aizsargātu darba ņēmējus un novērstu viņu bailes no pakļaušanas netaisnībai vienādas darba samaksas principa piemērošanā, vajadzētu būt iespējai, ka viņus pārstāv pārstāvis. Tās varētu būt arodbiedrības vai citi darba ņēmēju pārstāvji. Ja darba ņēmēju pārstāvju nav, vajadzētu būt iespējai, ka darba ņēmējus pārstāv viņu izvēlēts pārstāvis. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ņemt vērā apstākļus savā valstī un atšķirīgās lomas attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvību.
- (25) LESD 10. pantā paredzēts, ka, nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienībai ir jātiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Direktīvas 2006/54/EK 4. pantā ir noteikts, ka nedrīkst pastāvēt ne tieša, ne netieša diskriminācija dzimuma dēļ darba samaksas ziņā. Ar dzimumu saistīta diskriminācija darba samaksas ziņā, kurā cietušā dzimumam ir būtiska loma, praksē var izpausties dažādos veidos. Tajā var pārkāpties vairāki diskriminācijas vai nevienlīdzības veidi gadījumos, kad darba ņēmējs pieder pie vienas vai vairākām grupām, kuras ir aizsargājamas no diskriminācijas dzimuma dēļ, no vienas puses, un no diskriminācijas rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ, no otras puses, kā pret tām aizsargā Padomes Direktīva 2000/43/EK⁽⁷⁾ vai 2000/78/EK⁽⁸⁾. Sievietes ar invaliditāti, dažādas rasu un etniskās izcelsmes sievietes, tostarp romu sievietes, un gados jaunas vai vecākas sievietes pieder pie grupām, kas var saskarties ar vairākpamatu diskrimināciju. Tāpēc šajā direktīvā būtu jāpaskaidro, ka ar dzimumu saistītā diskriminācijā darba samaksas ziņā vajadzētu būt iespējai ņemt vērā šādu kombināciju, un tādējādi tiktu kļiedētas jebkādas šaubas, kas šajā saistībā varētu pastāvēt spēkā esošā tiesiskā regulējuma kontekstā, un nodrošināts, ka valstu tiesas, līdztiesības iestādes un citas kompetentās iestādes pienācīgi ņem vērā visas nelabvēlīgās situācijas, kas izriet no vairākpamatu diskriminācijas, jo īpaši materiālos un procesuālos nolūkos, tostarp nolūkā atzīt diskriminācijas esību, pieņemt lēmumu par atbilstošu salīdzinājuma objektu, novērtēt samērīgumu un attiecīgā gadījumā noteikt piešķiramās kompensācijas apjomu vai piemērojamo sodu apmēru.

⁽⁶⁾ Piemēram, Tiesas 1982. gada 9. februāra spriedums lietā C-12/81, *Garland*, ECLI:EU:C:1982:44; Tiesas 1982. gada 9. jūnija spriedums lietā C-58/81, Eiropas Kopienu Komisija/Luksemburgas Lielhercogiste, ECLI:EU:C:1982:215; Tiesas 1989. gada 13. jūlija spriedums lietā C-171/88, *Rinner-Kuehn*, ECLI:EU:C:1989:328; Tiesas 1990. gada 27. jūnija spriedums lietā C-33/89, *Kowalska*, ECLI:EU:C:1990:265; Tiesas 1992. gada 4. jūnija spriedums lietā C-360/90, *Böttel*, ECLI:EU:C:1992:246; Tiesas 1996. gada 13. februāra spriedums lietā, C-342/93, *Gillespie* un citi, ECLI:EU:C:1996:46; Tiesas 1996. gada 7. marta spriedums lietā C-278/93, *Freers* un *Speckmann*, ECLI:EU:C:1996:83; Tiesas 2004. gada 30. marta spriedums lietā C-147/02, *Alabaster*, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.).

⁽⁸⁾ Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.).

Vairākpamatu pieeja ir svarīga, lai izprastu un novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības. Šim precizējumam nevajadzētu mainīt darba devēju pienākumu tvērumu attiecībā uz šajā direktīvā paredzētajiem darba samaksas pārredzamības pasākumiem. Jo īpaši darba devējiem nebūtu jāuzliek pienākums vākt datus, kas saistīti ar citiem aizsardzībā iekļautajiem diskriminācijas iemesliem, nevis dzimumu.

- (26) Lai ievērotu tiesības uz vienādu darba samaksu, darba devējiem ir jābūt ieviestām darba samaksas struktūrām, kas nodrošina, ka starp darba ņēmējiem, kuri veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, nav ar dzimumu saistītas darba samaksas atšķirības, kas nav pamatotas, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem. Šādām darba samaksas struktūrām būtu jānodrošina iespēja salīdzināt dažādu darbu vērtību vienā un tajā pašā organizatoriskajā struktūrā. Vajadzētu būt iespējamam balstīt šādas samaksas struktūras uz spēkā esošām Savienības pamatnostādņēm, kas saistītas ar dzimumneitrālām darba novērtēšanas un klasifikācijas sistēmām, vai uz rādītājiem vai dzimumneitrāliem modeļiem. Saskaņā ar Tiesas judikatūru darba vērtība būtu jānovērtē un jāsalīdzina, pamatojoties uz objektīviem kritērijiem, tostarp izglītības, profesionālajām un apmācības prasībām, prasmēm, nepieciešamo piepūli, atbildību un darba apstākļiem, neatkarīgi no darba modeļu atšķirībām. Lai jo īpaši atvieglotu mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu iespējas piemērot vienādi vērtīga darba jēdzienu, objektīvajiem kritērijiem, kas jāizmanto, būtu jāietver četri faktori: prasmes, nepieciešamā piepūle, atbildība un darba apstākļi. Minētie faktori spēkā esošajās Savienības pamatnostādņēs ir atzīti par būtiskiem un pietiekamiem, lai novērtētu organizācijā veiktos uzdevumus neatkarīgi no tā, kādai ekonomikas nozarei organizācija pieder.

Tā kā ne visi faktori ir vienlīdz būtiski konkrētam amatam, darba devējam būtu jāizvērtē katrs no četriem faktoriem atkarībā no tā, cik lielā mērā minētie kritēriji ir attiecināmi uz konkrēto darbu vai amatu. Var tikt ņemti vērā arī papildu kritēriji, ja tie ir būtiski un pamatoti. Attiecīgā gadījumā Komisijai vajadzētu būt iespējai atjaunināt spēkā esošās Savienības pamatnostādnes, apspriežoties ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu (EIGE).

- (27) Valstu algu noteikšanas sistēmas atšķiras, un to pamatā var būt koplīgumi un/vai darba devēja noteikti elementi. Šī direktīva neietekmē dažādās valstu algu noteikšanas sistēmas.
- (28) Piemērota salīdzinājuma objekta identificēšana ir svarīgs aspekts novērtējumā par to, vai darbu var uzskatīt par vienādi vērtīgu. Tas ļauj darba ņēmējiem parādīt, ka tie ir saskārušies ar mazāk labvēlīgu attieksmi nekā salīdzinājuma objekts – cita dzimuma persona, kura veic tādu pašu vai vienādi vērtīgu darbu. Pamatojoties uz tendencēm, kas izriet no tiešās un netiešās diskriminācijas definīcijas Direktīvā 2006/54/EK, ja nav pieejams reāls salīdzinājuma objekts, būtu jāļauj izmantot hipotētisku salīdzinājuma objektu, lai darba ņēmēji varētu parādīt, ka pret viņiem attieksme nav bijusi tāda pati, kāda būtu bijusi pret hipotētisku salīdzinājuma objektu, kas ir cita dzimuma persona. Tas likvidētu nozīmīgu šķērslī personām, kas var būt saskārušās ar diskrimināciju vīriešu un sieviešu darba samaksas ziņā, jo īpaši darba tirgos ar lielu dzimumu segregāciju, kuros prasība atrast pretēja dzimuma personu salīdzinājuma veikšanai padara vienādas darba samaksas prasības celšanu gandrīz neiespējamu.

Turklāt nevajadzētu liegt iespēju darba ņēmējiem izmantot citus faktus, ar kuriem var pamatot iespējamo diskrimināciju, piemēram, statistiku vai citu pieejamu informāciju. Tas ļautu iedarbīgāk mazināt sieviešu un vīriešu darba samaksas nevienlīdzību nozarēs un profesijās, kam raksturīga dzimumu segregācija, jo īpaši tajās, kurās lielākā daļa darba ņēmēju ir sievietes, piemēram, aprūpes nozarē.

- (29) Saskaņā ar Tiesas skaidrojumu, lai konstatētu, vai darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā, salīdzinājumam nav noteikti jāaprobežojas tikai ar situācijām, kad vīriešus un sievietes nodarbina viens un tas pats darba devējs⁽⁹⁾. Darba ņēmēji var būt salīdzināmā situācijā pat gadījumos, kad viņus nenodarbina viens un tas pats darba devējs, ja darba samaksas nosacījumus var piedēvēt vienam avotam, kas izveido minētos nosacījumus, un ja minētie nosacījumi ir vienādi un salīdzināmi. Tā tas var būt gadījumos, kad attiecīgos darba samaksas nosacījumus reglamentē tiesību aktos paredzēti noteikumi vai līgumi, kas attiecas uz darba samaksu, kuru piemēro vairāki darba devēji, vai kad šādi nosacījumi ir centralizēti noteikti vairāk nekā vienai organizācijai vai uzņēmumam pārvaldītājsabiedrības vai konglomerāta ietvaros. Turklāt Tiesa ir paskaidrojusi, ka salīdzinājums neaprobežojas ar darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti vienlaikus ar prasītāju⁽¹⁰⁾. Papildus tam, veicot faktisko novērtējumu, būtu jāatzīst, ka darba samaksas atšķirības var būt izskaidrojamas ar faktoriem, kas nav saistīti ar dzimumu.

⁽⁹⁾ Tiesas 2002. gada 17. septembra spriedums lietā C-320/00, *Lawrence un citi*, ECLI:EU:C:2002:498.

⁽¹⁰⁾ Tiesas 1980. gada 27. marta spriedums lietā C-129/79, *Macarthy Ltd*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tiek darīta pieejama apmācība un īpaši instrumenti un metodes, ar kurām atbalsta un vada darba devējus novērtējumā par to, kas ir vienādi vērtīgs darbs. Tam būtu jāveicina minētā jēdziena piemērošana, īpaši attiecībā uz mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. Ņemot vērā valstu tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai konkrētu instrumentu un metožu izstrādi uzticēt sociālajiem partneriem vai izstrādāt tos sadarbībā ar sociālajiem partneriem vai pēc apspriešanās ar tiem.
- (31) Ja profesiju klasifikācijas un novērtēšanas sistēmas netiek izmantotas dzimumneitrālā veidā, īpaši gadījumos, kad tajās pārņemti tradicionālie dzimumu stereotipi, tās var izraisīt ar dzimumu saistītu diskrimināciju darba samaksas ziņā. Šādos gadījumos tās veicina un uztur darba samaksas atšķirību, profesijas, kurās dominē vīrieši vai sievietes, novērtējot atšķirīgi situācijās, kad veiktajam darbam ir vienāda vērtība. Savukārt dzimumneitrālu profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu izmantošana iedarbīgi rada pārredzamu darba samaksas sistēmu un ļoti labi palīdz nodrošināt tiesas vai netiešas uz dzimumu balstītas diskriminācijas novēršanu. Šīs sistēmas konstatē netiešu diskrimināciju darba samaksas ziņā, kas saistīta ar to profesiju nepietiekamu novērtējumu, kurās parasti strādā sievietes. Sistēmas to paveic, mērot un salīdzinot profesijas, kuru saturs atšķiras, bet vērtība ir vienāda, un tādējādi atbalsta vienādas darba samaksas principu.
- (32) Ja netiek sniegta informācija par amatam paredzēto darba samaksas diapazonu, rodas informācijas asimetrija, kas ierobežo amata pretendentu iespēju aizstāvēt savas intereses. Pārredzamības nodrošināšanai būtu jāļauj potenciālajiem darba ņēmējiem pieņemt informācijā balstītu lēmumu par sagaidāmo darba algu, nekādā veidā neierobežojot darba devēja vai darba ņēmēja iespēju aizstāvēt savas intereses, apspriežot darba algu pat ārpus paredzētā diapazona. Pārredzamība arī sniegtu skaidru, dzimumu aizspriedumu neskaru pamatu darba samaksas noteikšanai un izbeigtu praksi noteikt pārāk zemu algu attiecībā pret darba ņēmēja prasmēm un pieredzi. Pārredzamība mazinātu arī vairākpamatu diskrimināciju jeb diskriminēšanu vairāku pamatu dēļ, kuru pieļauj nepārredzama darba samaksas noteikšana. Amata pretendentiem pirms darba intervijas vai arī pirms jebkāda darba līguma noslēgšanas būtu jāsaņem informācija par sākotnējo darba samaksu vai tās diapazonu tādā veidā, lai nodrošinātu informācijā balstītas un pārredzamas sarunas par darba samaksu, piemēram, publicētajā paziņojumā par vakanci. Informācija būtu jāsniedz darba devējam vai citā veidā, piemēram, to varētu sniegt sociālie partneri.
- (33) Lai pārtrauktu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības saglabāšanos, kas laika gaitā skar atsevišķus darba ņēmējus, darba devējiem būtu jānodrošina, ka paziņojumi par darba vakancēm un amatu nosaukumi ir dzimumneitrāli un ka darbā pieņemšanas procesi ir organizēti nediskriminējošā veidā, lai neapdraudētu tiesības uz vienādu darba samaksu. Nebūtu jāļauj darba devējiem censties noskaidrot amata pretendenta pašreizējo darba samaksu vai agrākās darba samaksas vēsturi vai proaktīvi censties iegūt informāciju par to.
- (34) Darba samaksas pārredzamības pasākumiem būtu jāaizsargā darba ņēmēju tiesības uz vienādu darba samaksu, vienlaikus pēc iespējas ierobežojot izmaksas un administratīvo slogu darba devējiem, īpašu uzmanību pievēršot mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. Attiecīgā gadījumā pasākumi būtu jāpielāgo darba devēju lielumam, ņemot vērā darba ņēmēju skaitu. Darba devēju nodarbināto darba ņēmēju skaitu, kas jāpiemēro kā kritērijs tam, lai noteiktu, vai uz darba devēju attiecas pienākums ziņot par darba samaksu, kā minēts šajā direktīvā, nosaka, ņemot vērā Komisijas Ieteikumu 2003/361/EK par mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem ⁽¹⁾.
- (35) Darba devējiem būtu jānodrošina pieejama informācija darba ņēmējiem par to, kādi kritēriji tiek izmantoti, lai noteiktu darba samaksas līmeņus un darba samaksas attīstību. Darba samaksas attīstība apzīmē procesu, kā darba ņēmējs pāriet uz augstāku darba samaksas līmeni. Ar darba samaksas attīstību saistītie kritēriji cita starpā var ietvert individuālo sniegumu, prasmju attīstību un darba stāžu. Īstenojot šo pienākumu, dalībvalstīm īpaša uzmanība būtu jāpievērš tam, lai izvairītos no pārmērīga administratīvā sloga mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem. Dalībvalstīm kā sloga mazināšanas pasākumu vajadzētu arī būt iespējai nodrošināt gatavas veidnes, lai mikrouzņēmumus un mazos uzņēmumus atbalstītu minētā pienākuma izpildē. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai atbrīvot tos darba devējus, kuri ir mikrouzņēmumi vai mazie uzņēmumi, no pienākuma, kas saistīts ar darba samaksas attīstību, piemēram, ļaujot viņiem darba samaksas pieauguma kritērijus darīt pieejamus pēc darba ņēmēju pieprasījuma.
- (36) Visiem darba ņēmējiem vajadzētu būt tiesībām pēc pieprasījuma iegūt informāciju par savu individuālo darba samaksas līmeni un par vidējiem darba samaksas līmeņiem sadalījumā pēc dzimuma to darba ņēmēju kategorijā, kuri veic tādu pašu darbu kā viņi vai vienādi vērtīgu darbu. Viņiem vajadzētu būt arī iespējai saņemt informāciju ar darba ņēmēju pārstāvju vai līdztiesības iestādes starpniecību. Darba devējiem katru gadu būtu jāinformē darba ņēmēji par šīm tiesībām, kā arī par darbībām, kas jāveic, lai izmantotu šīs tiesības. Darba devēji pēc savas iniciatīvas var arī izvēlēties sniegt šādu informāciju bez darba ņēmēju pieprasījuma.

⁽¹⁾ Komisijas Ieteikums 2003/361/EK (2003. gada 6. maijs) par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju (OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.).

- (37) Šai direktīvai būtu jānodrošina, ka personām ar invaliditāti ir pienācīga piekļuve informācijai, kas saskaņā ar to sniegta amata pretendentiem un darba ņēmējiem. Šāda informācija būtu jāsniedz minētajām personām, ņemot vērā viņu konkrēto invaliditāti, tādā formātā un atbilstīgā palīdzības un atbalsta veidā, lai nodrošinātu viņu piekļuvi informācijai un tās izpratni. Tas varētu ietvert informācijas sniegšanu saprotamā veidā, ko viņi var uztvert, ar atbilstoša lieluma fontiem, izmantojot pietiekamu kontrastu vai citu formātu, kas atbilst invaliditātes veidam. Atbilstīgā gadījumā piemēro Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2016/2102 ⁽¹²⁾.
- (38) Darba devējiem, kuriem ir vismaz 100 darba ņēmēju, būtu regulāri jāziņo par darba samaksu, kā paredzēts šajā direktīvā. Dalībvalstu uzraudzības struktūrām minētā informācija būtu jāpublicē piemērotā un pārredzamā veidā. Darba devēji var publicēt minētos ziņojumus savā tīmekļa vietnē vai darīt tos publiski pieejamus citā veidā, piemēram, iekļaujot informāciju savā vadības ziņojumā, attiecīgā gadījumā iekļaujot vadības ziņojumā, kas sagatavots saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2013/34/ES ⁽¹³⁾. Darba devēji, uz kuriem attiecas minētās direktīvas prasības, vadības ziņojumā var izvēlēties ziņot par darba samaksu kopā ar citiem jautājumiem, kas saistīti ar darba ņēmējiem. Lai maksimāli palielinātu darba ņēmēju darba samaksas pārredzamības aptvērumu, dalībvalstis darba devējiem, kuri nodarbina mazāk par 100 darba ņēmējiem, var palielināt ziņošanas biežumu vai noteikt, ka regulāra ziņošana par darba samaksu ir obligāta.
- (39) Ziņošanai par darba samaksu būtu jānodrošina darba devējiem iespēja novērtēt un uzraudzīt savas darba samaksas struktūras un politiku, palīdzot viņiem proaktīvi īstenot vienādas darba samaksas principu. Ziņošana un kopīgi darba samaksas novērtējumi veicina izpratni par aizspriedumiem, kas saistīti ar dzimumu, darba samaksas struktūrās un par darba samaksas diskrimināciju, un veicina efektīvu un sistēmisku vēršanos pret šādu neobjektivitāti un diskrimināciju, tādējādi dodot labumu visiem viena un tā paša darba devēja nodarbinātiem darba ņēmējiem. Tajā pašā laikā pēc dzimuma sadalītajiem datiem vajadzētu palīdzēt kompetentajām valsts iestādēm, darba ņēmēju pārstāvjiem un citām ieinteresētajām personām uzraudzīt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību dažādās nozarēs (horizontālā segregācija) un amatos (vertikālā segregācija). Darba devēji publicētos datus var papildināt ar skaidrojumu par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām vai nepilnībām. Ja atšķirības vidējā darba samaksā nodarbinātajiem vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu nav pamatotas, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem, darba devējam būtu jāīsteno pasākumi šīs nevienlīdzības novēršanai.
- (40) Lai mazinātu slogu darba devējiem, dalībvalstis varētu vākt un sasaistīt nepieciešamos datus ar valstu administrācijas struktūru starpniecību, padarot iespējamu nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības aprēķināšanu katram darba devējam. Šādā datu vākšanā var būt nepieciešams sasaistīt datus no vairākām valstu pārvaldes iestādēm, piemēram, nodokļu inspekcijām un sociālā nodrošinājuma iestādēm, un tā būtu iespējama, ja būtu pieejami administratīvi dati, pēc kuriem darba devēju datus uzņēmuma vai organizācijas līmenī var sasaistīt ar darba ņēmēju datiem indivīda līmenī, ieskaitot datus par pabalstiem naudā un natūrā. Dalībvalstis varētu vākt minēto informāciju ne tikai par tiem darba devējiem, uz kuriem attiecas šajā direktīvā noteiktais pienākums ziņot par darba samaksu, bet arī par darba devējiem, uz kuriem šis pienākums neattiecas un kuri informāciju sniedz brīvprātīgi. Ja dalībvalstis publicē nepieciešamo informāciju, tiem darba devējiem, par kuriem ir pieejami administratīvie dati, nevajadzētu būt pienākumam ziņot par darba samaksu, ja tiek sasniegts ziņošanas pienākuma iecerētais rezultāts.
- (41) Lai padarītu informāciju par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību organizāciju līmenī plaši pieejamu, dalībvalstīm no darba devējiem saņemto datu par darba samaksas atšķirību apkopošana būtu jāuztver saskaņā ar šo direktīvu izraudzītai uzraudzības struktūrai, neuzliekot papildu slogu darba devējiem. Uzraudzības struktūrai minētie dati būtu jādara publiski pieejami, tostarp ar publikācijām viegli piekļūstamā tīmekļa vietnē, ļaujot salīdzināt atsevišķu darba devēju, nozaru un reģionu datus attiecīgajā dalībvalstī.
- (42) Lai veicinātu labu praksi attiecībā uz šajā direktīvā noteiktajām tiesībām un pienākumiem, dalībvalstis var atzīt darba devējus, uz kuriem neattiecas šajā direktīvā noteiktie ziņošanas pienākumi un kuri brīvprātīgi ziņo par savu darba samaksu, piemēram, izmantojot darba samaksas pārredzamības marķējumu.

⁽¹²⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2016/2102 (2016. gada 26. oktobris) par publiskā sektora struktūru tīmekļvietņu un mobilo lietotņu piekļūstamību (OV L 327, 2.12.2016., 1. lpp.).

⁽¹³⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2013/34/ES (2013. gada 26. jūnijs) par noteiktu veidu uzņēmumu gada finanšu pārskatiem, konsolidētajiem finanšu pārskatiem un saistītiem ziņojumiem, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/43/EK un atceļ Padomes Direktīvas 78/660/EEK un 83/349/EEK (OV L 182, 29.6.2013., 19. lpp.).

- (43) Kopīgiem darba samaksas novērtējumiem vajadzētu ierosināt darba samaksas struktūru pārbaudi un pārskatīšanu organizācijās ar vismaz 100 darba ņēmējiem, kurās vērojama nevienlīdzība darba samaksas jomā. Kopīgais darba samaksas novērtējums būtu jāveic, ja darba devēji un attiecīgie darba ņēmēju pārstāvji nepiekrīt, ka vidējā darba samaksas līmeņa atšķirību starp darba ņēmējiem sievietēm un vīriešiem, kas ir vismaz 5 % attiecīgajā darba ņēmēju kategorijā, var pamatot, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem, ja darba devējs šādu pamatojumu nesniedz vai ja darba devējs nav novērsis šādu atšķirību darba samaksas līmenī sešu mēnešu laikā no dienas, kad iesniegts ziņojums par darba samaksu. Kopīgais darba samaksas novērtējums būtu jāveic darba devējiem sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem. Ja darba ņēmēju pārstāvju nav, tad kopīgā darba samaksas novērtējuma nolūkā tie būtu jāieceļ darba ņēmējiem. Ar kopīgiem darba samaksas novērtējumiem saprātīgā termiņā būtu jāizskauz ar dzimumu saistīta diskriminācija darba samaksas ziņā, pieņemot korektīvus pasākumus.
- (44) Visai informācijas apstrādei un publicēšanai, ko veic saskaņā ar šo direktīvu, būtu jāatbilst Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2016/679⁽¹⁴⁾ noteikumiem. Būtu jāpievieno īpaši aizsardzības pasākumi, lai novērstu tiešu vai netiešu informācijas izpaušanu par kādu citu identificējamu darba ņēmēju. Darba ņēmējiem nevajadzētu liegt brīvprātīgi izpaust savu darba algu vienādas darba samaksas principa īstenošanas nolūkā.
- (45) Ir svarīgi, lai sociālie partneri apspriestu vienādas darba samaksas jautājumus un pievērstu tiem īpašu uzmanību koplīguma slēgšanas sarunu gaitā. Būtu jāievēro valstu sociālo dialogu un koplīguma slēgšanas sistēmu dažādās iezīmes Savienībā un sociālo partneru neatkarība un līgumu slēgšanas brīvība, kā arī to funkcija kā darba ņēmēju un darba devēju pārstāvjiem. Tāpēc dalībvalstīm saskaņā ar to sistēmām un praksi būtu jāīsteno attiecīgi pasākumi, lai mudinātu sociālos partnerus pievērst pienācīgu uzmanību vienādas darba samaksas jautājumiem, un tie var ietvert diskusijas attiecīgajā koplīguma slēgšanas sarunu līmenī, pasākumus, ar kuriem stimulē to, ka tiek izmantotas tiesības risināt koplīguma slēgšanas sarunas par attiecīgajiem jautājumiem, un pasākumus, lai novērstu nepamatotus ierobežojumus šādu tiesību izmantošanai, un dzimumneitrālas profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu izstrādi.
- (46) Visu darba ņēmēju rīcībā vajadzētu būt nepieciešamajām procedūrām, kas palīdz īstenot viņu tiesības uz tiesu iestāžu pieejamību. Valstu tiesību akti, kuri samierināšanas procedūras izmantošanu vai līdztiesības iestādes iesaistīšanu nosaka par obligātu vai sasaista ar stimuliem vai sodiem, nedrīkstētu liegt pusēm iespēju izmantot savas tiesības vērsties tiesā.
- (47) Lai varētu iedarbīgi piemērot vienādas darba samaksas principu, ir svarīgi līdztekus citām ieinteresētajām personām iesaistīt arī līdztiesības iestādes. Tāpēc valstu līdztiesības iestāžu kompetencei un pilnvarām vajadzētu būt pietiekami plašām, lai tās pilnīgi aptvertu ar dzimumu saistītu diskrimināciju darba samaksas ziņā, tostarp darba samaksas pārredzamību vai jebkādas citas tiesības un pienākumus, kas noteikti šajā direktīvā. Lai pārvarētu procesuālos un ar izmaksām saistītos šķēršļus, ar kuriem saskaras darba ņēmēji, kuri cenšas izmantot savas tiesības uz vienādu darba samaksu, līdztiesības iestādēm, kā arī asociācijām, organizācijām un darba ņēmēju pārstāvjiem vai citiem tiesību subjektiem, kuru interesēs ir nodrošināt vīriešu un sieviešu līdztiesību, vajadzētu būt iespējai pārstāvēt individuus. Tām vajadzētu būt iespējai palīdzēt darba ņēmējiem, rīkojoties viņu vārdā vai viņu atbalstam, kas ļautu no diskriminācijas cietušajiem darba ņēmējiem praktiski celt prasību par viņu tiesību un vienādas darba samaksas principa iespējamo pārkāpumu.
- (48) Prasību iesniegšana vairāku darba ņēmēju atbalstam ir veids, kā atvieglot tiesvedību, kas citādi netiktu ierosināta procesuālu un finansiālu šķēršļu dēļ vai baidoties no pakļaušanas netaisnībai. Tas ir arī līdzeklis gadījumos, kad darba ņēmēji saskaras ar diskrimināciju vairāku iemeslu dēļ, ko var būt grūti nošķirt. Kolektīviem prasījumiem ir potenciāls atklāt sistēmisku diskrimināciju un sabiedrībā kopumā padarīt redzamas tiesības uz vienādu darba samaksu un dzimumu līdztiesību. Kolektīvas tiesiskās aizsardzības iespējamība varētu motivēt proaktīvi īstenot darba samaksas pārredzamības pasākumus, jo radītu sabiedrības spiedienu un vairotu darba devēju izpratni un vēlmi preventīvi rīkoties un risināt diskriminācijai darba samaksas ziņā piemītošo sistemātisko raksturu. Lai nodrošinātu, ka darba ņēmēju pārstāvji ir pienācīgi kvalificēti, dalībvalstis var nolemt noteikt kvalifikācijas kritērijus darba ņēmēju pārstāvjiem tiesvedībā, kas saistīta ar prasībām par vienādu darba samaksu.

⁽¹⁴⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula), (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

- (49) Dalībvalstīm būtu jānodrošina pietiekamu resursu piešķiršana līdztiesības iestādēm, lai tās varētu iedarbīgi un pienācīgi pildīt tām uzticētos pienākumus, kas saistīti ar diskrimināciju dzimuma dēļ darba samaksas jomā. Ja pienākumi tiek uzticēti vairākām iestādēm, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tie tiek atbilstoši koordinēti. Tas ietver, piemēram, naudas sodu veidā atgūtās summas piešķiršanu līdztiesības iestādēm, lai tās varētu efektīvi veikt savas funkcijas, kas saistītas ar tiesību uz vienādu darba samaksu īstenošanu, tostarp celt prasības par diskrimināciju darba samaksas jomā vai sniegt palīdzību un atbalstu cietušajiem šādu prasību celšanā.
- (50) Kompensācijai būtu saskaņā ar Tiesas praksi pilnībā jāatlīdzina zaudējumi un kaitējums, ko izraisījusi diskriminācija ⁽¹⁵⁾ dzimuma dēļ darba samaksas jomā. Tai būtu jāietver neizmaksātās darba algas un ar to saistīto piemaksu vai maksājumu natūrā atgūšana pilnā apmērā, kā arī kompensācija par zaudētajām iespējām, piemēram, piekļuve konkrētām priekšrocībām atkarībā no darba samaksas līmeņa, un morālo kaitējumu, piemēram, morālas ciešanas sakarā ar veiktā darba pārāk zemu novērtējumu. Attiecīgā gadījumā kompensācijā var ņemt vērā kaitējumu, ko radījusi diskriminācija dzimuma dēļ darba samaksas ziņā, kas pārklājas ar citiem aizsardzībā iekļautajiem diskriminācijas iemesliem. Dalībvalstīm nevajadzētu iepriekš noteikt šādas kompensācijas maksimālo apmēru.
- (51) Papildus kompensācijai būtu jānodrošina citi tiesiskās aizsardzības līdzekļi. Piemēram, kompetentajām iestādēm vai valstu tiesām vajadzētu būt iespējai pieprasīt, lai darba devējs veic strukturālus vai organizatoriskus pasākumus ar mērķi pildīt savus pienākumus attiecībā uz vienādu darba samaksu. Šādi pasākumi var ietvert, piemēram, pienākumu pārskatīt darba samaksas noteikšanas mehānismu, balstoties uz dzimumneitrālu novērtējumu un klasifikāciju; pienākumu izstrādāt rīcības plānu atklāto neatbilstību novēršanai un jebkādu nepamatotu darba samaksas atšķirību mazināšanai; pienākumu sniegt informāciju un vairot darba ņēmēju izpratni par viņu tiesībām uz vienādu darba samaksu; un pienākumu izstrādāt obligātu apmācību cilvēkresursu personālam par vienādu darba samaksu un dzimumneitrālu profesiju novērtēšanu un klasifikāciju.
- (52) Saskaņā ar Tiesas judikatūru ⁽¹⁶⁾, Direktīvā 2006/54/EK ir paredzēti noteikumi, kas nodrošina, ka *prima facie* diskriminācijas gadījumā pierādīšanas pienākums pāriet pie atbildētāja. Tomēr cietušajiem un tiesām ne vienmēr ir viegli saprast, kā izdarīt kaut vai tikai šo pieņēmumu. Lietā C-109/88 Tiesa konstatēja: ja darba samaksas sistēmai pilnībā trūkst pārredzamības, pierādīšanas pienākumam būtu jāpāriet pie atbildētāja neatkarīgi no tā, vai darba ņēmējs apgalvo, ka noticis *prima facie* diskriminācijas gadījums darba samaksas ziņā. Attiecīgi pierādīšanas pienākumam būtu jāpāriet pie atbildētāja, ja darba devējs nepilda šajā direktīvā noteiktos darba samaksas pārredzamības pienākumus, piemēram, attiecīgā gadījumā atsakoties sniegt darba ņēmēju pieprasīto informāciju vai neziņojot par vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirību, izņemot gadījumus, kad darba devējs pierāda, ka šāds pārkāpums ir acīmredzami netīšs un nenozīmīgs.
- (53) Saskaņā ar Tiesas judikatūru valstu noteikumiem par noilguma termiņiem attiecībā uz tādu prasību celšanu, kas attiecas uz iespējamiem šajā direktīvā paredzēto tiesību pārkāpumiem, vajadzētu būt tādiem, kas nepadara praktiski neiespējamu vai pārmērīgi neapgrūtinā minēto tiesību izmantošanu. Noilguma termiņi rada specifiskus šķēršļus personām, kas darba samaksas jomā tikušas diskriminētas dzimuma dēļ. Šajā nolūkā būtu jānosaka kopēji minimālie standarti. Minētajiem standartiem būtu jānosaka, kad sākas noilguma termiņš, kāds ir tā ilgums un kādos apstākļos tas tiek apturēts vai pārtraukts un ka noilguma termiņš prasības iesniegšanai ir vismaz trīs gadi. Noilguma termiņus nevajadzētu sākt skaitīt pirms prasītājs ir uzzinājis par pārkāpumu vai var pamatot sagaidīt, ka tas ir uzzinājis par pārkāpumu. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai nolemt, ka noilguma termiņš nesākas, kamēr pārkāpums vēl norisinās vai pirms darba līguma vai darba attiecību izbeigšanas.
- (54) Tiesvedības izmaksas būtiski attur personas, kas dzimuma dēļ cietušas no diskriminācijas darba samaksas ziņā, celt prasības par viņu tiesību uz vienādu darba samaksu iespējamiem pārkāpumiem, kā rezultātā darba ņēmēji netiek pietiekami aizsargāti un tiesības uz vienādu darba samaksu netiek pietiekami īstenotas. Lai novērstu minēto būtisko procesuālo šķērslī, kas attur no vērsšanās tiesā, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka valstu tiesas var novērtēt, vai prasītājam, kuram spriedums ir nelabvēlīgs, ir bijis pamatots iemesls celt prasību tiesā un, ja ir, vai nebūtu lietderīgi no prasītāja neprasiēt segt tiesvedības izmaksas. Tas jo īpaši būtu jāpiemēro, ja atbildētājs, kuram spriedums ir bijis labvēlīgs, nav izpildījis šajā direktīvā noteiktos darba samaksas pārredzamības pienākumus.

⁽¹⁵⁾ Tiesas 2015. gada 17. decembra spriedums lietā C-407/14, *Arjona Camacho*, ECLI:EU:C:2015:831, 45. punkts.

⁽¹⁶⁾ Tiesas 1989. gada 17. oktobra spriedums lietā C-109/88, *Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) Dalībvalstīm būtu jānosaka iedarbīgi, samērīgi un atturoši sodi gadījumos, kad pārkāpti valstu noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, vai valstu noteikumi, kas jau pastāv šīs direktīvas spēkā stāšanās datumā un ir saistīti ar tiesībām uz vienādu darba samaksu. Šādiem sodiem būtu jāietver naudas sodi, kuru pamatā varētu būt darba devēja bruto gada apgrozījums vai darba devēja algu kopsumma. Būtu jāņem vērā jebkuri citi vainu pastiprinoši vai mīkstinoši apstākļi, kas var attiekties uz lietas apstākļiem, piemēram, ja darba samaksas diskrimināciju dzimuma dēļ papildina citi aizsardzībā iekļautie diskriminācijas iemesli. Dalībvalstu ziņā ir noteikt tiesību un pienākumu pārkāpumus, kas saistīti ar vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu un par kuriem naudas sodi ir vispiemērotākais sods.
- (56) Dalībvalstīm būtu jāparedz īpaši sodi gadījumos, kad atkārtoti pārkāptas jebkādas tiesības vai pienākumi, kas saistīti ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, lai atspoguļotu pārkāpuma smagumu un atturētu no šādu pārkāpumu veikšanas nākotnē. Šādi sodi varētu ietvert dažāda veida finansiālus atturošus pasākumus, piemēram, publiskā sektora piešķirtu priekšrocību atcelšanu vai izslēgšanu uz noteiktu laiku no turpmākas finansiālu stimulu saņemšanas vai publiskā iepirkuma procedūrām.
- (57) Darba devēju pienākumi, kas izriet no šīs direktīvas, ir daļa no piemērojamajiem pienākumiem vides, sociālo un darba tiesību jomā, kuru ievērošana dalībvalstīm ir jānodrošina saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvām 2014/23/ES⁽¹⁷⁾, 2014/24/ES⁽¹⁸⁾ un 2014/25/ES⁽¹⁹⁾ attiecībā uz dalību publiskā iepirkuma procedūrās. Lai minētie darba devēju pienākumi, ciktāl tie skar tiesības uz vienādu darba samaksu, tiktu ievēroti, dalībvalstīm jo īpaši būtu jānodrošina, ka ekonomikas dalībniekiem publiskā iepirkuma līguma vai koncesijas izpildes laikā ir tādi darba samaksas noteikšanas mehānismi, kuru dēļ nevienā no vienādu vai vienādi vērtīgu darbu darošo darba ņēmēju kategorijām nerodas tāda nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība darba samaksas atšķirība, ko nevar pamatot, balstoties uz dzimumneitrāliem kritērijiem. Turklāt dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja noteikt, ka līgumslēdzējām iestādēm ir jāievieš atbilstoši sodi un līguma izbeigšanas nosacījumi, kas nodrošina vienādas darba samaksas principa ievērošanu publiskā iepirkuma līgumu un koncesiju izpildē. Vērtējot, vai pretendentam, kurš iesniedzis saimnieciski visizdevīgāko piedāvājumu, ir piemērojami kādi izslēgšanas iemesli, vai pieņemot lēmumu nepiešķirt līguma slēgšanas tiesības šim pretendentam, līgumslēdzējām iestādēm arī būtu jāvar ņemt vērā, ka piedāvājuma iesniedzējs vai kāds no tā apakšuzņēmējiem neievēro vienādas darba samaksas principu.
- (58) Lai efektīvi īstenotu tiesības uz vienādu darba samaksu, ir nepieciešama atbilstīga administratīvā un tiesiskā aizsardzība pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi, ko varētu izraisīt darba ņēmēju mēģinājumi izmantot šīs tiesības, jebkāda sūdzība darba devējam vai jebkāda administratīva procedūra vai tiesvedība, kuras mērķis ir panākt šo tiesību ievērošanu. Saskaņā ar Tiesas judikatūru⁽²⁰⁾ to darba ņēmēju kategorija, kam ir tiesības uz aizsardzību, būtu jāinterpretē plaši un tajā būtu jāietilpst visiem darba ņēmējiem, kuri var tikt pakļauti netaisnībai, ko pieļāvis darba devējs, atbildot uz sūdzību, kura iesniegta saistībā ar diskrimināciju dzimuma dēļ. Aizsardzība nav attiecināta tikai uz darba ņēmējiem, kas iesnieguši sūdzību, vai to pārstāvjiem, nedz tiem, kas ir ievērojuši tādas noteiktas formālās prasības, no kurām ir atkarīga konkrēta statusa kā, piemēram, liecinieka atzīšana.
- (59) Lai uzlabotu vienādas darba samaksas principa īstenošanu, šai direktīvai būtu jāpastiprina pastāvošie izpildes rīki un procedūras attiecībā uz šajā direktīvā noteiktajām tiesībām un pienākumiem un Direktīvā 2006/54/EK izklāstītajiem noteikumiem par vienādu darba samaksu.
- (60) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi ievērojot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un uzturēt darba ņēmējiem labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš darba ņēmējiem labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības vai valstu tiesību aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt darba ņēmēju tiesības attiecībā uz vienādas darba samaksas principu.

⁽¹⁷⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/23/ES (2014. gada 26. februāris) par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu (OV L 94, 28.3.2014., 1. lpp.).

⁽¹⁸⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES (2014. gada 26. februāris) par publisko iepirkumu un ar ko atceļ Direktīvu 2004/18/EK (OV L 94, 28.3.2014., 65. lpp.).

⁽¹⁹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/25/ES (2014. gada 26. februāris) par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un ar ko atceļ Direktīvu 2004/17/EK (OV L 94, 28.3.2014., 243. lpp.).

⁽²⁰⁾ Tiesas 2019. gada 20. jūnija spriedums lietā C-404/18, *Hakelbracht* un citi, ECLI:EU:C:2019:523.

- (61) Lai nodrošinātu, ka tiek pienācīgi uzraudzīts, kā tiek īstenotas tiesības uz vienādu darba samaksu, dalībvalstīm būtu jāizveido vai jāizraugās īpaša uzraudzības struktūra. Minētajai struktūrai, kuru vajadzētu būt iespējai izveidot kā daļu no jau pastāvošas struktūras, kurai ir līdzīgi mērķi, vajadzētu būt īpašiem uzdevumiem attiecībā uz šajā direktīvā paredzēto darba samaksas pārredzamības pasākumu īstenošanu un būtu jāvērtē dati, lai uzraudzītu nevienlīdzību darba samaksas jomā un darba samaksas pārredzamības pasākumu ietekmi. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai izraudzīties vairāk nekā vienu struktūru, ar noteikumu, ka šajā direktīvā izklāstītās uzraudzības un analīzes funkcijas nodrošina centrālā iestāde.
- (62) Lai varētu analizēt un uzraudzīt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības izmaiņas Savienības līmenī, ir būtiski nepieciešams apkopot statistiku par darba algu, sadalot to pēc dzimuma, un sniegt Komisijai (*Eurostat*) precīzus un pilnīgus statistikas datus. Padomes Regulā (EK) Nr. 530/1999⁽²¹⁾ ir prasība dalībvalstīm ar četrus gadu intervālu sagatavot strukturālo izpeļņas statistiku mikrolīmenī, kura nodrošina saskaņotus datus vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības aprēķināšanai. Ikgadēji augstas kvalitātes statistikas dati varētu palielināt pārredzamību un uzlabot vīriešu un sieviešu nevienlīdzības uzraudzību darba samaksas jomā un vairot informētību par šo nevienlīdzību. Šādu datu pieejamība un iespēja tos salīdzināt ir būtiska, novērtējot situācijas attīstību gan valstu līmenī, gan visā Savienības teritorijā. Attiecīgie statistikas dati, kas nosūtīti Komisijai (*Eurostat*), būtu jāvērtē statistikas mērķiem Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 223/2009⁽²²⁾ nozīmē.
- (63) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus, proti, labāk un iedarbīgāk piemērot vienādas darba samaksas principu, nosakot kopējas minimālās prasības, kuras būtu jāpiemēro visiem uzņēmumiem un organizācijām Savienībā, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet minētos mērķus to vēriena un seku dēļ var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā, kas aprobežojas ar minimālo standartu noteikšanu, paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.
- (64) Sociālajiem partneriem ir svarīga loma darba samaksas pārredzamības pasākumu īstenošanas kārtības izstrādē dalībvalstīs, jo īpaši tajās, kurās darba koplīgumiem ir plašs aptvērums. Tāpēc dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai uzticēt sociālajiem partneriem visas šīs direktīvas vai tās daļas īstenošanu – ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai pastāvīgi nodrošinātu šajā direktīvā paredzēto rezultātu sasniegšanu.
- (65) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstīm būtu jānovērtē savu transponēšanas pasākumu ietekmi uz mikrouzņēmumiem un maziem un vidējiem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka ietekme uz minētajiem uzņēmumiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem, un lai izvairītos no administratīva sloga, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus.
- (66) Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2018/1725⁽²³⁾ 42. pantu notika apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāju, un viņa atzinums sniegts 2021. gada 27. aprīlī,

⁽²¹⁾ Padomes Regula (EK) Nr. 530/1999 (1999. gada 9. marts) par strukturālo statistiku attiecībā uz izpeļņu un darbaspēka izmaksām (OV L 63, 12.3.1999., 6. lpp.).

⁽²²⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 223/2009 (2009. gada 11. marts) par Eiropas statistiku un ar ko atceļ Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK, Euratom) Nr. 1101/2008 par tādas statistikas informācijas nosūtīšanu Eiropas Kopienas Statistikas birojam, uz kuru attiecas konfidencialitāte, Padomes Regulu (EK) Nr. 322/97 par Kopienas statistiku un Padomes Lēmumu 89/382/EEK, Euratom, ar ko nodibina Eiropas Kopienas Statistikas programmu komiteju (OV L 87, 31.3.2009., 164. lpp.).

⁽²³⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2018/1725 (2018. gada 23. oktobris) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Savienības iestādēs, struktūrās, birojos un aģentūrās un par šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Regulu (EK) Nr. 45/2001 un Lēmumu Nr. 1247/2002/EK (OV L 295, 21.11.2018., 39. lpp.).

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Priekšmets

Šajā direktīvā ir izklāstītas minimālās prasības LESD 157. pantā paredzētā principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu ("vienādas darba samaksas princips"), piemērošanas nostiprināšanai un Direktīvas 2006/54/EK 4. pantā noteiktā diskriminācijas aizlieguma nostiprināšanai, jo īpaši ar darba samaksas pārredzamības un pastiprinātu izpildes mehānismu palīdzību.

2. pants

Darbības joma

1. Šo direktīvu piemēro publiskā un privātā sektora darba devējiem.
2. Šo direktīvu piemēro visiem darba ņēmējiem, kuriem ir tāds darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts katrā valstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos un/vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.
3. Šīs direktīvas 5. panta vajadzībām šo direktīvu piemēro amata pretendentiem.

3. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:
 - a) "darba samaksa" ir parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs tieši vai netieši ("papildu vai mainīgie komponenti") saņem no viņa vai viņas darba devēja attiecībā uz savu darbu;
 - b) "darba samaksas līmenis" ir ikgadējā bruto darba samaksa un attiecīgā bruto darba samaksa stundā;
 - c) "vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība" ir atšķirība, kura nodarbināto sieviešu un vīriešu vidējā darba samaksas līmenī pastāv pie kāda darba devēja un kura ir izteikta kā nodarbināto vīriešu vidējās darba samaksas līmeņa procentuālā daļa;
 - d) "darba samaksas mediāna" ir tāds darba samaksas līmenis, no kura raugoties, puse no kāda darba devēja darba ņēmējiem nopelna vairāk un puse nopelna mazāk;
 - e) "vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības mediāna" ir atšķirība, kāda starp nodarbināto sieviešu darba samaksas mediānu un nodarbināto vīriešu darba samaksas mediānu pastāv pie kāda darba devēja un kura ir izteikta kā procentuālā daļa no nodarbināto vīriešu darba samaksas mediānas;
 - f) "darba samaksas kvartile" ir katra no četrām vienādām darba ņēmēju grupām, kurās tie sadalīti pēc to darba samaksas līmeņa, sākot no zemākā līdz augstākajam;
 - g) "vienādi vērtīgs darbs" ir darbs, kas par vienādi vērtīgu ir atzīts saskaņā ar nediskriminējošiem un objektīviem dzimumneitrāliem kritērijiem, kuri minēti 4. panta 4. punktā;

- h) “darba ņēmēju kategorija” ir darba ņēmēji, kas veic vienu un to pašu vai vienādi vērtīgu darbu un ko viņu darba devējs, attiecīgā gadījumā sadarbojoties ar darba ņēmēju pārstāvjiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, ir sagrupējis nepatvaļīgā veidā, pamatojoties uz nediskriminējošiem un objektīviem dzimumneitrāliem kritērijiem, kas minēti 4. panta 4. punktā;
- i) “tieša diskriminācija” ir situācija, kad pret kādu personu izrādītā attieksme tās dzimuma dēļ ir mazāk labvēlīga, nekā tā līdzīgā situācijā tiek, tika vai būtu tikusi izrādīta pret kādu citu personu;
- j) “netieša diskriminācija” ir situācija, kad šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams, pamatojoties uz tiesisku mērķi, un ja vien šāda mērķa sasniegšanai izmantotais līdzeklis nav piemērots un vajadzīgs;
- k) “darba inspekcija” ir iestāde vai iestādes, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi ir atbildīga(-as) par kontroles un inspekcijas funkcijām darba tirgū, ievērojot, ka gadījumos, kad to paredz valstu tiesību akti, minētās funkcijas var īstenot sociālie partneri;
- l) “līdztiesības iestāde” ir iestāde vai iestādes, kas izraudzītas saskaņā ar Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu;
- m) “darba ņēmēju pārstāvji” ir darba ņēmēju pārstāvji saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

2. Šīs direktīvas nolūkos diskriminācija ir:

- a) uzmākšanās un seksuāla uzmākšanās Direktīvas 2006/54/EK 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta nozīmē, kā arī jebkāda mazāk labvēlīga attieksme, kas pamatota ar personas atteikšanos no šādas rīcības vai pakļaušanos tai, ja šāda uzmākšanās vai attieksme ir saistīta ar šajā direktīvā noteikto tiesību izmantošanu vai izriet no tās;
- b) jebkāds norādījums diskriminēt personas dzimuma dēļ;
- c) jebkāda mazāk labvēlīga attieksme, kas saistīta ar grūtniecību vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu Padomes Direktīvas 92/85/EEK ⁽²⁴⁾ nozīmē;
- d) jebkāda mazāk labvēlīga attieksme Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas (ES) 2019/1158 ⁽²⁵⁾ izpratnē dzimuma dēļ, tostarp attiecībā uz paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu;
- e) vairākpamatu diskriminācija, kas ir diskriminācija, kuras pamatā ir dzimuma un kāda cita diskriminācijas iemesla vai citu diskriminācijas iemeslu kombinācija, pret kuriem aizsargā Direktīva 2000/43/EK vai 2000/78/EK.

3. No šā panta 2. punkta e) apakšpunkta neizriet nekādi papildu pienākumi darba devējiem vākt datus, kas šajā direktīvā minēti saistībā ar citiem aizsardzībā iekļautajiem diskriminācijas iemesliem, izņemot dzimumu.

4. pants

Vienāds darbs un vienādi vērtīgs darbs

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba devējiem ir tādas darba samaksas struktūras, kas nodrošina vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

2. Dalībvalstis, apspriežoties ar līdztiesības iestādēm, veic vajadzīgos pasākumus, ar kuriem nodrošina, lai tiktu darīti pieejami analītiski instrumenti vai metodes, kas sniedz atbalstu un norādes darba vērtības novērtēšanā un salīdzināšanā saskaņā ar šajā pantā noteiktajiem kritērijiem, un lai tiem varētu viegli piekļūt. Minētie instrumenti vai metodes ļauj darba devējiem un/vai sociālajiem partneriem viegli izveidot un izmantot dzimumneitrālas profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmas, kas darba samaksā nepieļauj nekādu diskrimināciju dzimuma dēļ.

⁽²⁴⁾ Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.).

⁽²⁵⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.).

3. Attiecīgā gadījumā Komisija, apspriežoties ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu (EIGE), var atjaunināt Savienības mēroga pamatnostādnes par dzimumneitrālām profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmām.

4. Darba samaksas struktūras ir tādas, kas ļauj novērtēt, vai darbaņēmēju situācija attiecībā uz darba vērtību ir salīdzināma, pamatojoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem, par kuriem panākta vienošanās ar darbaņēmēju pārstāvjiem, ja tādi pārstāvji ir. Minētie kritēriji nav tieši vai netieši balstīti uz darbaņēmēju dzimumu. Tajos ir iekļautas prasmes, pieredze, atbildība un darba apstākļi, un, attiecīgā gadījumā, visi citi faktori, kas konkrētajai profesijai vai amatam ir būtiski. Tos piemēro objektīvi, dzimumneitrāli, nepieļaujot nekādu tiešu vai netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ. Jo īpaši netiek pārāk zemu novērtētas attiecīgās vispārīgās prasmes.

II NODAĻA

DARBA SAMAKSAS PĀRREDZAMĪBA

5. pants

Darba samaksas pārredzamība pirms darba attiecību sākšanas

1. Darba meklētājiem ir tiesības saņemt no potenciālā darba devēja informāciju par:
 - a) sākotnējo darba samaksu vai tās diapazonu, kuru paredzēts piemērot attiecīgajam amatam un kurš noteikts, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem; un
 - b) attiecīgā gadījumā – par attiecīgajiem koplīguma noteikumiem, ko darba devējs piemēro amatam.

Šādu informāciju sniedz tādā veidā, lai nodrošinātu informētas un pārredzamas sarunas par darba samaksu, piemēram, publicētajā paziņojumā par vakanci, pirms darba intervijas vai citādi.

2. Darba devējs neuzdod pretendentiem jautājumus par viņu darba samaksu pagātnē – tagadējo vai iepriekšējo darba attiecību laikā.

3. Lai neapdraudētu tiesības uz vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ("tiesības uz vienādu darba samaksu"), darba devēji nodrošina, ka paziņojumi par darba vakancēm un amatu nosaukumi ir formulēti dzimumneitrāli un ka darbā pieņemšanas procesi notiek bez diskriminācijas.

6. pants

Darba samaksas noteikšanas un samaksas attīstības politikas pārredzamība

1. Darba devēji saviem darbaņēmējiem nodrošina piekļuvi kritērijiem, kuri tiek izmantoti, lai noteiktu darbaņēmēju darba samaksas līmeņus un darba samaksas attīstību. Minētie kritēriji ir objektīvi un dzimumneitrāli.
2. Dalībvalstis darba devējus, kuriem ir mazāk par 50 darbaņēmējiem, var atbrīvot no pienākuma, kas saistīts ar darba samaksas attīstību un izklāstīts 1. punktā.

7. pants

Tiesības uz informāciju

1. Darbaņēmējiem ir tiesības pieprasīt un saskaņā ar 2. un 4. punktu rakstveidā saņemt informāciju par savu individuālo darba samaksas līmeni un vidējās darba samaksas līmeņiem sadalījumā pēc dzimuma to darbaņēmēju kategorijās, kuri veic tādu pašu darbu kā viņi vai tikpat vērtīgu darbu kā viņi.
2. Darbaņēmējiem ir iespēja pieprasīt un saņemt 1. punktā minēto informāciju ar savu darbaņēmēju pārstāvju starpniecību saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi. Viņiem ir arī iespēja pieprasīt un saņemt informāciju ar kādas līdztiesības iestādes starpniecību.

Ja saņemtā informācija ir neprecīza vai nepilnīga, darba ņēmējam ir tiesības personīgi vai ar savu darba ņēmēju pārstāvju starpniecību pieprasīt pieņemamus, pamatotus precizējumus un sīkāku informāciju par visiem sniegtajiem datiem un saņemt argumentētu atbildi.

3. Darba devēji katru gadu informē visus darba ņēmējus par viņu tiesībām saņemt 1. punktā minēto informāciju un par pasākumiem, kas darba ņēmējam jāveic šo tiesību īstenošanai.

4. Darba devēji 1. punktā minēto informāciju sniedz pieņemamā termiņā, bet jebkurā gadījumā divu mēnešu laikā no pieprasījuma iesniegšanas dienas.

5. Darba ņēmējiem neliedz izpaust savu darba algu vienādas darba samaksas principa īstenošanas nolūkā. Dalībvalstis jo īpaši ievieš pasākumus, lai aizliegtu tādu līguma noteikumus, kas darba ņēmējiem ierobežo iespēju izpaust informāciju par savu darba samaksu.

6. Darba devēji var pieprasīt, lai darba ņēmēji, kas saskaņā ar šo pantu ir ieguvuši informāciju, kas nav informācija par viņu pašu darba samaksu vai darba samaksas līmeni, minēto informāciju neizmanto nekādiem citiem mērķiem kā tikai mērķim izmantot savas tiesības uz vienādu darba samaksu.

8. pants

Informācijas pieejamība

Darba devēji visu informāciju, kas saskaņā ar 5., 6. un 7. pantu tiek sniegta darba ņēmējiem vai amata pretendentiem, nodrošina tādā formātā, kas ir pieejams personām ar invaliditāti un ar ko tiek ņemtas vērā viņu īpašās vajadzības.

9. pants

Ziņošana par nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību

1. Dalībvalstis nodrošina, lai darba devēji saskaņā ar šo pantu sniegtu šādu informāciju par savu organizāciju:

- a) vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība;
- b) vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība papildu vai mainīgajos komponentos;
- c) vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības mediāna;
- d) vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības mediāna papildu vai mainīgajos komponentos;
- e) to nodarbināto sieviešu un vīriešu procentuālā daļa, kuri saņem papildu vai mainīgos komponentus;
- f) nodarbināto sieviešu un vīriešu procentuālā daļa katrā darba samaksas kvartilē;
- g) nodarbināto vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība pa darba ņēmēju kategorijām dalījumā pēc parastās pamatalgas un papildu vai mainīgajiem komponentiem.

2. Darba devēji, kuriem ir 250 darba ņēmēju vai vairāk, līdz 2027. gada 7. jūnijam un pēc tam katru gadu sniedz 1. punktā izklāstīto informāciju attiecībā uz iepriekšējo kalendāro gadu.

3. Darba devēji, kuriem ir no 150 līdz 249 darba ņēmējiem vai vairāk, līdz 2027. gada 7. jūnijam un pēc tam ik pēc trim gadiem sniedz 1. punktā izklāstīto informāciju attiecībā uz iepriekšējo kalendāro gadu.

4. Darba devēji, kuriem ir no 100 līdz 149 darba ņēmējiem vai vairāk, līdz 2031. gada 7. jūnijam un pēc tam ik pēc trim gadiem sniedz 1. punktā izklāstīto informāciju attiecībā uz iepriekšējo kalendāro gadu.

5. Dalībvalstis tiem darba devējiem, kuriem ir mazāk nekā 100 darba ņēmēju, neliedz brīvprātīgi sniegt 1. punktā izklāstīto informāciju. Dalībvalstis saskaņā ar valstu tiesību aktiem no darba devējiem, kuriem ir mazāk nekā 100 darba ņēmēju, var prasīt, lai tie sniegtu informāciju par darba samaksu.

6. Informācijas pareizību apstiprina darba devēja vadība, apspriedusies ar darbaņēmēju pārstāvjiem. Darbaņēmēju pārstāvjiem ir piekļuve darba devēja izmantotajām metodēm.
7. Šā panta 1. punkta a)–g) apakšpunktā minēto informāciju paziņo iestādei, kura ir atbildīga par šādu datu apkopošanu un publicēšanu, ievērojot 29. panta 3. punkta c) apakšpunktu. Darba devējs informāciju, kas minēta šā panta 1. punkta a)–f) apakšpunktā, var publicēt savā tīmekļa vietnē vai to darīt publiski pieejamu citādā veidā.
8. Dalībvalstis var pašas apkopot šā panta 1. punkta a)–f) apakšpunktā izklāstīto informāciju, pamatojoties uz administratīvajiem datiem, piemēram, datiem, kurus darba devēji sniedz nodokļu vai sociālā nodrošinājuma iestādēm. Informāciju publisko, ievērojot 29. panta 3. punkta c) apakšpunktu.
9. Darba devēji 1. punkta g) apakšpunktā minēto informāciju sniedz visiem saviem darbaņēmējiem un viņu darbaņēmēju pārstāvjiem. Darba devējs pēc pieprasījuma sniedz informāciju darba inspekcijai un līdztiesības iestādei. Informāciju par četriem iepriekšējiem gadiem, ja tā ir pieejama, arī sniedz pēc pieprasījuma.
10. Darbaņēmējiem, darbaņēmēju pārstāvjiem, darba inspekcijām un līdztiesības iestādēm ir tiesības prasīt no darba devējiem papildu skaidrojumus un sīkāku informāciju par jebkuriem sniegtajiem datiem, ieskaitot paskaidrojumus par vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirībām. Darba devēji saprātīgā laikposmā atbild uz šādiem pieprasījumiem, sniedzot pamatotu atbildi. Ja vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirības nav pamatotas, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem, darba devējs saprātīgā termiņā labo situāciju ciešā sadarbībā ar darbaņēmēju pārstāvjiem, darba inspekciju un/vai līdztiesības iestādi.

10. pants

Kopīgs darba samaksas novērtējums

1. Dalībvalstis veic piemērotus pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba devēji, uz kuriem saskaņā ar 9. pantu attiecas ziņošana par darba samaksu, sadarbībā ar savu darbaņēmēju pārstāvjiem veic kopīgu darba samaksas novērtējumu, kas atbilst visiem turpmāk uzskaitītajiem nosacījumiem:
 - a) ziņojumos par darba samaksu ir redzama vidējās darba samaksas līmeņa atšķirība starp nodarbinātajām sievietēm un nodarbinātajiem vīriešiem vismaz 5 % apmērā jebkurā darbaņēmēju kategorijā;
 - b) darba devējs šādu vidējās darba samaksas līmeņa atšķirību nav pamatojis ar objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem;
 - c) darba devējs nav labojis šādu nepamatotu vidējā darba samaksas līmeņa atšķirību sešos mēnešos no dienas, kad tika iesniegts ziņojums par darba samaksu.
2. Kopīgo darba samaksas novērtējumu veic, lai identificētu, labotu un novērstu nodarbināto sievietes un vīriešu darba samaksas atšķirības, kuras nav pamatotas, balstoties uz objektīviem un dzimumneitrāliem kritērijiem, un tajā ir šādi elementi:
 - a) analīze par nodarbināto sievietes un vīriešu procentuālo daļu katrā darbaņēmēju kategorijā;
 - b) informācija par vidējiem nodarbināto sievietes un vīriešu darba samaksas līmeņiem un papildu vai mainīgajiem komponentiem katrā darbaņēmēju kategorijā;
 - c) atšķirības starp vidējiem nodarbināto sievietes un vīriešu darba samaksas līmeņiem katrā darbaņēmēju kategorijā;
 - d) iemesli (ja tādi ir), kāpēc šādas vidējo darba samaksas līmeņu atšķirības pastāv uz objektīvu, dzimumneitrālu kritēriju pamata, kurus darbaņēmēju pārstāvji noteikuši kopīgi ar darba devēju;
 - e) to sievietes un vīriešu īpatsvars, kuri guva priekšrocības no jebkādiem darba samaksas uzlabojumiem pēc atgriešanās no grūtniecības un dzemdību vai paternitātes atvaļinājuma, bērna kopšanas atvaļinājuma vai aprūpētāja atvaļinājuma, ja šāds uzlabojums attiecīgajā darbaņēmēju kategorijā ir noticis atvaļinājuma izmantošanas laikā;
 - f) pasākumi darba samaksas atšķirību novēršanai, ja tās nav pamatotas, balstoties uz objektīviem un dzimumneitrāliem kritērijiem;

g) iepriekšējos kopīgos darba samaksas novērtējumos iekļautu pasākumu efektivitātes izvērtējumus.

3. Darba devēji kopīgo darba samaksas novērtējumu dara pieejamu darbaņēmējiem un darbaņēmēju pārstāvjiem un paziņo to pārraudzības struktūrai saskaņā ar 29. panta 3. punkta d) apakšpunktu. Viņi to pēc pieprasījuma dara pieejamu darba inspekcijai un līdztiesības iestādei.

4. Īstenojot pasākumus, kas izriet no kopīgā darba samaksas novērtējuma, darba devējs saprātīgā termiņā novērs nepamatotās darba samaksas atšķirības, cieši sadarbojoties ar darbaņēmēju pārstāvjiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi. Darba inspekcijai un/vai līdztiesības iestādei var lūgt piedalīties šajā procesā. Pasākumu īstenošanā iekļauj pastāvošo dzimumneitrālo profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu vai šādu sistēmu izveides analīzi, lai nodrošinātu, ka tiek izslēgta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija darba samaksas jomā dzimuma dēļ.

11. pants

Atbalsts darba devējiem, kuriem ir mazāk nekā 250 darbaņēmēju

Dalībvalstis tehniskās palīdzības un mācību veidā sniedz atbalstu darba devējiem, kuriem ir mazāk nekā 250 darbaņēmēju, un attiecīgajiem darbaņēmēju pārstāvjiem, lai veicinātu viņu atbilstību šajā direktīvā noteiktajiem pienākumiem.

12. pants

Datu aizsardzība

1. Informāciju, kas sniedzama saskaņā ar 7., 9. un 10. pantu īstenoto pasākumu ietvaros, sniedz saskaņā ar Regulu (ES) 2016/679, ciktāl šajā informācijā ir ietverta personas datu apstrāde.

2. Jebkādus personas datus, ko apstrādā, ievērojot šīs direktīvas 7., 9. vai 10. pantu, neizmanto nekādiem citiem nolūkiem kā tikai tam, lai īstenotu vienādas darba samaksas principu.

3. Dalībvalstis var nolemt, ka tad, ja, izpaužot informāciju, ievērojot 7., 9. un 10. pantu, tiktu tieši vai netieši izpausts kāda cita identificējama darbaņēmēja darba samaksas apmērs, šai informācijai var piekļūt tikai darbaņēmēju pārstāvji, darba inspekcija vai līdztiesības iestāde. Darbaņēmēju pārstāvji vai līdztiesības iestāde konsultē darbaņēmējus par iespējamu prasības celšanu saskaņā ar šo direktīvu, neatklājot, kāds faktiskais darba samaksas līmenis ir atsevišķiem darbaņēmējiem, kuri strādā tādu pašu darbu vai vienādi vērtīgu darbu. Lai, ievērojot 29. pantu, veiktu pārraudzību, informāciju dara pieejamu bez ierobežojumiem.

13. pants

Sociālais dialogs

Neskarot sociālo partneru autonomiju un saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi, dalībvalstis veic piemērotus pasākumus, lai attiecīgā gadījumā pēc sociālo partneru pieprasījuma nodrošinātu efektīvu viņu iesaisti, ļaujot viņiem apspriest šajā direktīvā noteiktās tiesības un pienākumus.

Dalībvalstis, neskarot sociālo partneru autonomiju un ņemot vērā valstu prakses dažādību, veic piemērotus pasākumus, lai sekmētu sociālo partneru nozīmi un mudinātu izmantot tiesības uz koplīguma sarunām par pasākumiem, kas paredzēti, lai novērstu diskrimināciju darba samaksas jomā un tās negatīvo ietekmi uz to profesiju vērtējumu, kurās galvenokārt strādā viena dzimuma darbaņēmēji.

III NODAĻA

TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI UN IZPILDE

14. pants

Tiesību aizsardzība

Dalībvalstis nodrošina, lai visiem darba ņēmējiem, kas uzskata, ka ir cietuši tāpēc, ka nav īstenots vienādas darba samaksas princips, būtu pieejamas tiesas procedūras savu tiesību īstenošanas un pienākumu izpildes panākšanai, kuri saistīti ar vienādas darba samaksas principu pat tad, ja darba ņēmēji jau ir izmantojuši samierināšanas procedūru. Šādām procedūrām var viegli piekļūt darba ņēmēji un tie, kas rīkojas viņu vārdā, pat tad, kad ir izbeigtas attiecības, kurās ir notikusi iespējamā diskriminācija.

15. pants

Procedūras darba ņēmēju vārdā vai to atbalstam

Dalībvalstis nodrošina, ka asociācijas, organizācijas, līdztiesības iestādes un darba ņēmēju pārstāvji vai citi tiesību subjekti, kuriem saskaņā ar valstu tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir leģitīma interese nodrošināt vīriešu un sieviešu līdztiesību, var iesaistīties jebkādā administratīvā procedūrā vai tiesvedībā par tādu tiesību vai pienākumu pārkāpumu, kuri ir saistīti ar vienādas darba samaksas principu. Tie var rīkoties tāda darba ņēmēja vārdā vai tā atbalstam, kurš, iespējams, ir cietis no kāda tiesību vai pienākumu pārkāpuma saistībā ar vienādas darba samaksas principu, – ar minētās personas piekrišanu.

16. pants

Tiesības uz kompensāciju

1. Dalībvalstis nodrošina, ka ikvienam darba ņēmējam, kuram nodarīts kaitējums tāpēc, ka ir pārkāptas kādas tiesības vai pienākumi saistībā ar vienādas darba samaksas principu, ir tiesības par minēto kaitējumu pieprasīt un saņemt pilna apjoma kompensāciju vai zaudējumu atlīdzību, kā noteikusi dalībvalsts.
2. Šā panta 1. punktā minētā kompensācija vai zaudējumu atlīdzība atturošā un samērīgā veidā veido reālu un iedarbīgu nodarītā kaitējuma kompensāciju vai zaudējumu atlīdzību, kā dalībvalsts to ir noteikusi.
3. Kompensācija vai zaudējumu atlīdzība darba ņēmēju, kuram nodarīts kaitējums, nostāda tādā pozīcijā, kādā šī persona būtu bijusi, ja tā nebūtu tikusi diskriminēta dzimuma dēļ vai ja nebūtu noticis nekāds tiesību vai pienākumu pārkāpums saistībā ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu. Dalībvalstis nodrošina, ka kompensācijā vai zaudējumu atlīdzībā ir ietverta neizmaksātās darba algas un ar to saistīto piemaksu vai maksājumu natūrā atgūšana pilnā apmērā, kompensācija par zaudētajām iespējām, morālo kaitējumu, jebkādu kaitējumu, ko izraisījuši citi būtiski faktori, pie kuriem var piederēt vairākpamatu diskriminācija, kā arī nokavējuma procenti.
4. Šādu kompensāciju vai zaudējumu atlīdzību neierobežo, iepriekš nosakot tās maksimālo apmēru.

17. pants

Citi tiesiskās aizsardzības līdzekļi

1. Dalībvalstis nodrošina, ka gadījumā, kad ir pārkāptas tiesības vai pienākumi saistībā ar vienādas darba samaksas principu, kompetentās iestādes vai valstu tiesas saskaņā ar valstu tiesību aktiem pēc prasītāja lūguma un uz atbildētāja rēķina var izdot:
 - a) rīkojumu izbeigt pārkāpumu;

b) rīkojumu īstenot pasākumus, kas nodrošina, ka tiek piemērotas tiesības vai pienākumi saistībā ar vienādas darba samaksas principu.

2. Ja atbildētājs nepilda nevienu rīkojumu, kas izdots saskaņā ar šā panta 1. punktu, dalībvalstis nodrošina, ka to kompetentās iestādes un tiesas vajadzības gadījumā atbilstības nodrošināšanas nolūkā var izdot atkārtota soda maksājuma rīkojumu.

18. pants

Pierādīšanas pienākuma pāreja

1. Dalībvalstis veic tādus pasākumus, kādi saskaņā ar attiecīgās valsts tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja darba ņēmēji, kuri uzskata, ka viņi saskārušies ar netaisnību, jo viņiem nav piemērots vienādas darba samaksas princips, kompetentā iestādē vai valsts tiesā uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir pienākums pierādīt, ka nav notikusi tieša vai netieša diskriminācija darba samaksas jomā.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka administratīvās procedūrās vai tiesvedībā par iespējamu tiešu vai netiešu diskrimināciju darba samaksas jomā, ja darba devējs nav īstenojis darba samaksas pārredzamības pienākumus, kas izklāstīti šīs direktīvas 5., 6., 7., 9. un 10. pantā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka šādas diskriminācijas nav bijis.

Šā punkta pirmo daļu nepiemēro, ja darba devējs pierāda, ka 5., 6., 7., 9. un 10. pantā noteikto pienākumu pārkāpums ir acīmredzami netīšs un maznozīmīgs.

3. Šī direktīva neliedz dalībvalstīm ieviest uz pierādījumiem attiecināmus noteikumus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējam, kurš ierosina administratīvu procesu vai tiesvedību par iespējamu tiesību vai pienākumu pārkāpumu saistībā ar vienādas darba samaksas principu.

4. Dalībvalstīm nav jāpiemēro 1. punkts tām procedūrām un tiesvedībai, kurās lietas apstākļu izmeklēšana ir kompetentās iestādes vai valstu tiesas uzdevums.

5. Šo pantu nepiemēro krimināltiesvedības procesiem, ja vien valstu tiesību aktos nav noteikts citādi.

19. pants

Pierādījums par vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu

1. Novērtējot, vai nodarbinātās sievietes un nodarbinātie vīrieši veic vienu un to pašu darbu vai vienādi vērtīgu darbu, novērtējums par to, vai darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā, neaprobežojas ar situācijām, kurās nodarbinātās sievietes un vīriešus nodarbina viens un tas pats darba devējs, bet tiek attiecināts arī uz vienotu informācijas avotu, kas nosaka darba samaksas nosacījumus. Vienots informācijas avots pastāv tad, ja tajā ir paredzēti visi darba samaksas elementi, kas ir būtiski darba ņēmēju salīdzināšanai.

2. Novērtējumā par to, vai darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā, tiek ņemti vērā ne tikai tie darba ņēmēji, kuri ir nodarbināti vienlaicīgi ar attiecīgo darba ņēmēju.

3. Ja nevar noteikt, ar ko reāli salīdzināt, var izmantot jebkādu citu pierādījumu, lai pierādītu iespējamu diskrimināciju darba samaksas jomā, tostarp statistikas datus vai salīdzinājumu, kāda būtu attieksme pret darba ņēmēju salīdzināmā situācijā.

20. pants

Pieklūve pierādījumiem

1. Dalībvalstis nodrošina, lai tiesvedībā, kas saistīta ar kādu prasību attiecībā uz vienādu darba samaksu, kompetentās iestādes vai valstu tiesas saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi var izprasīt atbildētājam jebkādos būtiskos pierādījumus, kuri ir tā rīcībā.

2. Dalībvalstis nodrošina, lai kompetentajām iestādēm vai valsts tiesām būtu pilnvaras izprasīt pierādījumus, kuri satur konfidenciālu informāciju, ja tās uzskata, ka tie ir būtiski attiecībā uz vienādas darba samaksas prasību. Dalībvalstis nodrošina, lai kompetento iestāžu vai valsts tiesu rīcībā, kad tās izprasa šādu informāciju, būtu iedarbīgi pasākumi šādas informācijas aizsardzībai saskaņā ar valsts procesuālajiem noteikumiem.

3. Šis pants neliedz dalībvalstīm saglabāt vai ieviest noteikumus, kas ir labvēlīgāki prasītājiem.

21. pants

Noilguma termiņi

1. Dalībvalstis nodrošina, lai valsts noteikumos, kas piemērojami prasību par vienādu darba samaksu celšanas noilguma termiņiem, būtu noteikts šādu termiņu sākums, to ilgums un apstākļi, kādos tos var apturēt vai pārtraukt. Noilguma termiņu sākumu nesāk skaitīt, pirms prasītājs ir uzzinājis par pārkāpumu vai var pamatoti paredzēt, ka viņš ir uzzinājis par pārkāpumu. Dalībvalstis var nolemt, ka noilguma termiņi nesākas, kamēr pārkāpums vēl norisinās vai pirms darba līguma vai darba attiecību izbeigšanas. Šādi noilguma termiņi nav īsāki par trim gadiem.

2. Dalībvalstis nodrošina, lai noilguma termiņš tiktu apturēts vai atkarībā no valsts tiesību aktiem – pārtraukts, tiklīdz prasītājs rīkojas, informējot darba devēju par prasību vai ierosinot tiesvedību tieši vai ar darba ņēmēju pārstāvju, darba inspekciju vai līdztiesības iestāžu starpniecību.

3. Šo pantu nepiemēro noteikumiem par prasības termiņa beigām.

22. pants

Tiesāšanās izdevumi

Dalībvalstis nodrošina, lai tad, kad spriedums tiesvedībā saistībā ar prasību par diskrimināciju darba samaksas jomā ir labvēlīgs atbildētājam, valsts tiesas saskaņā ar valsts tiesību aktiem varētu novērtēt, vai prasītājam, kuram spriedums ir nelabvēlīgs, bija pamatoti iemesli prasības celšanai un, ja tādi bija, vai nebūtu lietderīgi no prasītāja neprasīt segt tiesvedības izmaksas.

23. pants

Sodi

1. Dalībvalstis paredz noteikumus par iedarbīgiem, samērīgiem un atturošiem sodiem, ko piemēro par to tiesību un pienākumu pārkāpumiem, kuri saistīti ar vienādas darba samaksas principu. Dalībvalstis veic visus pasākumus, kas vajadzīgi minēto noteikumu īstenošanas nodrošināšanai, un minētos noteikumus un pasākumus un jebkādas turpmākus grozījumus, kas tos ietekmē, nekavējoties dara zināmus Komisijai.

2. Dalībvalstis nodrošina, lai 1. punktā minētie sodi garantētu patiešām atturošu ietekmi uz to tiesību un pienākumu pārkāpumiem, kas saistīti ar vienādas darba samaksas principu. Pie minētajiem sodiem pieder naudas sodi, kuru noteikšana pamatojas uz valsts tiesību aktiem.

3. Šā panta 1. punktā minētajos sodos ņem vērā visus attiecīgos atbildību pastiprinošos vai mīkstinājošos apstākļus, kuri piemērojami pārkāpuma apstākļiem un kuru vidū var būt arī vairākpamatu diskriminācija.

4. Dalībvalstis nodrošina, lai īpašas sankcijas tiktu piemērotas tad, ja tiek atkārtoti pārkāptas tiesības un pienākumi, kas saistīti ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm.

5. Dalībvalstis veic visus pasākumus, kas ir nepieciešami, lai nodrošinātu, ka saskaņā ar šo pantu paredzētos sodus iedarbīgi piemēro praksē.

24. pants

Vienāda darba samaksa publiskā iepirkuma līgumos un koncesijās

1. Piemērotie pasākumi, kurus dalībvalstis veic saskaņā ar Direktīvas 2014/23/ES 30. panta 3. punktu, Direktīvas 2014/24/ES 18. panta 2. punktu un Direktīvas 2014/25/ES 36. panta 2. punktu, ietver sevī pasākumus, ar ko tiek nodrošināts, lai publiskā iepirkuma līgumu vai koncesiju izpildē ekonomikas dalībnieki ievērotu pienākumus saistībā ar vienādu darba samaksu.
2. Dalībvalstis apsver iespēju no līgumslēdzējām iestādēm attiecīgā gadījumā prasīt tādu sodu un līguma izbeigšanas nosacījumu ieviešanu, kas nodrošina vienādas darba samaksas principa ievērošanu publiskā iepirkuma līgumu un koncesiju izpildē. Ja dalībvalstu iestādes rīkojas saskaņā ar Direktīvas 2014/23/ES 38. panta 7. punkta a) apakšpunktu, Direktīvas 2014/24/ES 57. panta 4. punkta a) apakšpunktu vai Direktīvas 2014/25/ES 80. panta 1. punktu saistībā ar Direktīvas 2014/24/ES 57. panta 4. punkta a) apakšpunktu, līgumslēdzējas iestādes var izslēgt vai dalībvalstis tām var prasīt izslēgt ekonomikas dalībnieku no dalības publiskā iepirkuma procedūrā, ja tās ar atbilstošiem līdzekļiem var pierādīt 1. punktā minēto pienākumu pārkāpumu, kas saistīts ar pārredzamības pienākumu neizpildi vai ar darba samaksas atšķirību vairāk nekā 5 procentu apmērā jebkurā darba ņēmēju kategorijā un ko darba devējs nav pamatojis, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem. Tas neskar citas tiesības vai pienākumus, kas noteikti Direktīvā 2014/23/ES, 2014/24/ES vai 2014/25/ES.

25. pants

Aizsardzība pret pakļaušanu netaisnībai un mazāk labvēlīgu attieksmi

1. Pret darba ņēmējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem neizturas mazāk labvēlīgi, pamatojoties uz to, ka viņi ir izmantojuši savas tiesības, kas attiecas uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, vai atbalstījuši kādu citu personu minētās personas tiesību aizsardzībā.
2. Dalībvalstis savā valstu tiesību sistēmā ievieš tādus pasākumus, kas ir nepieciešami, lai aizsargātu darba ņēmējus, to skaitā darba ņēmējus, kuri ir darba ņēmēju pārstāvji, pret atlaišanu no darba vai cita veida negatīvu darba devēja attieksmi, kas ir reakcija uz sūdzību darba devēja organizācijā vai uz kādu administratīvu procedūru vai tiesvedību saistībā ar jebkādu s tiesību vai pienākumu īstenošanu attiecībā uz vienādas darba samaksas principu.

26. pants

Saistība ar Direktīvu 2006/54/EK

Tiesvedībai, kas attiecas uz tiesībām vai pienākumiem saistībā ar Direktīvas 2006/54/EK 4. pantā noteikto vienādas darba samaksas principu, piemēro šīs direktīvas III nodaļu.

IV NODAĻA

HORIZONTĀLIE NOTEIKUMI

27. pants

Aizsardzības līmenis

1. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki nekā šajā direktīvā paredzētie.
2. Šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nav pamats tam, lai pazeminātu aizsardzības līmeni tajās jomās, uz kurām attiecas šī direktīva.

28. pants

Līdztiesības iestādes

1. Neskarot darba inspekciju vai citu struktūru kompetenci, kuras īsteno darba ņēmēju tiesības, tostarp sociālo partneru kompetenci, līdztiesības iestādes ir kompetentas jautājumos, kas ietilpst šīs direktīvas darbības jomā.
2. Dalībvalstis saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi veic aktīvus pasākumus, lai nodrošinātu ciešu sadarbību un koordināciju starp darba inspekcijām, līdztiesības iestādēm un attiecīgā gadījumā sociālajiem partneriem attiecībā uz vienādas darba samaksas principu.
3. Dalībvalstis nodrošina savām līdztiesības iestādēm pietiekamus resursus, kas vajadzīgi, lai tās efektīvi varētu pildīt savas funkcijas attiecībā uz tiesībām uz vienādu darba samaksu.

29. pants

Uzraudzība un izpratnes vairošana

1. Dalībvalstis nodrošina, lai vienādas darba samaksas principa piemērošana un visu pieejamo tiesiskās aizsardzības līdzekļu izmantošana tiktu konsekventi un koordinēti uzraudzīta un atbalstīta.
2. Katra dalībvalsts izraugās struktūru to valsts pasākumu īstenošanas uzraudzībai un atbalstam, ar kuriem īsteno šo direktīvu ("uzraudzības struktūra"), un veic pasākumus, kas nepieciešami, lai šāda struktūra varētu pienācīgi darboties. Uzraudzības struktūra var būt daļa no kādas valsts līmenī pastāvošas iestādes vai struktūras. Izpratnes vairošanas un datu vākšanas nolūkā dalībvalstis var izraudzīties vairāk nekā vienu struktūru ar noteikumu, ka 3. punkta b), c) un e) apakšpunktā paredzēto uzraudzības un analīzes funkciju izpildi nodrošina centrālā iestāde.
3. Dalībvalstis nodrošina, ka uzraudzības struktūrai ir noteikti šādi uzdevumi:
 - a) vairot valsts un privātu uzņēmumu un organizāciju, sociālo partneru un sabiedrības izpratni, lai veicinātu vienādas darba samaksas principu un tiesības uz darba samaksas pārredzamību, tostarp, vērstoties pret vairākpamatu diskrimināciju attiecībā uz vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu;
 - b) analizēt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības cēloņus un izstrādāt instrumentus, kas palīdzēs novērtēt darba samaksas nevienlīdzību, jo īpaši, izmantojot EIGE analītisko darbu un instrumentus;
 - c) vākt datus, kas saņemti no darba devējiem, ievērojot 9. panta 7. punktu, un nekavējoties publicēt 9. panta 1. punkta a)–f) apakšpunktā minētos datus viegli uztveramā, pieejamā un lietotājiem ērtā veidā, kas ļauj salīdzināt darba devējus, nozares un attiecīgās dalībvalsts reģionus, un nodrošināt piekļuvi datiem par iepriekšējiem četriem gadiem, ja tādi ir pieejami;
 - d) vākt kopīgos darba samaksas novērtējumus, ievērojot 10. panta 3. punktu;
 - e) apkopot datus par sūdzību skaitu un veidiem, kas saistībā ar diskrimināciju darba samaksas jomā ir iesniegtas kompetentajām iestādēm, tostarp līdztiesības iestādēm, un prasībām, kas ir iesniegtas valstu tiesās.
4. Līdz 2028. gada 7. jūnijam un pēc tam reizi divos gados dalībvalstis vienā iesniegumā iesniedz Komisijai 3. punkta c), d) un e) apakšpunktā minētos datus.

30. pants

Kopīguma slēgšanas sarunas un kolektīvā rīcība

Šī direktīva nekādā veidā neskar tiesības apspriest, noslēgt un īstenot kopīgumus vai īstenot kolektīvu rīcību saskaņā ar valstu tiesību aktiem vai praksi.

31. pants

Statistika

Dalībvalstis katru gadu sniedz Komisijai (*Eurostat*) nekoriģētā veidā jaunākos valstu datus vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības aprēķināšanai. Minētie statistikas dati ir sadalīti pēc dzimuma, tautsaimniecības nozares, darba laika (pilns/nepilns laiks), ekonomiskās kontroles (publiska/privāts īpašums) un vecuma, un tos aprēķina katru gadu.

Pirmajā daļā minētos datus par 2026. gada gada nosūta, sākot no 2028. gada 31. janvāra.

32. pants

Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis aktīvi rīkojas, lai nodrošinātu, ka noteikumi, ko tās pieņem saskaņā ar šo direktīvu, kopā ar attiecīgajiem jau spēkā esošajiem noteikumiem, izmantojot visus atbilstīgos līdzekļus, tiek darīti zināmi attiecīgajām personām visā dalībvalsts teritorijā.

33. pants

Īstenošana

Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem saskaņā ar valstu tiesību aktiem un/vai praksi attiecībā uz sociālo partneru lomu, ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai pastāvīgi nodrošinātu šajā direktīvā paredzēto rezultātu sasniegšanu. Īstenošanas uzdevumi, kas uzticēti sociālajiem partneriem, var ietvert:

- a) šīs direktīvas 4. panta 2. punktā minēto analītisko rīku vai metožu izstrādi;
- b) naudas sodus, kas līdzvērtīgi naudas sodiem, ar noteikumu, ka tie ir iedarbīgi, samērīgi un atturoši.

34. pants

Transponēšana

1. Normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, dalībvalstīs stājas spēkā līdz 2026. gada 7. jūnijam. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Informējot Komisiju, dalībvalstis sniedz tai arī kopsavilkumu par sava novērtējuma rezultātiem attiecībā uz transponēšanas pasākumu ietekmi uz darba ņēmējiem un darba devējiem, kuriem ir mazāk nekā 250 darba ņēmēju, un atsauci uz minētā novērtējuma publikāciju.

2. Kad dalībvalstis pieņem 1. punktā minētos noteikumus, tajos ir iekļauta atsaucē uz šo direktīvu, vai arī šādu atsaucē pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsaucē.

35. pants

Ziņošana un pārskatīšana

1. Līdz 2031. gada 7. jūnijam dalībvalstis informē Komisiju par šīs direktīvas īstenošanu un tās praktisko ietekmi.

2. Komisija līdz 2033. gada 7. jūnijam iesniedz Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu par šīs direktīvas īstenošanu. Ziņojumā cita starpā izskata 9. un 10. pantā paredzētās robežvērtības attiecībā uz darba devēju, kā arī 5 % rādītāju, no kura sāk piemērot 10. panta 1. punktā paredzētu kopīgo darba samaksas novērtējumu. Komisija attiecīgā gadījumā ierosina jebkādas legīslatīvus grozījumus, ko tā uzskata par nepieciešamiem, pamatojoties uz minēto ziņojumu.

36. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

37. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Strasbūrā, 2023. gada 10. maijā

Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētāja
R. METSOLA

Padomes vārdā –
priekšsēdētāja
J. ROSWALL
