

DIREKTYVOS

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2023/970

2023 m. gegužės 10 d.

kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas

(Tekstas svarbus EEE)

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 nuomonę ⁽¹⁾,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros ⁽²⁾,

kadangi:

- (1) 1979 m. gruodžio 18 d. Jungtinių Tautų konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, kurią ratifikavo visos valstybės narės, 11 straipsnyje numatyta, kad valstybės dalyvės turi imtis visų reikiamų priemonių, kad užtikrintų, *inter alia*, teisę gauti vienodą atlyginimą, įskaitant lengvatas, turėti vienodas lygiaverčio darbo sąlygas, taip pat teisę į vienodą darbo kokybės vertinimą;
- (2) Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje ir 3 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta teisė į moterų ir vyrų lygybę kaip vieną svarbiausių Sąjungos vertybių;
- (3) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 8 ir 10 straipsniuose nustatyta, kad įgyvendindama visas savo politikos kryptis ir veiksmus Sąjunga siekia pašalinti vyrų ir moterų nelygybės apraiškas, skatinti jų lygybę ir kovoti su diskriminacija dėl lyties;
- (4) SESV 157 straipsnio 1 dalyje nustatyta pareiga kiekvienai valstybei narei užtikrinti, kad būtų taikomas principas už vienodą arba vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą darbo užmokestį. SESV 157 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad Sąjunga turi imtis priemonių užtikrinti, jog būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos srityje principas, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas (toliau – vienodo darbo užmokesčio principas);
- (5) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – Teisingumo Teismas) nusprendė, kad vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo sritis negali apsiriboti diskriminacijos dėl vienokios ar kitokios lyties draudimu ⁽³⁾. Atsižvelgiant į šio principo tikslą ir teisių, kurias siekiama juo apginti, pobūdį, jis taip pat taikomas diskriminacijai dėl lyties pakeitimui;

⁽¹⁾ OL C 341, 2021 8 24, p. 84.

⁽²⁾ 2023 m. kovo 30 d. Europos Parlamento pozicija (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje) ir 2023 m. balandžio 24 d. Tarybos sprendimas.

⁽³⁾ 1996 m. balandžio 30 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje P prieš S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; 2004 m. sausio 7 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; 2006 m. balandžio 27 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; 2018 m. birželio 26 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) kai kuriose valstybėse narėse šiuo metu asmenys gali teisėtai registruotis kaip esantys trečiosios, dažnai neutralios, lyties. Šia direktyva nedaromas poveikis atitinkamoms nacionalinėms taisyklėms, kuriomis įgyvendinamas toks pripažinimas, kiek tai susiję su darbu ir darbo užmokesčiu;
- (7) pagal Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 21 straipsnį draudžiama bet kokia diskriminacija, *inter alia*, dėl lyties. Chartijos 23 straipsnyje nustatyta, kad visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą;
- (8) Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnyje, *inter alia*, nustatyta, kad kiekvienas asmuo be jokios diskriminacijos turi teisę gauti vienodą užmokestį už vienodą darbą, teisę į laisvą darbo pasirinkimą, į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir į teisingą atlyginimą, užtikrinantį žmogaus orumo vertę gyvenimą;
- (9) vienas Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos drauge paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio principų – vienodas požiūris į moteris ir vyrus ir jų lygios galimybės bei teisė į vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą;
- (10) Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB (*) nustatyta, kad panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą. Tais atvejais, kai nustatant užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ta sistema turi būti grindžiama vienodais lyties požiūriu neutraliais kriterijais ir turėtų būti parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminacijos dėl lyties;
- (11) 2020 m. atliktame atitinkamų Direktyvos 2006/54/EB nuostatų įvertinime 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, kad reikalavimas suvienodinti darbo užmokestį būtų patenkintas, ir ypač informacijos apie vienodą ar vienodos vertės darbą dirbančių darbuotojų kategorijų darbo užmokesčio dydį. Ataskaitoje nustatyta, kad didesnis skaidrumas leistų atskleisti šališkumą lyčių atžvilgiu ir diskriminaciją dėl lyties įmonės ar organizacijos darbo užmokesčio struktūrose. Tai taip pat leistų darbuotojams, darbdaviams ir socialiniams partneriams imtis tinkamų veiksmų siekiant užtikrinti teisės į vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą ir vienodos vertės darbą (toliau – teisė į vienodą darbo užmokestį) taikymą;
- (12) išsamiai įvertinus dabartinę vienodo darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą sistemą ir surengus plataus masto ir įtraukias konsultacijas, 2020 m. kovo 5 d. Komisijos komunikate „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija“ pranešta, kad Komisija siūlys privalomas darbo užmokesčio skaidrumo priemones;
- (13) ekonominės ir socialinės COVID-19 pandemijos pasekmės padarė neproporcingai didelį neigiamą poveikį moterims ir lyčių lygybei, o daugiausia darbo vietų dažnai buvo prarandama menkai apmokamuose sektoriuose, kuriuose daugiausia dirba moterys. COVID-19 pandemija aiškiai parodė, kad darbas, kurį daugiausia dirba moterys, yra nuolat struktūriškai nepakankamai įvertinamas, ir atskleidė, kad moterų darbas teikiant pirminės grandies, pvz., sveikatos priežiūros, švaros, vaikų priežiūros, socialinės rūpybos ir stacionariosios vyresniojo amžiaus asmenų bei kitų suaugusių priklausomų asmenų globos, paslaugas teikia didelę socialinę ir ekonominę vertę, tačiau tuo pat metu yra menkai matomas ir nepripažįstamas;

(*) 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).

- (14) todėl, jei popandeminio atsigavimo priemonės nebus atžvalgios lyčiai, dėl COVID-19 pandemijos poveikio toliau didės lyčių nelygybė bei vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis. Dėl šių pasekmių būtinybė spręsti vienodo darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą klausimą netgi dar labiau padidėjo. Ypač svarbu stiprinti vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimą tolesnėmis priemonėmis, siekiant užtikrinti, kad nebūtų pakenkta pažangai, padarytai sprendžiant darbo užmokesčio skirtumų problemą;
- (15) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis Sąjungoje išlieka (2020 m. siekė 13 %), nors įvairiose valstybėse narėse labai skiriasi, o per pastaruosius dešimt metų sumažėjo tik minimaliai. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį lemia įvairūs veiksniai, pavyzdžiui, lyčių stereotipai, tokių reiškinių kaip stiklo lubos ir lipnios grindys išgalėjimas, horizontalioji segregacija, įskaitant tai, kad mažai apmokamas aptarnavimo sektoriaus darbo vietas dažniausiai užima moterys, ir netolygus priežiūros pareigų pasidalijimas. Be to, vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį iš dalies lemia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje. Visi tie elementai sudaro struktūrines kliūtis, dėl kurių kyla sudėtingų iššūkių siekiant užtikrinti kokybiškas darbo vietas ir vienodą darbo užmokesčių už vienodą darbą arba vienodos vertės darbą, ir kurios sukelia tokių ilgalaikių pasekmių kaip vyrų ir moterų pensijų skirtumas ir skurdo feminizacija;
- (16) apskritai dėl nepakankamo darbo užmokesčio dydžio skaidrumo organizacijose susiklosto padėtis, kai diskriminacija dėl lyties ir šališkumas lyčių atžvilgiu gali likti nepastebėti 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 dirbantiems vyrams ir moterims būtų užtikrintas vienodas darbo užmokestis, ir sudaryti sąlygas diskriminacijos aukoms naudotis savo teise į vienodą darbo užmokesčių. Tokias privalomas priemones turėtų papildyti nuostatos, paaiškinančios esamas teises sąvokas, pavyzdžiui, sąvokas „darbo užmokestis“ ir „vienodos vertės darbas“, ir priemonės, kuriomis gerinami vykdymo užtikrinimo mechanizmai bei teisė kreiptis į teismą;
- (17) vienodo darbo užmokesčio principas turėtų būti griežčiau taikomas naikinant tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją darbo užmokesčio srityje. Tai nereikšia, kad darbdaviai negali mokėti skirtingo darbo užmokesčio vienodą arba vienodos vertės darbą dirbantiems darbuotojams, jei remiamasi objektyviais, lyties požiūriu neutraliais ir nešališkais kriterijais, tokiais kaip veiklos rezultatai ir kompetencija;
- (18) ši direktyva turėtų būti taikoma visiems darbuotojams, įskaitant ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus, darbuotojus, dirbančiuosius pagal terminuotą darbo sutartį, ir asmenis, sudariusius darbo sutartį arba palaikančius darbo santykius su laikinojo įdarbinimo įmone, taip pat vadovų pareigas einančius darbuotojus, kurių darbo sutartis arba darbo santykiai apibrėžti kiekvienos valstybės narės galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) praktikoje, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką⁽⁹⁾. Į šios direktyvos taikymo sritį patenka ir atitinkamus kriterijus tenkinantys namų ūkio darbuotojai, pagal iškvietimą dirbantys darbuotojai, nereguliariai pagal trumpalaikes darbo sutartis dirbantys darbuotojai, pagal paslaugų kvitus dirbantys darbuotojai, platformų darbuotojai, globojamųjų užimtumo srities darbuotojai, stažuotojai ir pameistrai. Nustatant, ar esama darbo santykių, turėtų būti remiamasi su faktiniu darbo atlikimu susijusiais faktais, o ne tuo, kaip šalys tuos santykius apibrėžia;
- (19) svarbus diskriminacijos darbo užmokesčio srityje panaikinimo elementas yra darbo užmokesčio skaidrumas prieš įdarbinant. Todėl ši direktyva turėtų būti taikoma ir įsidarbinti norintiems asmenims;
- (20) siekiant pašalinti kliūtis, su kuriomis diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukos susiduria norėdamos pasinaudoti savo teise į vienodą darbo užmokesčių, ir padėti darbdaviams užtikrinti, kad tos teisės būtų paisoma, reikėtų, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, išaiškinti pagrindines su vienuodu darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą susijusias sąvokas, pavyzdžiui, sąvokas „darbo užmokestis“ ir „vienodos vertės darbas“. Taip būtų palengvintas tų sąvokų taikymas, visų pirma labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms;

⁽⁹⁾ 1986 m. liepos 3 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Lawrie-Blum*, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 2010 m. spalio 14 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Union Syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 2014 m. gruodžio 4 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; 2015 m. liepos 9 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Balkaya*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 2016 m. lapkričio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 2020 m. liepos 16 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Governo della Repubblica italiana (Italijos taikos teisėjų statusas)*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) nustatant darbo užmokestį, atlyginimą ar bet koki kitą atlygį pinigais arba natūra, kurį darbuotojai tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą, turėtų būti laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo. Remiantis Teisingumo Teismo praktika ⁽⁶⁾, sąvoka „darbo užmokestis“ turėtų apimti ne tik atlyginimą, bet ir papildomus arba kintamuosius darbo užmokesčio komponentus. Kalbant apie papildomus arba kintamuosius komponentus, turėtų būti atsižvelgiama į visas išmokas, papildančias įprastą bazinį arba minimalųjį darbo užmokestį ar atlyginimą, kurias darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna pinigais arba natūra. Tokie papildomi arba kintamieji komponentai gali apimti (tuo neapsiribojant) premijas, kompensacijas už viršvalandžius, kelionių išlaidų padengimą, būsto pašalpas ir išmokas maistui, išmokas už dalyvavimą mokymuose, išmokas atleidimo iš darbo atveju, teisės aktais nustatytas ligos išmokas, teisės aktais nustatytas kompensacijas ir profesines pensijas. Sąvoka „darbo užmokestis“ turėtų apimti visus pagal teisės aktus, kolektyvines sutartis ir (arba) kiekvienoje valstybėje narėje taikomą praktiką mokėtino atlygio elementus;
- (22) siekiant užtikrinti vienodą pagal šią direktyvą reikalaujamos informacijos pateikimą, darbo užmokesčio dydis turėtų būti išreiškiamas kaip metinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių ir atitinkamas valandinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių. Apskaičiuojant darbo užmokesčio dydžius turėtų būti galima remtis nurodytu faktiniu darbuotojo darbo užmokesčiu, neatsižvelgiant į tai, ar jis nustatomas kaip metinis, mėnesinis, valandinis ar kitoks darbo užmokestis;
- (23) valstybės narės neturėtų būti įpareigosios steigti naujų įstaigų šios direktyvos tikslu. Jos turėtų turėti galimybę iš to kylančias užduotis pavesti jau įsteigtoms įstaigoms, įskaitant socialinius partnerius, laikydamosi nacionalinės teisės ir (arba) praktikos, su sąlyga, kad šios valstybės narės laikosi šioje direktyvoje nustatytų pareigų;
- (24) siekiant apsaugoti darbuotojus ir spręsti viktimizacijos baimės, susijusios su vienodo darbo užmokesčio principo taikymu, problemą, darbuotojai turėtų turėti galimybę būti atstovaujami atstovo. Tai galėtų būti profesinės sąjungos ar kiti darbuotojų atstovai. Jei darbuotojų atstovų nėra, darbuotojai turėtų turėti galimybę būti atstovaujami jų pasirinkto atstovo. Valstybės narės turėtų turėti galimybę atsižvelgti į savo nacionalines aplinkybes ir skirtingus su atstovavimu darbuotojams susijusius vaidmenis;
- (25) SESV 10 straipsnyje nustatyta, kad, nustatydamą ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga turi siekti kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos. Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje nustatyta, kad neturi būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu. Praktikoje diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje, kai aukos lyčiai tenka esminis vaidmuo, gali pasireikšti daugeliu įvairių formų. Gali būti įvairių diskriminacijos ar nelygybės rūšių sąveikos aspektų, kai darbuotojas priklauso vienai ar kelioms grupėms, saugomoms nuo diskriminacijos, viena vertus, dėl lyties ir, antra vertus, dėl rasinės ar etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos; tokia diskriminacija draudžiama pagal Tarybos direktyvas 2000/43/EB ⁽⁷⁾ ir 2000/78/EB ⁽⁸⁾. Moterys su negalia, įvairios rasinės ir etninės kilmės moterys, įskaitant romų tautybės moteris, ir jaunos ar vyresnio amžiaus moterys priklauso grupėms, kurios gali susidurti su daugialype diskriminacija. Todėl šioje direktyvoje turėtų būti paaiškinta, kad vertinant diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje turėtų būti galima atsižvelgti į tokią daugialypę diskriminaciją – taip būtų pašalintos visos abejonės, kurių šiuo atžvilgiu gali kilti pagal esamą teisinę sistemą, ir sudarytos sąlygos nacionaliniams teismams, lygybės institucijoms ir kitoms kompetentingoms institucijoms tinkamai atsižvelgti į bet kokią nepalankią padėtį, susidariusią dėl daugialypės diskriminacijos, visų pirma materialinės taikymo srities ir procedūrinių tikslais, be kita ko, siekiant pripažinti, kad diskriminacija egzistuoja, nuspręsti dėl tinkamo lyginamojo subjekto, įvertinti proporcingumą ir, kai aktualu, nustatyti priteisiamų kompensacijų ar nustatomų baudų dydį.

⁽⁶⁾ Pavyzdžiui, 1982 m. vasario 9 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Garland*, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; 1982 m. birželio 9 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Europos Bendrijų Komisija prieš Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę*, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; 1989 m. liepos 13 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Rinner-Kühn*, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; 1990 m. birželio 27 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Kowalska*, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; 1992 m. birželio 4 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Bötel*, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; 1996 m. vasario 13 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Gillespie ir kt.*, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; 1996 m. kovo 7 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Freers ir Speckmann*, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; 2004 m. kovo 30 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Alabaster*, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL L 180, 2000 7 19, p. 22).

⁽⁸⁾ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000 12 2, p. 16).

Daugialypis požiūris yra svarbus norint suprasti ir mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį. Šis paaiškinimas neturėtų pakeisti darbdavių pareigų, susijusių su darbo užmokesčio skaidrumo priemonėmis pagal šią direktyvą, aprėpties. Visų pirma neturėtų būti reikalaujama, kad darbdaviai rinktų duomenis, susijusius su kitais nei lytis draudžiamais pagrindais;

- (26) siekdami gerbti teisę į vienodą darbo užmokesį, darbdaviai privalo nustatyti darbo užmokesčio struktūras, užtikrinančias, kad nebūtų tą patį arba vienodos vertės darbą dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio skirtumų dėl lyties, kurie nėra pagrįsti objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais. Tokios darbo užmokesčio struktūros turėtų leisti palyginti skirtingų darbų vertę toje pačioje organizacinėje struktūroje. Tokias darbo užmokesčio struktūras turėtų būti galima pagrįsti esamomis Sąjungos gairėmis, susijusiomis su lyties požiūriu neutraliomis darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo sistemomis, rodikliais arba lyties požiūriu neutraliais modeliais. Vadovaujantis Teisingumo Teismo praktika, darbo vertė turėtų būti apskaičiuojama ir lyginama remiantis objektyviais kriterijais, įskaitant profesinę kvalifikaciją, švietimo ir mokymo reikalavimus, įgūdžius, pastangas, atsakomybę ir darbo sąlygas, neatsižvelgiant į darbo modelių skirtumus. Kad būtų lengviau taikyti vienodos vertės darbo sąvoką, visų pirma labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms, tarp objektyvių taikytinų kriterijų turėtų būti keturi veiksniai: įgūdžiai, pastangos, atsakomybė ir darbo sąlygos. Esamose Sąjungos gairėse tie veiksniai buvo įvardyti kaip esminiai ir pakankami organizacijoje atliekamoms užduotims įvertinti, nepriklausomai nuo to, kuriam ekonomikos sektoriui ta organizacija priklauso.

Kadangi ne visi veiksniai vienodai svarbūs kalbant apie konkrečias pareigas, darbdavys turėtų įvertinti kiekvieną iš šių keturių veiksnių, atsižvelgdamas į minėtų kriterijų svarbą konkrečiai darbo vietai ar atitinkamoms pareigoms. Galima taip pat atsižvelgti ir į papildomus kriterijus, jei jie yra svarbūs ir pagrįsti. Kai tikslinga, Komisija, konsultuodamasi su Europos lyčių lygybės institutu (EIGE), turėtų turėti galimybę atnaujinti esamas Sąjungos gaires;

- (27) nacionalinės darbo užmokesčio nustatymo sistemos skiriasi ir gali būti grindžiamos kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) darbdavio nustatytais elementais. Šia direktyva nedaromas poveikis skirtingoms nacionalinėms darbo užmokesčio nustatymo sistemoms;
- (28) tinkamo lyginamojo subjekto nustatymas yra svarbus kriterijus vertinant, ar darbas gali būti laikomas vienodos vertės darbu. Tai leidžia darbuotojams įrodyti, kad su jais buvo elgiamasi ne taip palankiai kaip su kitos lyties lyginamuoju subjektu, dirbančiu vienodą ar vienodos vertės darbą. Atsižvelgiant į pokyčius dėl Direktyvoje 2006/54/EB pateiktos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos apibrėžties, tais atvejais, kai realaus lyginamojo subjekto nėra, turėtų būti leidžiama lyginti hipotetiškai, kad darbuotojai galėtų įrodyti, jog su jais nebuvo elgiamasi taip pat, kaip būtų buvę elgiamasi su hipotetiniu kitos lyties lyginamuoju subjektu. Taip būtų pašalinta didžiulė kliūtis, kylanti potencialioms diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukoms, visų pirma darbo rinkose, kurioms būdinga didelė lyčių segregacija, kai dėl reikalavimo rasti priešingos lyties lyginamąjį subjektą tampa praktiškai neįmanoma reikalauti suvienodinti darbo užmokesčių.

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 susijusią darbo užmokesčio nelygybę sektoriuose ir profesijose, kuriems būdinga lyčių segregacija, visų pirma tuose, kuriuose dirba daugiausia moterys, pavyzdžiui, priežiūros sektoriuje;

- (29) Teisingumo Teismas išaiškino ⁽⁹⁾, kad siekiant įvertinti, ar darbuotojai yra panašioje padėtyje, lyginant nebūtina apsiriboti situacijomis, kai vyrai ir moterys dirba tam pačiam darbdaviui. Darbuotojų padėtis gali būti panaši net tada, kai jie nedirba tam pačiam darbdaviui, jei darbo užmokesčio sąlygos gali būti priskirtos vienam tas sąlygas nustatančiam šaltiniui ir jei tos sąlygos yra vienodos ir palyginamos. Taip gali būti tuo atveju, kai atitinkamos darbo užmokesčio sąlygos reglamentuojamos teisės aktų nuostatomis arba sutartimis dėl darbo užmokesčio, taikytinomis keliems darbdaviams, arba kai tos sąlygos nustatomos centralizuotai daugiau nei vienai kontroliuojančiosios bendrovės ar konglomerato organizacijai ar įmonei. Be to, Teisingumo Teismas išaiškino, kad palyginimas neapsiriboja darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu kaip ir pareiškėjas ⁽¹⁰⁾. Atliekant faktinį vertinimą taip pat reikėtų pripažinti, kad darbo užmokesčio skirtumas gali būti paaiškintas su lytimi nesusijusiais veiksniais;

⁽⁹⁾ 2002 m. rugsėjo 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Lawrence and others*, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

⁽¹⁰⁾ 1980 m. kovo 27 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Macarthy Ltd*, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) valstybės narės turėtų užtikrinti, kad darbdaviams būtų prieinami mokymai ir konkrečios priemonės bei metodikos, kurios jiems padėtų ir juos orientuotų vertinant, kas sudaro vienodos vertės darbą. Taip būtų palengvintas tos sąvokos taikymas, visų pirma labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms. Atsižvelgdamos į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) praktiką, valstybės narės turėtų galėti konkrečias priemones ir metodikas patikėti rengti socialiniams partneriams arba jas rengti bendradarbiaujant arba konsultuojantis su socialiniais partneriais;
- (31) diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje gali lemti pareigybių klasifikavimo ir darbo vertinimo sistemos, jei jos nėra taikomos lyties požiūriu neutraliai, ypač jei jos yra grindžiamos tradiciniais lyčių stereotipais. Tokiais atvejais šios sistemos prisideda prie darbo užmokesčio atotrūkio ir jį palaiko, nes pagal jas darbas, kurį daugiausia dirba vyrai arba moterys, vertinamas nevienodai tais atvejais, kai atliekamo darbo vertė yra tokia pati. Tačiau jei naudojamos lyties požiūriu neutralios darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo sistemos, jos veiksmingai padeda kurti skaidrią darbo užmokesčio sistemą ir prisideda užtikrinant, kad nebūtų tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Tokios sistemos padeda nustatyti netiesioginę diskriminaciją darbo užmokesčio srityje, susijusią su nepakankamu darbo, kurį paprastai dirba moterys, įvertinimu. Tai pasiekama vertinant ir lyginant darbus, kurių turinys yra skirtingas, o vertė vienoda, taigi, taip šiomis sistemomis remiamas vienodo darbo užmokesčio principo taikymas;
- (32) informacijos apie pareigybę numatytą darbo užmokesčio intervalą trūkumas sukuria informacijos asimetriją, ribojančią įsidarbinti norinčių asmenų derybinę galią. Skaidrumo užtikrinimas turėtų sudaryti sąlygas potencialiems darbuotojams priimti pagrįstus sprendimus dėl tikėtino atlyginimo, jokių būdu neribojant darbdavio ar darbuotojo galimybių derėtis dėl net ir už nurodyto intervalo ribų patenkančio atlyginimo. Skaidrumas taip pat užtikrintų aiškų, lyties požiūriu neutralų darbo užmokesčio nustatymo pagrindą ir užkirstų kelią nepakankamam darbo užmokesčio įvertinimui, kiek tai susiję su įgūdžiais ir patirtimi. Skaidrumas taip pat padėtų spręsti daugialypės diskriminacijos problemą, kai dėl neskaidrios darbo užmokesčio sistemos atsiranda daugialypė diskriminacinė praktika. Įsidarbinti norintys asmenys prieš pokalbį dėl darbo arba, kitu atveju, prieš sudarant bet kokią darbo sutartį turėtų gauti informaciją (pavyzdžiui, paskelbtame pranešime apie laisvą darbo vietą) apie pradinį darbo užmokesčio arba jo intervalą tokiu būdu, kad būtų užtikrintos informacija pagrįstos ir skaidrios derybos dėl darbo užmokesčio. Informaciją turėtų pateikti darbdavys arba tai turėtų būti padaryta kitu būdu, pavyzdžiui, socialiniai partneriai;
- (33) siekiant panaikinti įsigalėjusį vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, bėgant laikui darantį poveikį atskiriems darbuotojams, darbdaviai turėtų užtikrinti, kad pranešimai apie laisvas darbo vietas ir pareigybių pavadinimai būtų lyties požiūriu neutralūs, o įdarbinimo procesai būtų vykdomi nediskriminuojant, kad nebūtų pažeista teisė į vienodą darbo užmokesčio. Darbdaviams neturėtų būti leidžiama teirautis ar proaktyviai stengtis gauti informacijos apie dabartinį ar ankstesnį įsidarbinti norinčio asmens darbo užmokesčio;
- (34) darbo užmokesčio skaidrumo priemonėmis turėtų būti apsaugota darbuotojų teisė į vienodą darbo užmokesčio, kartu kiek įmanoma labiau sumažinant darbdavių sąnaudas ir administracinę naštą, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms. Kai tikslinga, tos priemonės turėtų būti pritaikytos atsižvelgiant į įmonės dydį ir darbuotojų skaičių. Darbdavių įdarbintų darbuotojų skaičius, kuris turi būti taikomas kaip kriterijus vertinant, ar darbdaviui taikoma pareiga pranešti apie darbo užmokesčio, kaip nurodyta šioje direktyvoje, nustatomas atsižvelgiant į Komisijos rekomendaciją 2003/361/EB dėl labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių ⁽¹⁾;
- (35) darbdaviai darbuotojams turėtų pateikti kriterijus, kuriais remiantis nustatomas darbo užmokesčio dydis ir darbo užmokesčio didinimas. Darbo užmokesčio didinimas yra darbuotojo perėjimo prie didesnio darbo užmokesčio dydžio procesas. Su darbo užmokesčio didinimu susiję kriterijai gali būti, *inter alia*, asmens veiklos rezultatai, įgūdžių ugdymas ir darbo stažas. Vykdamą tą pareigą, valstybės narės turėtų ypatingą dėmesį skirti tam, kad būtų vengiama pernelyg didelės administracinės naštos labai mažoms ir mažosioms įmonėms. Kad padėtų labai mažoms ir mažosioms įmonėms vykdyti šią pareigą, kaip naštos mažinimo priemonės valstybės narės taip pat turėtų turėti galimybę pateikti jau parengtus šablonus. Valstybės narės turėtų turėti galimybę atleisti darbdavius, kurie yra labai mažos ir mažosios įmonės, nuo pareigos, susijusios su darbo užmokesčio didinimu, pavyzdžiui, leisdamos jiems, darbuotojams paprašius, supažindinti pastaruosius su darbo užmokesčio didinimo kriterijais;
- (36) visiems darbuotojams turėtų būti suteikta teisė paprašius gauti informaciją apie jų pačių darbo užmokesčio dydį ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius, suskirstytus pagal darbuotojo lytį, vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijoje. Jie taip pat turėtų turėti galimybę gauti informaciją per darbuotojų atstovus arba per lygybės instituciją. Darbdaviai turėtų kasmet informuoti darbuotojus apie šią teisę ir apie veiksmus, kurių reikia imtis siekiant šia teise pasinaudoti. Be to, darbdaviai gali savo iniciatyva nuspręsti teikti tokią informaciją, kad darbuotojams nereikėtų to prašyti;

⁽¹⁾ 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacija 2003/361/EB dėl labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių apibrėžties (OL L 124, 2003 5 20, p. 36).

- (37) šia direktyva turėtų būti užtikrinta, kad asmenys su negalia turėtų tinkamą prieigą prie pagal direktyvą teikiamos informacijos įsidarbinti norintiems asmenims ir darbuotojams. Tokia informacija tiems asmenims turėtų būti teikiama atsižvelgiant į jų konkrečią negalią, tokiu formatu ir pasitelkiant tinkamą pagalbos ir paramos formą, kad jiems būtų užtikrinta galimybė susipažinti su informacija ir ją suprasti. Tai galėtų apimti informacijos teikimą suprantamu būdu, kurį jie galėtų suvokti, tinkamo dydžio šriftais, naudojant pakankamą kontrastą ar kitą tinkamą formatą atsižvelgiant į jų negalią. Kai aktualu, taikoma Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/2102 ⁽¹²⁾;
- (38) darbdaviai, turintys 100 ar daugiau darbuotojų, turėtų reguliariai pranešinėti apie darbo užmokestį, kaip numatyta šioje direktyvoje. Tą informaciją tinkamai ir skaidriai turėtų skelbti valstybių narių stebėsenos įstaigos. Darbdaviai gali skelbti tuos duomenis savo interneto svetainėje arba viešai juos paskelbti kitu būdu, pavyzdžiui, įtraukdami tą informaciją į savo vadovybės pranešimą, kai taikytina, į pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2013/34/ES ⁽¹³⁾ parengtą vadovybės pranešimą. Darbdaviai, kuriems taikomi tos direktyvos reikalavimai, gali nuspręsti pranešimus apie darbo užmokestį kartu su kita su darbuotojais susijusia informacija pateikti vadovybės pranešime. Siekdamos užtikrinti kuo didesnę darbuotojų darbo užmokesčio skaidrumą, valstybės narės gali dažniau teikti pranešimus arba nustatyti, kad mažiau nei 100 darbuotojų turintys darbdaviai privalėtų reguliariai pranešinėti apie darbo užmokestį;
- (39) pranešimų apie darbo užmokestį teikimas turėtų leisti darbdaviams įvertinti ir stebėti savo darbo užmokesčio struktūrą ir politiką, kad jie galėtų proaktyviai laikytis vienodo darbo užmokesčio principo. Pranešimų teikimas ir bendri darbo užmokesčio vertinimai padeda geriau perprasti šališkumą lyčių atžvilgiu, susijusį su darbo užmokesčio struktūromis, ir diskriminaciją darbo užmokesčio srityje bei spręsti tas šališkumo ir diskriminacijos problemas veiksmingai ir sistemingai, o tai naudinga visiems to paties darbdavio įdarbintiems darbuotojams. Be to, pagal lytį suskirstyti duomenys turėtų padėti kompetentingoms valdžios institucijoms, darbuotojų atstovams ir kitiems suinteresuotiesiems subjektams stebėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal sektorius (horizontalioji segregacija) ir funkcijas (vertikalią segregaciją). Darbdaviai gali norėti kartu su skelbiamais duomenimis paaiškinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus ar atotrūkį. Kai darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinio darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą skirtumai nėra pagrįsti objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, darbdavys turėtų imtis priemonių nelygybei pašalinti;
- (40) siekdamos sumažinti darbdaviams tenkančią naštą, valstybės narės galėtų rinkti ir sieti reikiamus duomenis per savo nacionalines administracijas, kad būtų galima įvertinti darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio atotrūkį, kiek tai susiję su kiekvienu darbdaviu. Nusprendus rinkti duomenis tokiu būdu, gali prireikti susieti kelių valstybės įstaigų, pavyzdžiui, mokesčių inspekcijų ir socialinės apsaugos tarnybų, duomenis, ir tai būtų galima padaryti, jei būtų prieinami administraciniai duomenys, palyginami su darbdavių duomenimis bendrovės ar organizacijos lygmeniu ir darbuotojų duomenimis individualiu lygmeniu, įskaitant išmokas pinigais ir natūra. Valstybės narės galėtų rinkti tą informaciją ne tik apie darbdavius, kuriems pagal šią direktyvą nustatyta pareiga pranešti apie darbo užmokesčius, bet ir apie darbdavius, kuriems ši pareiga nenustatyta ir kurie tą informaciją teikia savanoriškai. Valstybių narių skelbiama reikiama informacija turėtų pakeisti pareigą pranešti apie darbo užmokestį, taikomą darbdaviams, kurie teikia administracinius duomenis, jei bus pasiekti rezultatai, kurių turėtų būti pasiekta taikant pareigą pranešti;
- (41) siekiant, kad informacija apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį organizacijos lygmeniu būtų plačiai prieinama, valstybės narės turėtų pavesti pagal šią direktyvą paskirtai stebėsenos įstaigai rinkti iš darbdavių gautus duomenis apie darbo užmokesčio atotrūkį, darbdaviams neužkraunant jokios papildomos naštos. Stebėsenos įstaiga turėtų pavišinti tuos duomenis, be kita ko, paskelbti juos lengvai prieinamoje interneto svetainėje, kad būtų galima palyginti atskirų atitinkamos valstybės narės darbdavių, sektorių ir regionų duomenis;
- (42) siekdamos skatinti gerąją patirtį, susijusią su šioje direktyvoje nustatytomis teisėmis ir pareigomis, valstybės narės gali įvertinti darbdavių, kuriems netaikomos šioje direktyvoje nustatytos pareigos pranešti, savanoriškai pranešančių apie savo mokamą darbo užmokestį, pastangas, pavyzdžiui, suteikdamos jiems darbo užmokesčio skaidrumo ženklą;

⁽¹²⁾ 2016 m. spalio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2016/2102 dėl viešojo sektoriaus institucijų interneto svetainių ir mobiliųjų programų prieinamumo (OL L 327, 2016 12 2, p. 1).

⁽¹³⁾ 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2013/34/ES dėl tam tikrų rūšių įmonių metinių finansinių ataskaitų, konsoliduotųjų finansinių ataskaitų ir susijusių pranešimų, kuria iš dalies keičiama Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/43/EB ir panaikinamos Tarybos direktyvos 78/660/EEB ir 83/349/EEB (OL L 182, 2013 6 29, p. 19).

- (43) bendri darbo užmokesčio vertinimai turėtų paskatinti peržiūrėti ir pakeisti darbo užmokesčio struktūras 100 arba daugiau darbuotojų turinčiose organizacijose, kuriose pastebėta darbo užmokesčio nelygybė. Bendras darbo užmokesčio vertinimas turėtų būti atliekamas, jei darbdaviai ir atitinkami darbuotojų atstovai nesutinka, kad atitinkamos kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinio darbo užmokesčio lygio 5 % ir didesnis skirtumas gali būti pagrįstas objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, jei darbdavys tokio pagrindimo nepateikia arba jei darbdavys per šešis mėnesius nuo pranešimo apie darbo užmokesčių pateikimo dienos neištaisė tokio darbo užmokesčio dydžio skirtumo. Bendrą darbo užmokesčio vertinimą turėtų atlikti darbdaviai, bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais. Jei darbuotojų atstovų nėra, bendro darbo užmokesčio vertinimo tikslu darbuotojai juos turėtų paskirti. Bendri darbo užmokesčio vertinimai turėtų padėti per pagrįstą laikotarpį panaikinti diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje priimant taisomąsias priemones;
- (44) bet koks informacijos tvarkymas ar skelbimas pagal šią direktyvą turėtų atitikti Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2016/679 ⁽¹⁴⁾. Siekiant užkirsti kelią galimam tiesioginiam ar netiesioginiam informacijos apie darbuotoją, kurio tapatybę galima nustatyti, atskleidimui, turėtų būti numatytos specialios apsaugos priemonės. Siekiant užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą, darbuotojams neturėtų būti užkertamas kelias savanoriškai atskleisti informaciją apie savo darbo užmokesčių;
- (45) svarbu, kad kolektyvinėse derybose socialiniai partneriai diskutuotų vienodo darbo užmokesčio klausimais ir skirtų jiems ypatingą dėmesį. Turėtų būti atsižvelgiama į įvairius 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, kad paskatintų socialinius partnerius skirti deramą dėmesį vienodo darbo užmokesčio klausimams; tai gali apimti diskusijas atitinkamu kolektyvinių derybų lygmeniu, priemones, kuriomis būtų skatinama naudotis teise vesti kolektyvines derybas, susijusias su atitinkamais klausimais, bei pašalinti nepagrįstus apribojimus naudotis šia teise, ir lyties požiūriu neutralių darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo sistemų kūrimą;
- (46) visiems darbuotojams turėtų būti prieinamos reikiamos procedūros, kad jiems būtų lengviau naudotis teise kreiptis į teismą. Nacionalinės teisės aktai, kuriais sudaromos galimybės taikinimui arba nustatoma, kad lygybės institucijos dalyvavimas yra privalomas arba nuo jo priklauso paskatos ar sankcijos, neturėtų trukdyti šalims pasinaudoti teise kreiptis į teismą;
- (47) siekiant veiksmingai taikyti vienodo darbo užmokesčio principą, be kitų suinteresuotųjų subjektų naudinga įtraukti ir lygybės institucijas. Todėl nacionalinių lygybės institucijų 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, siekiantys naudotis savo teise į vienodą darbo užmokesčių, lygybės institucijos, taip pat asociacijos, organizacijos ir darbuotojų atstovai ar kiti juridiniai asmenys, kurie turi interesų užtikrinti vyrų ir moterų lygybę, turėtų turėti galimybę atstovauti šioms asmenims. Jie turėtų turėti galimybę padėti darbuotojams veikdami jų vardu arba juos remdami, kad diskriminaciją patyrę darbuotojai galėtų veiksmingai pateikti ieškinį dėl įtariamo jų teisių ir vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimo;
- (48) ieškinių teikimas kelių darbuotojų vardu arba juos remiant yra būdas lengviau pradėti procedūras, kurios priešingu atveju nebūtų pradėtos dėl procedūrinių ir finansinių kliūčių ar viktimizacijos baimės. Tai taip pat naudinga, kai darbuotojai yra diskriminuojami dėl kelių priežasčių, kurias gali būti sunku atskirti. Kolektyviniai ieškiniai gali atskleisti sisteminę diskriminaciją ir suteikti daugiau matomumo teisės į vienodą darbo užmokesčių ir lyčių lygybės klausimams visuomenėje apskritai. Kolektyvinio teisių gynimo galimybė galėtų paskatinti proaktyviai taikyti darbo užmokesčio skaidrumo priemones, daryti tarpusavio spaudimą, didinti darbdavių informuotumą ir norą imtis prevencinių veiksmų, taip pat spręsti sisteminio diskriminacijos darbo užmokesčio srityje pobūdžio problemą. Valstybės narės gali nuspręsti nustatyti kvalifikacijos kriterijus darbuotojų atstovams, atstovaujantiems teismo procesuose, susijusiuose su ieškiniiais dėl vienodo darbo užmokesčio, siekdamos užtikrinti, kad tokie atstovai turėtų tinkamą kvalifikaciją;

⁽¹⁴⁾ 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).

- (49) valstybės narės turėtų užtikrinti, kad lygybės institucijoms būtų skiriama pakankamai išteklių, kad jos galėtų veiksmingai ir tinkamai atlikti savo užduotis, susijusias su diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje. Jei užduotys paskiriamos daugiau nei vienai įstaigai, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad jos būtų tinkamai koordinuojamos. Tai apima, pavyzdžiui, iš baudų gautų sumų skyrimą lygybės institucijoms, 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;
- (50) kompensacija turėtų padengti visus nuostolius ir žalą, patirtus dėl diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką ⁽¹⁵⁾. Ji turėtų padengti visą nesumokėtą darbo užmokestį ir susijusias premijas ar mokėjimus natūra, taip pat kompensuoti prarastas galimybes, pavyzdžiui, galimybę gauti tam tikras išmokas priklausomai nuo atlyginimo dydžio, ir neturtinę žalą, pavyzdžiui, stresą dėl atlikto darbo nepakankamo įvertinimo. Kai tinkama, kompensacija gali būti skiriama atsižvelgiant į žalą, atsiradusią dėl diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje, persipinančios su diskriminacija dėl kitų draudžiamų diskriminacijos pagrindų. Valstybės narės neturėtų iš anksto nustatyti viršutinės tokios kompensacijos ribos;
- (51) be kompensacijų, turėtų būti numatyta ir kitų teisių gynimo priemonių. Pavyzdžiui, kompetentingos institucijos ar nacionaliniai 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, pareigą peržiūrėti darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą remiantis lyties atžvilgiu neutraliu vertinimu ir klasifikacija; parengti veiksmų planą nustatytai neatitiktčiai pašalinti ir bet kokiam nepagrįstam darbo užmokesčio atotrūkiui sumažinti; teikti informaciją ir didinti darbuotojų informuotumą apie jų teisę į vienodą darbo užmokestį; ir nustatyti privalomą žmogiškųjų išteklių specialistų mokymą vienodo darbo užmokesčio ir lyties požiūriu neutralaus darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo klausimais;
- (52) remiantis Teisingumo Teismo praktiką ⁽¹⁶⁾, į Direktyvą 2006/54/EB įtrauktos nuostatos siekiant užtikrinti, kad *prima facie* diskriminacijos bylos atveju įrodinėjimo pareiga būtų perkelta atsakovui. Vis dėlto, nukentėjusiesiems ir teismams ne visada lengva žinoti, kaip tą prezumpciją nustatyti. Teisingumo Teismas byloje C-109/88 nusprendė, kad tuo atveju, kai darbo užmokesčio sistema yra visiškai neskaidri, įrodinėjimo pareiga turėtų būti perkelta atsakovui, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas *prima facie* yra diskriminuojamas darbo užmokesčio srityje. Atitinkamai įrodinėjimo pareiga turėtų būti perkelta atsakovui, kai darbdavys nesilaiko šioje direktyvoje nustatytų darbo užmokesčio skaidrumo pareigų, pavyzdžiui, atsisako pateikti darbuotojų prašomą informaciją arba, kai aktualu, nepraneša apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, išskyrus atvejus, kai darbdavys įrodo, kad toks pažeidimas buvo akivaizdžiai netyčinis ir nereikšmingas;
- (53) pagal Teisingumo Teismo praktiką nacionalinės taisyklės dėl senaties terminų, susijusių su ieškinių dėl įtariamų šioje direktyvoje numatytų teisių pažeidimų pareiškimu, turėtų būti tokios, kad dėl jų naudojimosi tomis teisėmis netaptų praktiškai neįmanomas arba pernelyg sudėtingas. Senaties terminai sukuria konkrečių kliūčių diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukoms. Todėl turėtų būti nustatyti bendri minimalieji standartai. Tuose standartuose turėtų būti nustatyta, kada pradedamas skaičiuoti senaties terminas, jo trukmė ir aplinkybės, kuriomis jis sustabdomas arba laikinai sustabdomas, ir turėtų būti numatyta, kad ieškinio pateikimo senaties terminas yra ne trumpesnis kaip treji metai. Senaties terminai neturėtų būti pradedami skaičiuoti anksčiau, nei ieškovas sužino apie pažeidimą arba pagrįstai galima manyti, kad jis apie jį žino. Valstybės narės turėtų turėti galimybę nuspręsti, kad senaties terminas nepradedamas skaičiuoti tol, kol pažeidimas dar nepasibaigęs, arba anksčiau nei baigiasi darbo sutarties galiojimas ar darbo santykiai;
- (54) bylinėjimosi išlaidos labai atgraso diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukas nuo ieškinių dėl įtariamų jų teisės į vienodą darbo užmokestį pažeidimų teikimo, todėl neužtikrinama pakankama darbuotojų apsauga ir neužtikrinamas pakankamas teisės į vienodą darbo užmokestį taikymas. Siekdamos pašalinti tą esminę procesinę kliūtį teisingumui, valstybės narės turėtų užtikrinti nacionaliniams teismams galimybę įvertinti, ar pralaimėjęs ieškovas turėjo pagrįstų priežasčių pareikšti ieškinį, ir, jei taip, ar iš to ieškovo turėtų būti nereikalaujama padengti bylinėjimosi išlaidų. Tai visų pirma turėtų būti taikoma tais atvejais, kai bylą laimėjęs atsakovas nesilaikė šioje direktyvoje nustatytų darbo užmokesčio skaidrumo pareigų;

⁽¹⁵⁾ 2015 m. gruodžio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Arjona Camacho*, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, 45 punktas.

⁽¹⁶⁾ 1989 m. spalio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Danfoss*, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, arba nacionalinių nuostatų, jau galiojusių šios direktyvos įsigaliojimo dieną, ir susijusių su teise į vienodą darbo užmokestį, pažeidimus. Tokios sankcijos turėtų apimti baudas, kurios galėtų būti apskaičiuojamos atsižvelgiant į darbdavio bendrąją metinę apyvartą arba bendras darbdavio darbo užmokesčio išlaidas. Turėtų būti atsižvelgiama į visus kitus sunkinančius ar lengvinančius veiksnius, kurie gali būti taikomi atsižvelgiant į atvejo aplinkybes, pavyzdžiui, kai diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje persipina su kitų rūšių draudžiama diskriminacija. Nustatyti, už kuriuos teisių ir pareigų, susijusių su vienodu darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, pažeidimus baudos yra tinkamiausia sankcija, turi valstybės narės;
- (56) 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 pažeidimo sunkumas ir būtų labiau atgrasoma nuo tokių pažeidimų. Tokios sankcijos galėtų apimti įvairius atgrasomus finansinius veiksnius, pavyzdžiui, atimtą teisę į valstybės skiriamas išmokas arba draudimą tam tikrą laikotarpį toliau skirti finansines paskatas ar dalyvauti viešųjų pirkimų procedūroje;
- (57) 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 direktyvas 2014/23/ES ⁽¹⁷⁾, 2014/24/ES ⁽¹⁸⁾ ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2014/25/ES ⁽¹⁹⁾, dalis. Kad būtų vykdomos tos darbdavių 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, kuriais nesukuriamas nė vienos kategorijos darbuotojų vyrų ir moterų, atliekančių vienodą darbą arba vienodos vertės darbą, darbo užmokesčio atotrūkis, kurio nebūtų galima pagrįsti lyties požiūriu neutraliais kriterijais. Be to, valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę reikalauti, kad perkančiosios organizacijos prireikus nustatytų sankcijas ir sutarties nutraukimo sąlygas, taip užtikrinant, kad vykdant viešojo pirkimo ir koncesijos sutartis būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo. Spręsdamos, ar taikyti pašalinimą iš procedūros arba atsisakyti sudaryti sutartį su ekonomiškai naudingiausią pasiūlymą pateikusių konkurso dalyviu, perkančiosios organizacijos taip pat turėtų turėti galimybę atsižvelgti į tai, ar konkurso dalyvis arba to dalyvio subrangovai laikosi vienodo darbo užmokesčio principo;
- (58) norint veiksmingai įgyvendinti teisę į vienodą darbo užmokestį, reikia tinkamos administracinės ir teisminės apsaugos nuo nepalankaus elgesio, kurį gali sukelti darbuotojų bandymai naudotis ta teise, skundai darbdaviui, administraciniai ar teismo procesai, kuriais siekiama užtikrinti, kad ta teisė būtų vykdoma. Remiantis Teisingumo Teismo praktika ⁽²⁰⁾, darbuotojų, turinčių teisę į apsaugą, kategorija turėtų būti aiškinama plačiai ir apimti visus darbuotojus, prieš kuriuos darbdavys gali imtis atsakomųjų priemonių, reaguodamas į dėl diskriminacijos dėl lyties pateiktą skundą. Ta apsauga neapsiriboja tik tais darbuotojais, kurie pateikė skundą, ar jų atstovais, arba tais, kurie atitinka tam tikrus formalius reikalavimus, taikomus pripažįstant tam tikrą statusą, pavyzdžiui, liudytojo statusą;
- (59) siekiant pagerinti vienodo darbo užmokesčio principo laikymosi užtikrinimą, šia direktyva turėtų būti stiprinamos esamos vykdymo užtikrinimo priemonės ir procedūros, susijusios su šioje direktyvoje nustatytais teisėmis ir pareigomis ir su Direktyvoje 2006/54/EB nustatytais vienodo darbo užmokesčio nuostatomis;
- (60) šia direktyva nustatomi minimalieji reikalavimai, taigi, atsižvelgiama į valstybių narių prerogatyvą nustatyti ir išlaikyti nuostatas, kurios yra dar palankesnės darbuotojų atžvilgiu. Pagal esamą teisinę sistemą turimos teisės turėtų būti taikomos ir toliau, nebent šia direktyva būtų nustatytos nuostatos, kurios yra dar palankesnės darbuotojų atžvilgiu. Įgyvendinant šią direktyvą negalima mažinti esamų teisių, nustatytų esamoje šios srities Sąjungos ar nacionalinėje teisėje; ši direktyva taip pat nėra teisėtas pagrindas su vienodo darbo užmokesčio principu susijusioms darbuotojų teisėms mažinti;

⁽¹⁷⁾ 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).

⁽¹⁸⁾ 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).

⁽¹⁹⁾ 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).

⁽²⁰⁾ 2019 m. birželio 20 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje Hinkelbracht ir kt., C-404/18, ECLI:EU:2019:523.

- (61) siekiant užtikrinti deramą teisės į vienodą darbo užmokesčių įgyvendinimo stebėseną, valstybės narės turėtų sukurti ar paskirti specialią stebėsenos įstaigą. Ta įstaiga, kuri turėtų turėti galimybę būti jau esamo panašių tikslų 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. Valstybės narės turėtų turėti galimybę paskirti daugiau nei vieną įstaigą, su sąlyga, kad šioje direktyvoje nustatytas stebėsenos ir analizės funkcijas užtikrins centrinė įstaiga;
- (62) norint analizuoti ir stebėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio pokyčius Sąjungos lygmeniu, itin svarbu rinkti pagal lytį suskirstytus tikslus ir išsamius statistinius duomenis apie darbo užmokesčių ir teikti juos Komisijai (Eurostatui). Tarybos reglamentu (EB) Nr. 530/1999 ⁽²¹⁾ reikalaujama, kad valstybės narės rinktų ketverių metų statistinius duomenis apie darbo užmokesčio struktūrą mikrolygmeniu, kad būtų gauti suderinti duomenys vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkiui apskaičiuoti. Metiniai kokybiški statistiniai duomenys galėtų padidinti skaidrumą ir pagerinti stebėseną ir informuotumą apie lyčių nelygybę darbo užmokesčio srityje. Norint įvertinti pokyčius nacionaliniu lygmeniu ir visoje Sąjungoje tokie duomenys privalo būti prieinami ir palyginami. Komisijai (Eurostatui) perduodami atitinkami statistiniai duomenys turėtų būti renkami statistikos tikslais, kaip tai suprantama Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (EB) Nr. 223/2009 ⁽²²⁾;
- (63) kadangi šios direktyvos tikslų, t. y. geriau ir veiksmingiau taikyti vienodo darbo užmokesčio principą nustatant bendrus minimaliuosius reikalavimus, kurie turėtų galioti visoms įmonėms ir organizacijoms visoje Sąjungoje, valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl jų masto ir poveikio tuos tikslus būtų lengviau pasiekti Sąjungos lygmeniu, laikydamosi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva, kuria nustatomi minimalieji standartai, neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti;
- (64) nustatant, kaip valstybėse narėse, ypač tose, kuriose yra didelė kolektyvinių derybų aprėptis, įgyvendinamos darbo užmokesčio skaidrumo priemonės, labai svarbus vaidmuo tenka socialiniams partneriams. Todėl valstybės narės turėtų būti suteikta galimybė pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti visą šią direktyvą ar jos dalį su sąlyga, kad valstybės narės imasi visų būtinų priemonių, kad būtų nuolat užtikrinami šia direktyva siejami rezultatai;
- (65) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais būtų varžomas labai mažų, mažųjų ar vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės turėtų įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių poveikį labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms, kad užtikrintų, jog toms įmonėms nedaromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažų įmonių administracinės naštos sumažinimui, ir paskelbti tokių vertinimų rezultatus;
- (66) vadovaujantis Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2018/1725 ⁽²³⁾ 42 straipsniu, buvo konsultuojamasi su Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnu; jis pateikė nuomonę 2021 m. balandžio 27 d.,

⁽²¹⁾ 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).

⁽²²⁾ 2009 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 223/2009 dėl Europos statistikos, panaikinančio Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB, Euratomas) Nr. 1101/2008 dėl konfidencialių statistinių duomenų perdavimo Europos Bendrijų statistikos tarnybai, Tarybos reglamentą (EB) Nr. 322/97 dėl Bendrijos statistikos ir Tarybos sprendimą 89/382/EEB, Euratomas, įsteigiantį Europos Bendrijų statistikos programų komitetą (OL L 87, 2009 3 31, p. 164).

⁽²³⁾ 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 SESV 157 straipsnyje įtvirtinto vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo (toliau - vienodo darbo užmokesčio principas) 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 darbo santykius, apibrėžtus pagal kiekvienos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.
3. 5 straipsnio tikslais ši direktyva taikoma įsidarbinti norintiems asmenims.

3 straipsnis

Terminų apibrėžtys

1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:
 - a) darbo užmokestis – pagrindinis bazinis arba minimalusis darbo užmokestis arba atlyginimas ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai (papildomi arba kintamieji komponentai) gauna iš darbdavio už savo darbą;
 - b) darbo užmokesčio dydis – metinis užmokestis ir atitinkamas valandinis atlyginimas neatskaičius mokesčių;
 - c) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis – 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 – darbdavio darbuotojų gaunamo užmokesčio, už kurį didesnę užmokesčių ir mažesnę užmokesčių gaunančių darbuotojų yra po 50 procentų, dydis;
 - e) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio mediana – darbdavio 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) vienodos vertės darbas – darbas, kuris, kaip nustatyta pagal 4 straipsnio 4 dalyje nurodytus nediskriminacinius ir objektyvius lyties požiūriu neutralius kriterijus, yra vienodos vertės;

- h) darbuotojų kategorija – darbuotojai, atliekantys tą patį arba vienodos vertės darbą, sugrupuoti jų darbdavio nešališkai, remiantis 4 straipsnio 4 dalyje nurodytais nediskriminaciniais ir objektyviais lyties požįriu neutraliais kriterijais ir, kai taikytina, bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką;
- i) tiesioginė diskriminacija – padėtis, kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje padėtyje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui;
- j) netiesioginė diskriminacija – padėtis, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai ta nuostata, kriterijus ar praktika objektyviai pateisinami remiantis teisėtu tikslu, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- k) darbo inspekcija – įstaiga arba įstaigos, pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką atsakinga (-os) už kontrolės ir inspektavimo funkcijas darbo rinkoje, išskyrus nacionalinėje teisėje numatytus atvejus, kai tas funkcijas gali vykdyti socialiniai partneriai;
- l) lygybės institucija – institucija ar institucijos, paskirtos pagal Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį;
- m) darbuotojų atstovai – darbuotojų atstovai pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką.

2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

- a) priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą, kaip tai suprantama Direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnio 2 dalies a punkte, taip pat bet koki mažiau palankų požįrį į tokiam elgesiui pasipriešinusį arba jam paklususį asmenį, kai toks priekabiavimas ar elgesys yra susijęs su naudojimusi šioje direktyvoje numatytomis teisėmis arba yra jų nulemtas;
- b) bet koki nurodymą diskriminuoti asmenis dėl lyties;
- c) bet koki mažiau palankų požįrį dėl nėštumo arba motinystės atostogų, kaip tai suprantama Tarybos direktyvoje 92/85/EEB ⁽²⁴⁾;
- d) bet koki mažiau palankų požįrį dėl lyties, kaip tai suprantama Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2019/1158 ⁽²⁵⁾, be kita ko, kiek tai susiję su tėvystės, vaiko priežiūros ar prižiūriniųčio asmens atostogomis;
- e) daugialypę diskriminaciją, kuri yra diskriminacija dėl lyties kartu su diskriminacija dėl vieno ar kelių kitų diskriminacijos pagrindų, draudžiamų pagal direktyvas 2000/43/EB arba 2000/78/EB.

3. 2 dalies e punktu darbdaviams nenustatoma papildomų pareigų rinkti duomenis, kaip nurodyta šioje direktyvoje, susijusius su kitais nei lytis draudžiamais diskriminacijos pagrindais.

4 straipsnis

Vienodas ir vienodos vertės darbas

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad darbdaviai turėtų darbo užmokesčio struktūras, užtikrinančias vienodą darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą.

2. Valstybės narės, pasikonsultavusios su lygybės institucijomis, imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų pateiktos ir lengvai prieinamos analitinės priemonės ar metodikos, skirtos padėti atlikti ir orientuoti darbo vertės vertinimą ir palyginimą pagal šiame straipsnyje nustatytus kriterijus. Tos priemonės ar metodikos suteikia galimybę darbdaviams ir (arba) socialiniams partneriams lengvai sukurti ir naudoti lyties požįriu neutralias darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo sistemas, kurios užkirstų kelią bet kokiai diskriminacijai dėl lyties darbo užmokesčio srityje.

⁽²⁴⁾ 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).

⁽²⁵⁾ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 7 12, p. 79).

3. Kai tikslinga, Komisija, konsultuodamasi su Europos lyčių lygybės institutu (EIGE), gali atnaujinti Sąjungos masto gaires, susijusias su lyties požiūriu neutraliomis darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo sistemomis.

4. Darbo užmokesčio struktūros turi būti tokios, kad būtų galima įvertinti, ar darbuotojai yra panašioje padėtyje darbo vertės atžvilgiu, remiantis objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, dėl kurių susitarta su darbuotojų atstovais, jei tokie atstovai yra. Tie kriterijai neturi būti tiesiogiai ar netiesiogiai susiję su darbuotojų lytimi. Jie apima igūdžius, pastangas, atsakomybę ir darbo sąlygas ir, jei tikslinga, visus kitus veiksnius, kurie yra aktualūs konkrečiai darbo vietai ar pareigoms. Jie turi būti taikomi objektyviai ir lyties požiūriu neutraliu būdu, kad juos taikant nebūtų jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Visų pirma, juos taikant neturi būti nepakankamai įvertinti atitinkami socialiniai emociniai igūdžiai.

II SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO SKAIDRUMAS

5 straipsnis

Darbo užmokesčio skaidrumas prieš įdarbinant

1. Įsidarbinti norintys asmenys turi teisę iš būsimo darbdavio gauti informaciją apie:
 - a) pradinį darbo užmokestį arba jo intervalą, pagrįstą objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais ir priskirtiną atitinkamai darbo vietai, ir
 - b) kai taikytina, atitinkamas kolektyvinės sutarties nuostatas, kurias darbdavys taiko darbo vietai.

Tokia informacija pateikiama taip, kad būtų užtikrintos pagrįstos ir skaidrios derybos dėl darbo užmokesčio, pavyzdžiui, paskelbtame pranešime apie laisvą darbo vietą, prieš pokalbį dėl darbo arba kitu būdu.

2. Darbdavys neklausia įsidarbinti norinčių asmenų apie dabartiniuose ar ankstesniuose darbo santykiuose jų gautą darbo užmokestį.
3. Darbdaviai užtikrina, kad pranešimai apie laisvas darbo vietas ir pareigybių pavadinimai būtų lyties požiūriu neutralūs, o įdarbinimo procesai būtų vykdomi nediskriminuojant, kad nebūtų pažeista teisė į vienodą darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą (toliau – teisė į vienodą darbo užmokestį).

6 straipsnis

Darbo užmokesčio nustatymo ir darbo užmokesčio didinimo politikos skaidrumas

1. Darbdaviai savo darbuotojams pateikia lengvai prieinamus kriterijus, kurie taikomi nustatant darbuotojų darbo užmokestį, darbo užmokesčio dydžius ir darbo užmokesčio didinimą. Tie kriterijai turi būti objektyvūs ir lyties požiūriu neutralūs.
2. Valstybės narės gali atleisti mažiau nei 50 darbuotojų turinčius darbdavius nuo pareigos, susijusios su darbo užmokesčio didinimu, nustatytu 1 dalyje.

7 straipsnis

Teisė į informaciją

1. Darbuotojai pagal 2 ir 4 dalis turi teisę prašyti informacijos apie jų pačių darbo užmokesčio dydį ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal darbuotojo lytį ir vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijas ir tokią informaciją gauti raštu.
2. Darbuotojams suteikiama galimybė prašyti 1 dalyje nurodytos informacijos ir ją gauti per darbuotojų atstovus, laikantis nacionalinės teisės ir (arba) praktikos. Jiems taip pat suteikiama galimybė prašyti informacijos ir ją gauti per lygybės instituciją.

Jei gauta informacija yra netiksli ar neišsami, darbuotojai turi teisę asmeniškai arba per savo darbuotojų atstovus paprašyti pateikti papildomų ir pagrįstų paaiškinimų ir išsamesnės informacijos apie visus suteiktus duomenis ir gauti pagrįstą atsakymą.

3. Darbdaviai kasmet informuoja visus darbuotojus apie jų teisę gauti 1 dalyje nurodytą informaciją ir apie veiksmus, kurių darbuotojai turėtų imtis norėdami pasinaudoti šia teise.

4. 1 dalyje nurodytą informaciją darbdaviai pateikia per pagrįstą laikotarpį, tačiau bet kuriuo atveju per du mėnesius nuo prašymo pateikimo dienos.

5. Darbuotojams neužkertamas kelias atskleisti informaciją apie savo darbo užmokestį siekiant užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo laikymąsi. Visų pirma, valstybės narės nustato priemonės, kuriomis būtų draudžiamos sutarčių sąlygos, kuriomis siekiama apriboti darbuotojų teisę atskleisti informaciją apie savo darbo užmokestį.

6. Darbdaviai gali reikalauti, kad darbuotojai, gavę informacijos pagal šį straipsnį, išskyrus informaciją apie savo darbo užmokestį ar darbo užmokesčio dydį, tos informacijos nenaudotų jokiais kitais tikslais, išskyrus naudojimosi savo teise į vienodą darbo užmokestį tikslą.

8 straipsnis

Informacijos prieinamumas

Darbdaviai visą informaciją, kuria dalijamasi su darbuotojais arba įsidarbinti norinčiais asmenimis pagal 5, 6 ir 7 straipsnius, teikia tokia forma, kuri būtų prieinama neįgaliesiems ir kuria būtų atsižvelgiama į jų konkrečius poreikius.

9 straipsnis

Pranešimas apie darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio atotrūkį

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbdaviai pateiktų toliau nurodytą informaciją apie savo organizaciją, kaip numatyta šiame straipsnyje:

- a) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį;
- b) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį vertinant papildomus arba kintamuosius komponentus;
- c) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio medianą;
- d) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio medianą vertinant papildomus arba kintamuosius komponentus;
- e) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, gaunančių papildomus arba kintamuosius komponentus, dalį;
- f) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų dalį kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje;
- g) darbuotojų vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal pagrindinį bazinį darbo užmokestį arba atlyginimą ir papildomus arba kintamuosius komponentus pagal darbuotojų kategorijas.

2. Darbdaviai, turintys 250 ar daugiau darbuotojų, ne vėliau kaip nuo 2027 m. birželio 7 d., o vėliau – kasmet pateikia 1 dalyje nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus.

3. Darbdaviai, turintys 150–249 darbuotojų, ne vėliau kaip nuo 2027 m. birželio 7 d., o vėliau – kas trejus metus pateikia 1 dalyje nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus.

4. Darbdaviai, turintys 100–149 darbuotojų, ne vėliau kaip nuo 2031 m. birželio 7 d., o vėliau – kas trejus metus pateikia 1 dalyje nurodytą informaciją apie praėjusius kalendorinius metus.

5. Valstybės narės neužkerta kelio darbdaviams, turintiems mažiau nei 100 darbuotojų, savanoriškai teikti 1 dalyje nustatytą informaciją. Valstybės narės nacionalinėje teisėje gali nustatyti reikalavimą, kad darbdaviai, turintys mažiau nei 100 darbuotojų, pateiktų informaciją apie darbo užmokestį.

6. Informacijos tikslumą patvirtina darbdavio vadovybė, pasikonsultavusi su darbuotojų atstovais. Darbuotojų atstovams suteikiama galimybė susipažinti su darbdavio taikoma metodika.

7. Šio straipsnio 1 dalies a–g punktuose nurodyta informacija pranešama institucijai, atsakingai už tokių duomenų rinkimą ir skelbimą pagal 29 straipsnio 3 dalies c punktą. Šio straipsnio 1 dalies a–f punktuose nurodytą informaciją darbdavys gali skelbti savo interneto svetainėje arba ją pavišinti kitu būdu.

8. Valstybės narės šio straipsnio 1 dalies a–f punktuose nurodytą informaciją gali rinkti pačios, remdamosi administraciniais duomenimis, pavyzdžiui, duomenimis, kuriuos darbdaviai teikia mokesčių ar socialinės apsaugos institucijoms. Informacija viešinama pagal 29 straipsnio 3 dalies c punktą.

9. Darbdaviai 1 dalies g punkte nurodytą informaciją pateikia visiems savo darbuotojams ir tų darbuotojų atstovams. Darbdaviai, gavę prašymą, pateikia informaciją darbo inspekcijai ir lygybės institucijai. Gavę prašymą, jie pateikia ir ankstesnių ketverių metų informaciją, jei ją turi.

10. Darbuotojai, darbuotojų atstovai, darbo inspekcijos ir lygybės institucijos turi teisę prašyti darbdavių pateikti papildomų paaiškinimų ir išsamesnės informacijos apie visus pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo. Darbdaviai į tokius prašymus reaguoja per pagrįstą laikotarpį pateikdami pagrįstą atsakymą. Jei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nepagrindžiamas objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, darbdaviai per pagrįstą laikotarpį ištaiso padėtį glaudžiai bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais, darbo inspekcija ir (arba) lygybės institucija.

10 straipsnis

Bendras darbo užmokesčio vertinimas

1. Valstybės narės imasi tinkamų priemonių užtikrinti, kad darbdaviai, kurie pagal 9 straipsnį turi pranešti apie darbo užmokesčių, bendradarbiaudami su savo darbuotojų atstovais atliktą bendrą darbo užmokesčio vertinimą, kai esama visų toliau nurodytų sąlygų:

- a) pranešimas apie darbo užmokesčių rodo bent 5 % bet kurios kategorijos darbuotojų vidutinio darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio skirtumą;
- b) darbdavys tokio vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumo nepagrindė remdamasis objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais;
- c) darbdavys neištaisė tokio nepagrįsto vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumo per šešis mėnesius nuo pranešimo apie darbo užmokesčių pateikimo dienos.

2. Bendras darbo užmokesčio vertinimas atliekamas siekiant nustatyti, ištaisyti darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumus, kurie nėra pagrįsti objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, ir užkirsti kelią tokiems skirtumams, bei apima:

- a) kiekvienos kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų dalies analizę;
- b) informaciją apie kiekvienos kategorijos darbuotojų vidutinio darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydį ir papildomus arba kintamuosius darbo užmokesčio komponentus;
- c) kiekvienos kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinio darbo užmokesčio dydžių skirtumus;
- d) tokių vidutinio darbo užmokesčio dydžių skirtumų priežastis, grindžiamas objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, jei tokie yra, kaip drauge yra nustatę darbuotojų atstovai ir darbdavys;
- e) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, kurie, grįžę iš motinystės ar tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų arba slaugos atostogų, pasinaudojo bet koku darbo užmokesčio padidėjimu, jei toks padidėjimas atitinkamos kategorijos darbuotojams įvyko atostogų laikotarpiu, dalį;
- f) priemones, skirtas darbo užmokesčio skirtumams šalinti, jei jie nėra pagrįsti objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais;

g) ankstesniuose bendruose darbo užmokesčio vertinimuose nurodytų priemonių veiksmingumo vertinimą.

3. Darbdaviai pateikia bendrą darbo užmokesčio vertinimą darbuotojams ir darbuotojų atstovams ir pateikia jį stebėsenos įstaigai pagal 29 straipsnio 3 dalies d punktą. Darbdaviai, gavę prašymą, pateikia jį darbo inspekcijai ir lygybės institucijai.

4. Įgyvendindamas bendro darbo užmokesčio vertinime nustatytas priemones, darbdavys, pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką glaudžiai bendradarbiaudamas su darbuotojų atstovais, per pagrįstą laikotarpį ištaiso nepagrįstus darbo užmokesčio skirtumus. Darbo inspekcijos ir (arba) lygybės institucijos gali būti paprašyta dalyvauti šiame procese. Priemonių įgyvendinimas apima esamų lyties požiūriu neutralių darbo vertinimo ir pareigybių klasifikavimo sistemų analizę arba tokių sistemų sukūrimą, siekiant užtikrinti, kad darbo užmokesčio srityje nebūtų jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties.

11 straipsnis

Parama darbdaviams, turintiems mažiau nei 250 darbuotojų

Valstybės narės, laikydamosi šioje direktyvoje nustatytų pareigų, techninės pagalbos ir mokymo forma teikia paramą darbdaviams, turintiems mažiau nei 250 darbuotojų, ir atitinkamiems darbuotojų atstovams, kad jiems būtų lengviau laikytis šioje direktyvoje nustatytų įpareigojimų.

12 straipsnis

Duomenų apsauga

1. Jei taikant priemones, kurių imamasi pagal 7, 9 ir 10 straipsnius, teikiama informacija apima asmens duomenų tvarkymą, ji teikiama pagal Reglamentą (ES) 2016/679.

2. Asmens duomenys, tvarkomi pagal šios direktyvos 7, 9 arba 10 straipsnį, gali būti naudojami tik vienodo darbo užmokesčio principo taikymo tikslu.

3. Valstybės narės gali nuspręsti, kad tais atvejais, kai dėl informacijos atskleidimo pagal 7, 9 ir 10 straipsnius būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleistas darbuotojo, kurio tapatybę būtų įmanoma nustatyti, darbo užmokestis, informacija turi būti prieinama tik darbuotojų atstovams, darbo inspekcijai arba lygybės institucijai. Darbuotojų atstovai ar lygybės institucija konsultuoja darbuotojus dėl galimo ieškinio pagal šią direktyvą, neatskleidžiant faktinio pavienių vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžio. Stebėsenos pagal 29 straipsnį tikslais informacija pateikiama be apribojimų.

13 straipsnis

Socialinis dialogas

Valstybės narės, nedarydamos poveikio socialinių partnerių autonomijai ir laikydamosi nacionalinės teisės bei praktikos, imasi tinkamų priemonių užtikrinti veiksmingą socialinių partnerių dalyvavimą, kai taikytina, jų prašymu aptariant šioje direktyvoje nustatytas teises ir pareigas.

Valstybės narės, nedarydamos poveikio socialinių partnerių autonomijai ir atsižvelgdamos į nacionalinės praktikos įvairovę, imasi tinkamų priemonių, kuriomis būtų remiamas socialinių partnerių vaidmuo ir skatinama naudotis teise į kolektyvines derybas dėl priemonių, skirtų kovai su diskriminacija darbo užmokesčio srityje ir jos neigiamu poveikiu darbo, kurį daugiausia atlieka vienos lyties darbuotojai, vertinimui.

III SKYRIUS

TEISIŲ GYNIMO PRIEMONĖS IR VYKDYMO UŽTIKRINIMAS

14 straipsnis

Teisių gynimas

Valstybės narės užtikrina, kad po galimos taikinimo procedūros visi darbuotojai, laikantys save nukentėjusiais dėl vienodo darbo užmokesčio principo netaikymo, turėtų galimybę inicijuoti teismo procesinius veiksmus dėl teisių ir pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, vykdymo užtikrinimu. Tokie procesiniai veiksmai turi būti lengvai prieinami darbuotojams ir jų vardu veikiantiems asmenims net ir pasibaigus darbo santykiams, kurių metu, kaip įtariama, buvo diskriminuojama.

15 straipsnis

Procedūros darbuotojų vardu arba jiems paremti

Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos, lygybės institucijos ir darbuotojų atstovai arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus turi teisėtą interesą užtikrinti vyrų ir moterų lygybę, galėtų dalyvauti bet kokiame administraciniame arba teismo procese dėl teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, įtariamo pažeidimo. Tokie subjektai gali veikti darbuotojo, kuris, kaip įtariama, yra su vienodo darbo užmokesčio principu susijusios teisės ar pareigos pažeidimo auka, vardu arba jį remdami, jei tas asmuo su tuo sutinka.

16 straipsnis

Teisė į kompensaciją

1. Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojas, patyręs žalą dėl bet kurios teisės ar pareigos, susijusios su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimo, turėtų teisę reikalauti ir gauti visą valstybės narės nustatytą kompensaciją už tą žalą arba tos žalos atlyginimą.
2. 1 dalyje nurodyta kompensacija arba žalos atlyginimas turi būti reali ir veiksminga valstybės narės atgrasomu ir proporcingu būdu nustatyta kompensacija už patirtus nuostolius ir žalą arba jų atlyginimas.
3. Kompensacija arba žalos atlyginimas užtikrina žalą patyrusiam darbuotojui tokią padėtį, kurioje jis būtų, jei nebūtų buvęs diskriminuojamas dėl lyties arba nebūtų buvusios pažeistos bet kokios teisės ar pareigos, susijusios su vienodo darbo užmokesčio principu. Valstybės narės užtikrina, kad kompensacija arba žalos atlyginimas apimtų visišką nesumokėto darbo užmokesčio ir susijusių premijų ar mokėjimų natūra atgavimą, kompensaciją už prarastas galimybes, neturtinę žalą, bet kokią žalą, sukeltą kitų svarbių veiksnių, kurie gali apimti daugialypę diskriminaciją, taip pat delspinigius.
4. Kompensacija arba žalos atlyginimas neturi būti ribojami iš anksto nustatant didžiausią viršutinę ribą.

17 straipsnis

Kitos teisių gynimo priemonės

1. Valstybės narės užtikrina, kad teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimo atveju kompetentingos institucijos ar nacionaliniai teismai, laikydamiesi nacionalinės teisės, ieškovo prašymu ir atsakovo sąskaita galėtų priimti:
 - a) nutartį nutraukti pažeidimą;

- b) nutartį imtis priemonių, kuriomis būtų užtikrinta, kad būtų taikomos su vienodo darbo užmokesčio principu susijusios teisės ar pareigos.
2. Jei atsakovas nesilaiko pagal 1 dalį priimtos nutarties, valstybės narės užtikrina, kad jų kompetentingos institucijos ar nacionaliniai teismai galėtų, kai tinkama, priimti nutartį dėl nevienkartinės baudos, kad būtų užtikrintas laikymasis.

18 straipsnis

Įrodinėjimo pareigos perkėlimas

1. Valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines teismų sistemas, imasi tinkamų priemonių užtikrinti, kad tais atvejais, kai darbuotojai, laikantys save nukentėjusiais dėl to, kad jiems nebuvo taikomas vienodo darbo užmokesčio principas, kompetentingai institucijai ar nacionaliniam teismui nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad buvo tiesiogiai arba netiesiogiai diskriminuojama, pareiga įrodinėti, kad tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos darbo užmokesčio srityje nebuvo, tektų atsakovui.
 2. Valstybės narės užtikrina, kad administraciniuose arba teismo procesuose dėl įtariamos tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, kai darbdavys nesilaikė 5, 6, 7, 9 ir 10 straipsniuose nustatytų darbo užmokesčio skaidrumo pareigų, pareiga įrodinėti, kad tokios diskriminacijos nebuvo, tektų darbdaviui.
- Šios dalies pirmą pastraipą netaikoma, kai darbdavys įrodo, kad 5, 6, 7, 9 ir 10 straipsniuose nustatytų pareigų pažeidimas buvo akivaizdžiai netyčinis ir nereikšmingas.
3. Šia direktyva valstybėms narėms neužkertamas kelias nustatyti įrodinėjimo taisykles, kurios būtų palankesnės darbuotojui, pradėjusiam administracinį arba teismo procesą dėl bet kurių teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, įtariamo pažeidimo.
 4. Valstybėms narėms nebūtina 1 dalies taikyti procedūroms ir procesiniams veiksams, kai bylos faktines aplinkybes turi ištirti kompetentinga institucija arba nacionalinis teismas.
 5. Šis straipsnis netaikomas baudžiamajam procesui, nebent nacionalinėje teisėje nustatyta kitaip.

19 straipsnis

Vienodo ar vienodos vertės darbo įrodymas

1. Vertinant, ar darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai atlieka tą patį arba vienodos vertės darbą, vertinimas, ar darbuotojų padėtis yra panaši, neapsiriboja tik tais atvejais, kai darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai dirba tam pačiam darbdaviui, bet apima ir vieną darbo užmokesčio sąlygas nustatantį šaltinį. Vienas šaltinis yra tada, kai juo nustatomi darbo užmokesčio elementai, svarbūs darbuotojams palyginti.
2. Vertinant, ar darbuotojų padėtis yra panaši, neturi būti apsiribojama darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu kaip ir atitinkamas darbuotojas.
3. Jei neįmanoma nustatyti realaus lyginamojo subjekto, įtariamai diskriminacijai darbo užmokesčio srityje įrodyti galima naudoti bet kokius kitus įrodymus, įskaitant statistinius duomenis arba palyginimą, kaip būtų traktuojamas darbuotojas panašioje padėtyje.

20 straipsnis

Galimybė susipažinti su įrodymais

1. Valstybės narės užtikrina, kad atliekant procesinius veiksmus dėl ieškinio dėl vienodo darbo užmokesčio, kompetentingos institucijos ir nacionaliniai teismai galėtų priimti nutartį, kad atsakovas atskleistų visus jo kontroliuojamus svarbius įrodymus, laikantis nacionalinės teisės ir praktikos.

2. Valstybės narės užtikrina, kad kompetentingos institucijos ir nacionaliniai teismai turėtų įgaliojimus priimti nutartį, kad būtų atskleisti įrodymai, apimantys konfidencialią informaciją, jei jie mano, kad tie įrodymai gali būti svarbūs nagrinėjant ieškinį dėl vienodo darbo užmokesčio. Valstybės narės užtikrina, kad kompetentingos institucijos ar nacionaliniai teismai, priimdami nutartį atskleisti tokią informaciją, turėtų veiksmingų priemonių tokiai informacijai apsaugoti, laikantis nacionalinių procedūrinių taisyklių.

3. Šiuo straipsniu valstybėms narėms neužkertamas kelias palikti galioti arba nustatyti ieškovams palankesnes taisykles.

21 straipsnis

Senaties terminai

1. Valstybės narės užtikrina, kad nacionalinėse taisyklėse, taikomose ieškinių dėl vienodo darbo užmokesčio pateikimo terminams, būtų nustatoma, kada tokie terminai pradedami skaičiuoti, nustatoma jų trukmė ir aplinkybės, kuriomis jie gali būti sustabdyti arba laikinai sustabdyti. Senaties terminai nepradedami skaičiuoti anksčiau, nei ieškovas sužino apie pažeidimą arba pagrįstai galima manyti, kad jis apie jį žino. Valstybės narės gali nuspręsti, kad senaties terminai nepradedami skaičiuoti tol, kol pažeidimas vis dar vykdomas, arba anksčiau nei baigiasi darbo sutarties galiojimas ar darbo santykiai. Tokie senaties terminai negali būti trumpesni kaip treji metai.

2. Valstybės narės užtikrina, kad senaties terminas būtų sustabdytas arba, atsižvelgiant į nacionalinę teisę, laikinai sustabdytas, kai tik ieškovas imasi veiksmų pranešdamas apie skundą darbdaviui arba inicijuodamas procesinius veiksmus teisme – tiesiogiai arba per darbuotojų atstovus, darbo inspekciją ar lygybės instituciją.

3. Šis straipsnis netaikomas taisyklėms dėl ieškinių galiojimo pabaigos.

22 straipsnis

Teismo išlaidos

Valstybės narės užtikrina, kad tuo atveju, kai atsakovas laimi byloje, susijusioje su ieškiniu dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, nacionaliniai teismai pagal nacionalinę teisę galėtų įvertinti, ar pralaimėjęs ieškovas turėjo pagrįstų priežasčių pateikti ieškinį, ir, jei taip, ar tikslinga nereikalauti, kad tas ieškovas padengtų su procesu susijusias išlaidas.

23 straipsnis

Sankcijos

1. Valstybės narės nustato taisykles dėl veiksmingų, proporcingų ir atgrasomų sankcijų, taikytinų už teisių ir pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimus. Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad tos taisyklės būtų įgyvendinamos, ir nedelsdamos praneša Komisijai apie tas taisykles bei tas priemones ir apie visus vėlesnius joms įtakos turinčius pakeitimus.

2. Valstybės narės užtikrina, kad 1 dalyje nurodytomis sankcijomis būtų užtikrintas realus atgrasomasis poveikis teisių ir pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimų atžvilgiu. Tos sankcijos apima baudas, kurios nustatomos remiantis nacionaline teise.

3. Nustatant 1 dalyje nurodytas sankcijas atsižvelgiama į visas atitinkamas sunkinančias ar lengvinančias aplinkybes, susijusias su konkrečiu pažeidimu, kuris gali apimti daugialypę diskriminaciją.

4. Valstybės narės užtikrina, kad už pakartotinius teisių ir pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimus būtų taikomos konkrečios sankcijos.

5. Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad pagal šį straipsnį numatytos sankcijos būtų veiksmingai taikomos praktikoje.

24 straipsnis

Vienodo darbo užmokesčio nuostatos viešojo pirkimo ir koncesijos sutartyse

1. Tinkamos 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, kad vykdydami viešojo pirkimo ar koncesijos sutartis ekonominės veiklos vykdytojai laikytųsi su vienodo darbo užmokesčio principu susijusių pareigų.
2. Valstybės narės apsvarsto galimybę reikalauti, kad perkančiosios organizacijos nustatytų atitinkamai 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 arba Direktyvos 2014/25/ES 80 straipsnio 1 dalį kartu su Direktyvos 2014/24/ES 57 straipsnio 4 dalies a punktu, perkančiosios organizacijos gali pašalinti arba gali būti valstybių narių įpareigos pašalinti ekonominės veiklos vykdytoją iš viešojo pirkimo procedūros, jei jos gali tinkamomis priemonėmis įrodyti šio straipsnio 1 dalyje nurodytų pareigų pažeidimą, susijusį su darbo užmokesčio skaidrumo pareigų nesilaikymu arba bet kurios darbuotojų kategorijos 5 % ar didesniu darbo užmokesčio atotrūkiu, kurio darbdavys nepagrindžia objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais kriterijais. Tai nedaro poveikio kitoms Direktyvoje 2014/23/ES, 2014/24/ES arba 2014/25/ES nustatytoms teisėms ir pareigoms.

25 straipsnis

Viktimizacija ir apsauga nuo mažiau palankaus požiūrio

1. Darbuotojai ir jų atstovai negali būti traktuojami mažiau palankiai dėl to, kad jie pasinaudojo savo teisėmis, susijusiomis su vienodu darbo užmokesčiu, arba parėmė kitą asmenį apsaugant to asmens teises.
2. Valstybės narės į savo nacionalines teises sistemas įtraukia priemones, kurios būtinos darbuotojams, įskaitant darbuotojus, kurie yra darbuotojų atstovai, apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar kitokio darbdavio priešiško elgesio jam reaguojant į skundą darbdavio organizacijoje arba į bet kokią administracinę ar teismo procesą siekiant užtikrinti teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, vykdymą.

26 straipsnis

Ryšys su Direktyva 2006/54/EB

Šios direktyvos III skyrius taikomas procesiniams veiksams dėl teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, nustatytu Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje.

IV SKYRIUS

HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS

27 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 apsaugos lygį šios direktyvos taikymo srityse.

28 straipsnis

Lygybės institucijos

1. Nedarant poveikio darbo inspekcijų ar kitų darbuotojų teises ginančių įstaigų, įskaitant socialinius partnerius, kompetencijai, įsteigtos lygybės institucijos laikomos kompetentingomis klausimais, patenkančiais į šios direktyvos taikymo sritį.
2. Valstybės narės, laikydamosi nacionalinės teisės ir praktikos, imasi aktyvių priemonių, kad užtikrintų glaudų darbo inspekcijų, lygybės institucijų ir, kai taikytina, socialinių partnerių bendradarbiavimą ir veiklos koordinavimą, kiek tai susiję su vienodo darbo užmokesčio principu.
3. Valstybės narės suteikia savo lygybės institucijoms pakankamai išteklių, būtinų, kad jos galėtų veiksmingai vykdyti savo funkcijas, susijusias su pagarba teisei į vienodą darbo užmokestį.

29 straipsnis

Stebėseną ir informuotumą didinimas

1. Valstybės narės užtikrina nuoseklią ir koordinuotą vienodo darbo užmokesčio principo taikymo stebėseną ir rėmimą ir užtikrina, kad būtų vykdomos visos galimos teisių gynimo priemonės.
2. Kiekviena valstybė narė paskiria įstaigą, kuri stebėtų ir remtų nacionalinių priemonių, kuriomis įgyvendinama ši direktyva, įgyvendinimą (toliau – stebėsenos įstaiga), ir imasi būtinų priemonių tinkamam jos veikimui užtikrinti. Stebėsenos įstaiga gali būti esamos nacionalinio lygmens įstaigos ar struktūros dalis. Valstybės narės gali paskirti daugiau nei vieną įstaigą informuotumo didinimo ir duomenų rinkimo tikslu, jei 3 dalies b, c ir e punktuose numatytas stebėsenos ir analizės funkcijas užtikrina centrinė įstaiga.
3. Valstybės narės užtikrina, kad stebėsenos įstaigos užduotys, be kita ko, būtų:
 - a) didinti viešųjų ir privačiųjų įmonių bei organizacijų, socialinių partnerių ir visuomenės informuotumą, kad būtų skatinamas vienodo darbo užmokesčio principas ir teisė į darbo užmokesčio skaidrumą, be kita ko, sprendžiant daugialypės diskriminacijos, susijusios su vienodu darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, problemą;
 - b) analizuoti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis ir parengti priemones, kurios padėtų įvertinti darbo užmokesčio nelygybę, pasinaudojant visų pirma EIGE analitinio darbo rezultatais ir jo priemonėmis;
 - c) rinkti iš darbdavių pagal 9 straipsnio 7 dalį gautus duomenis ir nedelsiant paskelbti 9 straipsnio 1 dalies a–f punktuose nurodytus duomenis lengvai prieinamu ir naudotojui patogiu būdu, kad būtų galima palyginti atitinkamos valstybės narės darbdavius, sektorius ir regionus ir užtikrinti, kad būtų prieinama ankstesnių ketverių metų informacija, jei ji turima;
 - d) rinkti bendro darbo užmokesčio vertinimo ataskaitas pagal 10 straipsnio 3 dalį;
 - e) kaupti duomenis apie kompetentingoms institucijoms, įskaitant lygybės institucijas, pateiktų skundų dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje ir nacionaliniuose teismuose pareiktų ieškinų skaičių ir rūšis.
4. Valstybės narės ne vėliau kaip 2028 m. birželio 7 d., o vėliau – kas dvejus metus, vienu kartu pateikia Komisijai 3 dalies c, d ir e punktuose nurodytus duomenis.

30 straipsnis

Kolektyvinės derybos ir veiksmai

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

*31 straipsnis***Statistika**

Valstybės narės kasmet pateikia Komisijai (Eurostatui) naujausius nacionalinius duomenis, naudojamus apskaičiuojant nekoreguotąjį vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį. Tie statistiniai duomenys suskirstomi pagal lytį, ekonomikos sektorių, darbo laiką (visą darbo laiką / ne visą darbo laiką), ekonominę kontrolę (viešoji / privačioji nuosavybė) bei amžių ir apskaičiuojami kasmet.

Pirmoje pastraipoje nurodyti duomenys perduodami nuo 2028 m. sausio 31 d. už 2026 m. ataskaitinius metus.

*32 straipsnis***Informacijos sklaida**

Valstybės narės imasi aktyvių priemonių užtikrinti, kad pagal šią direktyvą priimtose nuostatos drauge su atitinkamomis jau galiojančiomis nuostatomis būtų visomis tinkamomis priemonėmis paviešintos atitinkamiems jų teritorijoje esantiems asmenims.

*33 straipsnis***Igyvendinimas**

Igyvendinti šią direktyvą valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams, laikydamosi nacionalinės teisės ir (arba) praktikos dėl socialinių partnerių vaidmens, jei valstybės narės imasi visų būtinų priemonių, kad būtų nuolat užtikrinami šia direktyva siejami rezultatai. Socialiniams partneriams pavestos įgyvendinimo užduotys gali apimti:

- a) analitinių priemonių arba metodikų rengimą, kaip nurodyta 4 straipsnio 2 dalyje;
- b) finansines sankcijas, lygiavertes baudoms, su sąlyga, kad jos yra veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

*34 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 2026 m. birželio 7 d. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Informuodamos Komisiją valstybės narės taip pat pateikia jai savo atlikto perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių poveikio darbuotojams ir mažiau nei 250 darbuotojų turintiems darbdaviams vertinimo rezultatų santrauką ir nurodo, kur toks vertinimas paskelbtas.

2. Valstybės narės, priimdamos 1 dalyje nurodytas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

*35 straipsnis***Ataskaitų teikimas ir peržiūra**

1. Valstybės narės ne vėliau kaip 2031 m. birželio 7 d. informuoja Komisiją apie šios direktyvos įgyvendinimą ir jos praktinį poveikį.

2. Komisija ne vėliau kaip 2033 m. birželio 7 d. pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai šios direktyvos įgyvendinimo ataskaitą. Ataskaitoje, *inter alia*, išnagrinėjamos 9 ir 10 straipsniuose numatytos darbdaviui taikomos ribos, taip pat 10 straipsnio 1 dalyje numatytas 5 % kriterijus bendram darbo užmokesčio vertinimui atlikti. Komisija prireikus pasiūlo bet kokius teisėkūros procedūra priimamus pakeitimus, kurie, jos nuomone, yra reikalingi atsižvelgiant į tą ataskaitą.

36 straipsnis

Įsigaliojimas

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

37 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Strasbūre 2023 m. gegužės 10 d.

Europos Parlamento vardu
Pirmininkė
R. METSOLA

Tarybos vardu
Pirmininkė
J. ROSWALL
