



Briuselis, 2021 m. gruodžio 2 d.
(OR. en)

14317/21

Tarpinstitucinė byla:
2021/0050(COD)

SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187

PRANEŠIMAS

nuo: Nuolatinių atstovų komiteto (COREPER I)

kam: Tarybai (EPSCO)

Komisijos dok. Nr.: 6750/21 - COM(2021) 93 final

Dalykas: Pasiūlymas dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS,
kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už
vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji
darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai
– Bendras požiūris

I. IVADAS

2021 m. kovo 4 d. Komisija, reaguodama į 2019 m. birželio mėn. Tarybos raginimą parengti konkrečias priemones darbo užmokesčio skaidrumui didinti, pateikė pasiūlymą dėl direktyvos, kuria siekiant griežtesnio vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principo taikymo nustatomi minimalieji darbo užmokesčio skaidrumo reikalavimai.

Šia direktyva siekiama:

- i) nustatyti minimaliuosius reikalavimus, kad būtų griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas;

- ii) panaikinti diskriminaciją dėl lyties didinant darbo užmokesčio sistemų skaidrumą ir
- iii) gerinti teisių ir pareigų, susijusių su vienodu darbo užmokesčiu, vykdymo užtikrinimą.

Pagal prie Sutarčių pridėto Protokolo Nr. 2 6 straipsnį per aštuonias savaites nuo šio Komisijos pasiūlymo pateikimo DK, ES, IT, PT ir SE nacionaliniai parlamentai pateikė pagrįstas nuomones.

Siūlomas teisinis pagrindas yra SESV 157 straipsnio 3 dalis, kurioje reikalaujama, kad Europos Parlamentas ir Taryba spręstų pagal įprastą teisėkūros procedūrą.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas nuomonę priėmė 2021 m. birželio 9 d. plenariniame posėdyje.

II. DISKUSIJOS PIRMININKAUJANT SLOVĖNIJAI

Taryboje pasiūlymą nagrinėjo Socialinių klausimų darbo grupė – buvo pateikti šeši kompromisiniai tekstai. Pirmininkaujanti valstybė narė tam skyrė visas aštuonias darbo grupės posėdžių dienas ir surengė daug dvišalių svarstymų, kad būtų rasti tinkami delegacijoms susirūpinimą keliančių klausimų sprendimai.

Tarybos parengiamųjų organų posėdžiuose aptarti pagrindiniai klausimai

1. Proporcingumas ir poveikis nacionalinėms sistemoms

Diskusijoje dėl poveikio vertinimo daug dėmesio buvo skirta pasiūlymo pagrindimui ir išsamiam paaiškinimui, kad būtų atsižvelgta į susirūpinimą keliančius klausimus, susijusius su siūlomų sprendimų proporcingumu. Daugelis delegacijų atkreipė dėmesį į tai, kad pasiūlymas yra labai sudėtingas ir kad jame labai daug privalomų nuostatų. Jos pabrėžė, jog įgyvendinant šią direktyvą reikia daugiau lankstumo. Kelios delegacijos pareiškė susirūpinimą, kad siūlomi įpareigojimai kirstųsi su jų darbo rinkos modeliais ir socialinių partnerių vaidmeniu šioje srityje.

Pirmininkaujančios valstybės narės pasiūlytais sprendimais siekiama supaprastinti direktyvos įgyvendinimo stebėsenos sistemą. Kelios nuostatos buvo iš dalies pakeistos siekiant paaiškinti, kad pasiūlymas neturėtų trikdyti nacionalinių darbo rinkos modelių. Pirmininkaujančios valstybės narės parengtame pasiūlyme atsižvelgiama į socialinių partnerių vaidmenį ir socialinio dialogo autonomiją. Be to, siekiant išsklaidyti abejones dėl terminijos supratimo ir užtikrinti vienodą direktyvos taikymą, buvo naujai apibrėžtos arba išsamiau paaiškintos kelios pagrindinės pasiūlymo sąvokos.

2. *Didesnė finansinė ir administracinė našta darbdaviams, visų pirma labai mažiems ir mažiesiems darbdaviams*

Pritardamos pasiūlymo tikslui, kelios delegacijos pareiškė susirūpinimą dėl numatomos administracinės ir finansinės naštos darbdaviams įgyvendinant darbo užmokesčio skaidrumo pareigas. Kai kurios delegacijos laikėsi nuomonės, kad MVI nuo kai kurių pareigų turėtų būti atleistos. Taip pat kilo susirūpinimas dėl duomenų, kuriuos darbdaviai, turintys ne mažiau nei 250 darbuotojų, turėtų pateikti pranešimuose apie darbo užmokestį. Kai kurios delegacijos teigė, kad reikalaujama pernelyg daug duomenų. Kita vertus, kai kurios delegacijos pritarė tam, kad būtų sumažinta riba, lemianti privalomą pranešimų apie darbo užmokestį teikimą, kad toks teikimas būtų privalomas ir vidutinėms įmonėms.

Pirmininkaujanti valstybė narė savo kompromisiniame pasiūlyme paliko 250 darbuotojų ribą, taip pat nekeitė reikalavimų dėl duomenų, kurie turi būti pateikiami pranešimuose apie darbo užmokestį – tai vertinama kaip tinkama pusiausvyra. Tačiau jame nustatytos kelios išimtys labai mažiems ir mažiesiems darbdaviams. Visų pirma pirmininkaujančios valstybės narės pasiūlyme aiškiai išdėstomi kriterijai, kuriais turi būti vadovaujama taikant vienodos vertės darbo sąvoką, ir tai turėtų palengvinti taikymą.

3. *Nuostatos, susijusios su daugialype diskriminacija*

Nors pasiūlyme numatyta, kad darbdaviai turi rinkti tik su darbuotojų diskriminacija dėl lyties susijusius duomenis, kai kurios delegacijos pareiškė susirūpinimą dėl nuostatos, susijusios su reikalavimu atsižvelgti į daugialypę diskriminaciją – diskriminaciją dėl lyties kartu su diskriminacija dėl kitų draudžiamų pagrindų. Kai kurios delegacijos iškėlė klausimą dėl neaiškių tokios nuostatos padarinių.

Pirmininkaujančios valstybės narės pasiūlyme paaiškinama, kad darbdavių pareigų, susijusių su darbo užmokesčio skaidrumo priemonėmis, taikymo aprėptis nesikeičia. Jame taip pat paaiškinama, kad diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje klausimu taip pat turėtų būti galima atsižvelgti į diskriminaciją dėl kelių pagrindų, taip sudarant sąlygas teismams ar kompetentingai institucijai tinkamai atsižvelgti į tokią diskriminaciją.

4. *Direktyvos taikymo sritis, ypač kalbant apie įsidarbinti norinčius asmenis*

Kai kurios delegacijos nurodė, kad pasiūlymas taikomas darbuotojams ir nėra taikomas įsidarbinti norintiems asmenims, todėl skeptiškai vertina nuostatą, skirtą darbo užmokesčio skaidrumui prieš įdarbinant užtikrinti.

Pirmininkaujančios valstybės narės pasiūlyme paaiškinama, kad darbo užmokesčio skaidrumo prieš įdarbinimą tikslais direktyva taip pat taikoma įsidarbinti norinčių asmenų atveju.

5. *Teisių gynimo priemonės ir teisių bei pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, vykdymo užtikrinimas*

Daug delegacijų pareiškė susirūpinimą dėl siūlomų nuostatų dėl teisių gynimo priemonių ir teisių bei pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, vykdymo užtikrinimo mechanizmų. Delegacijos laikėsi nuomonės, kad nuostatos yra pernelyg išsamios ir kertasi su nacionalinėmis teismų sistemomis. Ypač didelį susirūpinimą kėlė tokie klausimai kaip įrodinėjimo pareigos perkėlimas, vienodo ar vienodos vertės darbo įrodymas ir vieno šaltinio bei hipotetinio lyginamojo subjekto naudojimas šioje srityje, senaties terminai, teisinės ir teisminės išlaidos bei sankcijos.

Pirmininkaujančios valstybės narės pasiūlyme atsižvelgiama į daugumą delegacijų iškeltų susirūpinimą keliančių klausimų, suteikiant valstybėms narėms daugiau lankstumo, kartu išlaikant pagrindinius elementus, būtinus veiksmingam vienodo darbo užmokesčio principo taikymui. Be kita ko, pirmininkaujančios valstybės narės pasiūlyme paaiškinamas vieno šaltinio ir hipotetinio lyginamojo subjekto naudojimas įrodant vienodą arba vienodos vertės darbą.

Atsižvelgiant į pirmiau išdėstytus klausimus, pirmininkaujančios valstybės narės kompromisiniame tekste atsižvelgiama į darbo rinkos modelių įvairovę ir socialinių partnerių vaidmenį. Siekiant kuo labiau sumažinti konkrečių nuostatų finansinį ir administracinį poveikį, jame numatytos išimtys ir nukrypti leidžiančios nuostatos, taikomos labai mažiems ir mažiesiems darbdaviams. Dar daugiau, jame valstybėms narėms suteikiama daugiau lankstumo, susijusio su pasiūlymo vykdymo užtikrinimu.

Toliau yra išdėstyti pagrindiniai nauji elementai, palyginti su Komisijos pasiūlymu:

- kalbant apie direktyvos taikymo sritį, pirmininkaujanti valstybė narė padarė pakeitimą, kad darbo užmokesčio skaidrumo priemonių prieš įdarbinimą tikslais į taikymo sritį būtų įtraukti įsidarbinti norintys asmenys;
- siekdama vienesnio pagrindinių sąvokų taikymo ir supratimo, pirmininkaujanti valstybė narė į 3 straipsnį pasiūlė įtraukti šių sąvokų apibrėžtis: „vienodo darbo užmokesčio principas“, „kontrolės įstaiga“, „darbuotojų atstovai“, „labai maži darbdaviai“ ir „mažieji darbdaviai“;
- kalbant apie daugialypę diskriminaciją, pirmininkaujančios valstybės narės kompromisiniame tekste paaiškinama, kad šioje direktyvoje tinkamai atsižvelgiama į bet kokią nepalankią padėtį, kurią lemia sąveikinė diskriminacija, tačiau ja nenustatoma papildomos pareigos darbdaviams rinkti duomenis, susijusius su kitais nei lytis draudžiamais pagrindais;

- kalbant apie kriterijus, į kuriuos reikėtų atsižvelgti vertinant organizacijoje atliekamas užduotis, vienodos vertės darbo sąvokos taikymo tikslais pirmininkaujanti valstybė narė pasiūlė, remiantis galiojančiomis Europos Sąjungos gairėmis, taikyti keturis kriterijus (įgūdžiai, pastangos, atsakomybė ir darbo sąlygos);
- siekiant sumažinti labai mažiems ir mažiesiems darbdaviams tenkančią administracinę naštą, pirmininkaujančios valstybės narės kompromisiniame tekste nustatyta galimybė labai mažiems ir mažiesiems darbdaviams taikyti išimtis kai kurių su darbo užmokesčio skaidrumu susijusių pareigų atveju;
- kalbant apie susirūpinimą keliančius klausimus socialinio dialogo ir socialinių partnerių vaidmens srityje, pirmininkaujanti valstybė narė pasiūlė iš dalies pakeisti kai kurias nuostatas – taip užtikrintas lankstumas dėl poreikio vadovautis nacionaline teise ar praktika ir siekiant atsižvelgti į darbo rinkos modelių įvairovę;
- kalbant apie nuostatas dėl teisių gynimo priemonių ir vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimo užtikrinimo, pirmininkaujančios valstybės narės kompromisiniame pasiūlyme deramai atsižvelgiama į delegacijų iškeltus rūpimus klausimus, susijusius su nacionalinių teisminių sistemų skirtumais. Padaryta keletas pakeitimų, kad valstybėms narėms būtų suteikta daugiau lankstumo taisyklių, kuriomis reglamentuojamas įrodinėjimo naštos perkėlimas, senaties terminai, teisinės ir teisminės išlaidos ir sankcijos, srityje;
- siekdama išsklaidyti kelių delegacijų pareikštą susirūpinimą dėl „hipotetinio lyginamojo subjekto“ naudojimo teisiniuose darbo ginčiuose, pirmininkaujanti valstybė narė visų pirma patikslino sąvoką ir situacijas, kada toks lyginamasis subjektas turėtų būti naudojamas. Pirmininkaujančios valstybės narės kompromisiniu pasiūlymu taip pat siekiama, kad vertinant, ar darbuotojų padėtis yra panaši, nebūtų apsiribojama tik tais atvejais, kai darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai dirba tam pačiam darbdaviui, bet kad toks vertinimas apimtų ir vieną darbo užmokesčio sąlygas nustatantį šaltinį;
- vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimo stebėsenos srityje pirmininkaujanti valstybė narė iš dalies pakeitė pradinį pasiūlymą, kad valstybėms narėms būtų užtikrintas pakankamas lankstumas.

Komisijos pasiūlymo (išdėstyto dokumente 6750/21) pakeitimai priede pažymėti **paryškintuoju šriftu**, o išbrauktas tekstas – ženklų [...].

2021 m. gruodžio 1 d. Nuolatinių atstovų komiteto posėdyje didelė delegacijų dauguma pritarė pirmininkaujančios valstybės narės atliktam darbui ir susitarė, kad kompromisinis tekstas yra tvirtas pagrindas būsimo deryboms su Europos Parlamentu. Kelios delegacijos nurodė apgailestaujančios, kad tekstas nebuvo toliau svarstomas techniniu lygmeniu. Nors kai kurios delegacijos dar negalėjo panaikinti bendrų tikrinimo išlygų, didžioji dauguma delegacijų sutiko, kad tekstas yra pakankamai brandus, kad jį būtų galima perduoti EPSCO tarybai siekiant susitarti dėl bendro požiūrio.

Likusios išlygos

Bendros tikrinimo išlygos: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Parlamentinio tikrinimo išlygos: EE.

III. IŠVADA

Tarybos (EPSCO) prašoma susitarti dėl bendro požiūrio dėl šio pranešimo priede išdėstyto teksto ir įgalinti pirmininkaujančią valstybę narę pradėti derybas dėl šio dokumento su Europos Parlamento atstovais.

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

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

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 157 straipsnio 3 dalį,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę¹,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

- (1) Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje ir 3 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta teisė į moterų ir vyrų lygybę kaip vieną svarbiausių Sąjungos vertybių ir tikslų;
- (2) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 ir 10 straipsniuose nustatyta, kad visoje savo veikloje Sąjunga siekia pašalinti vyrų ir moterų nelygybės apraiškas, skatinti jų lygybę ir kovoti su diskriminacija dėl lyties;

¹ OL C [...] [...], p. [...].

- (3) SESV 157 straipsnio 1 dalimi reikalaujama, kad kiekviena valstybė narė užtikrintų, jog būtų taikomas principas už vienodą arba vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą darbo užmokestį (**toliau – vienodo darbo užmokesčio principas**);
- (4) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje nustatyta, kad moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinta visose srityse, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą;
- (5) vienas Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos drauge paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio² principų – vienodas požiūris į moteris ir vyrus ir jų lygios galimybės bei teisė į vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą;
- (6) Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB³ nustatyta, kad panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už vienodą arba vienodos vertės darbą. Visų pirma tada, kai nustatant darbo užmokestį taikoma pareigybių klasifikacijos sistema, ji turėtų būti grindžiama vyrams ir moterims vienodais kriterijais ir parengta taip, kad ją taikant nebūtų diskriminacijos dėl lyties;

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_lt

³ 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).

- (7) 2020 m. vertinimo ataskaitoje⁴ nustatyta, kad taikyti vienodo darbo užmokesčio principą trukdo nepakankamas darbo užmokesčio sistemų skaidrumas, nepakankamas teisinis tikrumas dėl sąvokos „vienodos vertės darbas“ ir procedūrinės kliūtys, su kuriomis susiduria diskriminacijos aukos. Darbuotojams trūksta informacijos, reikalingos norint pagrįstai reikalauti vienodo darbo užmokesčio, ypač informacijos apie vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijų darbo užmokesčio dydį. Ataskaitoje nustatyta, kad didesnis skaidrumas leistų atskleisti šališkumą ir diskriminaciją dėl lyties įmonės ar organizacijos darbo užmokesčio struktūrose. Tai taip pat leistų darbuotojams, darbdaviams ir socialiniams partneriams imtis tinkamų veiksmų siekiant užtikrinti teisę į vienodą darbo užmokestį;
- (8) išsamiai įvertinus dabartinę vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą sistemą⁵ ir surengus plataus masto ir įtraukias konsultacijas⁶, 2020–2025 m. lyčių lygybės strategijoje⁷ paskelbtos privalomos darbo užmokesčio skaidrumo priemonės;
- (9) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį lemia įvairūs veiksniai, dalis kurių prisideda prie tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Apskritai dėl nepakankamo darbo užmokesčio skaidrumo organizacijoje susiklosto padėtis, kai diskriminacija ir šališkumas dėl lyties nėra identifikuojami arba, įtarus, kad jie egzistuoja, tą sunku įrodyti. Todėl, norint padidinti darbo užmokesčio skaidrumą, reikia nustatyti privalomas priemones, skatinti organizacijas peržiūrėti savo darbo užmokesčio struktūras, kad vienodą arba vienodos vertės darbą atliekantiems vyrams ir moterims būtų užtikrintas vienodas užmokestis, ir sudaryti sąlygas diskriminacijos aukoms įgyvendinti savo teisę į vienodą darbo užmokestį. Šias priemones turėtų papildyti nuostatos, kuriomis išaiškinamos esamos teisinės sąvokos (tokios kaip „darbo užmokestis“ ir „vienodos vertės darbas“), ir priemonės, kuriomis gerinami vykdymo užtikrinimo mechanizmai bei teisė kreiptis į teismą;

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Taip pat žr. 2013 m. ataskaitą dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB taikymo (COM(2013) 861 final).

⁵ Atitinkamos Direktyvos 2006/54/EB nuostatos, kuria įgyvendinamas Sutartyje nustatytas vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, vertinimas (SWD(2020) 50 final); 2017–2019 m. ES kovos su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu veiksmų plano įgyvendinimo ataskaita (COM(2020) 101 final).

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_lt

⁷ 2020 m. kovo 5 d. Komisijos komunikatas „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija“ (COM(2020) 152 final).

- (10) vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymas turėtų būti stiprinamas naikinant tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją. Tai nekliudo darbdaviams mokėti skirtingą darbo užmokestį vienodą arba vienodos vertės darbą atliekantiems darbuotojams, jei remiamasi objektyviais, lyties požiūriu neutraliais ir nešališkais kriterijais, tokiais kaip veiklos rezultatai ir kompetencija;
- (11) ši direktyva turėtų būti taikoma visiems darbuotojams, įskaitant ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus arba asmenis, sudariusius darbo sutartį arba palaikantiems darbo santykius su laikinojo įdarbinimo įmone, **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 Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teismas) praktiką. [...] Į šios direktyvos taikymo sritį **gali** patekti **atitinkamus** kriterijus atitinkantys namų ūkio darbuotojai, pagal poreikį iškviečiami darbuotojai, nereguliarieji pagal trumpalaikes darbo sutartis dirbantys darbuotojai, pagal paslaugų kvitus dirbantys asmenys, skaitmeninių platformų darbuotojai, stažuotojai ir pameistriei. Nustatant, ar esama darbo santykių, turėtų būti remiamasi su faktiniu darbo atlikimu susijusiais faktais, o ne tuo, kaip šalys apibrėžia santykius;
- (11a) (nauja) svarbus diskriminacijos darbo užmokesčio srityje panaikinimo elementas yra darbo užmokesčio skaidrumas prieš įdarbinant, todėl ši direktyva turėtų būti taikoma ir įsidarbinti norintiems asmenims;**
- (12) siekiant pašalinti kliūtis, su kuriomis susiduria diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukos, kad galėtų įgyvendinti savo teisę į vienodą darbo užmokestį, ir padėti darbdaviams užtikrinti, kad būtų paisoma šios teisės, reikėtų, atsižvelgiant į Teismo praktiką, išaiškinti pagrindines su vienodu darbo užmokesčiu susijusias sąvokas, tokias kaip „darbo užmokestis“ ir „vienodos vertės darbas“. Taip būtų palengvintas šių sąvokų taikymas, visų pirma **labai mažoms**, mažosioms ir vidutinėms įmonėms;

(13) nustatant darbo užmokestį ar atlyginimą ir bet koki kitą atlygį grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojai tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą, turėtų būti laikomasi vienodo darbo užmokesčio [...] principo. Remiantis Teisingumo Teismo jurisprudencija⁸, sąvoka „darbo užmokestis“ turėtų apimti ne tik atlyginimą, bet ir **papildomus arba kintamus darbo užmokesčio komponentus. Kalbant apie papildomus arba kintamus komponentus, turėtų būti atsižvelgiama į visas išmokas, mokamas greta įprasto bazinio arba minimaliojo darbo užmokesčio, kurias darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna pinigais arba natūra. Jos gali apimti (tačiau tuo neapsiribojant) premijas, kompensacijas už viršvalandžius, kelionių išlaidų padengimą, [...] būsto pašalpas, išmokas už dalyvavimą mokymuose, išmokas atleidimo iš darbo atveju, įstatymais nustatytas ligos išmokas, teisės aktais nustatytas kompensacijas ir profesines pensijas. Į minėtą sąvoką turėtų būti įtraukti visi pagal teisės aktus, [...] kolektyvines sutartis ir (arba) kiekvienoje valstybėje narėje galiojančią praktiką mokėtino atlygio elementai;**

(13-a) (nauja) siekiant užtikrinti, kad informacija, kurios reikalaujama pagal šią direktyvą, būtų pateikiama vienodai, darbo užmokesčio dydis turėtų būti išreikštas kaip metinis užmokestis neatskaičius mokesčių ir atitinkamas valandinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių. Šios vertės gali būti apskaičiuojamos remiantis nurodytu faktiniu darbuotojo darbo užmokesčiu, neatsižvelgiant į tai, ar jis nustatomas kaip metinis, mėnesio, valandinis užmokestis ar kaip už kitokį laikotarpį mokamas darbo užmokestis;

⁸ Pavyzdžiui, Sprendimas byloje C-58/81 *Europos Bendrijų Komisija prieš Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę*, ECLI:EU:C:1982:215; Sprendimas byloje C-171/88 *Rinner-Kühn prieš FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH*, ECLI:EU:C:1989:328; Sprendimas byloje C-147/02 *Alabaster prieš Woolwich plc ir Secretary of State for Social Security*, ECLI:EU:C:2004:192; Sprendimas byloje C-342/93 *Gillespie ir kiti*, ECLI:EU:C:1996:46; Sprendimas byloje C-278/93 *Freers ir Speckmann prieš Deutsche Bundespost*, ECLI:EU:C:1996:83; Sprendimas byloje C-12/81 *Eileen Garland prieš British Rail Engineering Limited*, ECLI:EU:C:1982:44; Sprendimas byloje C-360/90 *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. prieš Monika Bötzel*, ECLI:EU:C:1992:246; Sprendimas byloje C-33/89 *Maria Kowalska prieš Freie und Hansestadt Hamburg*, ECLI: EU:C:1990:265.

(13a) (nauja) valstybės narės neturėtų būti įpareigosios steigti naujų įstaigų šios direktyvos tikslu. Iš direktyvos kylančios užduotys gali būti pavestos jau įsteigtoms įstaigoms, įskaitant socialinius partnerius, laikantis nacionalinės teisės ir (arba) praktikos;

(13b) (nauja) siekiant apsaugoti darbuotojus ir spręsti viktimizacijos baimės taikant vienodo darbo užmokesčio principą problemą, darbuotojai turėtų galėti būti atstovaujami atstovo. Tai galėtų būti profesinės sąjungos ar kiti darbuotojų atstovai. Jei darbuotojų atstovų nėra, darbuotojai turėtų galėti būti atstovaujami savo pasirinkto atstovo. Valstybės narės turėtų turėti galimybę atsižvelgti į nacionalines aplinkybes ir skirtingus su atstovavimu darbuotojams susijusius vaidmenis;

- (14) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 10 straipsnyje nustatyta, kad, nustatydama ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga **turėtų** siekti kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos. Direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnyje nustatyta, kad darbo užmokesčio srityje neturi būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje, kai lytis atlieka esminį vaidmenį, praktiškai gali pasireikšti įvairiomis formomis. Gali būti įvairių diskriminacijos ar nelygybės ašių sankirtos aspektų, kai darbuotojas priklauso vienai ar kelioms grupėms, kurios saugomos nuo diskriminacijos, viena vertus, dėl lyties ir, antra vertus, dėl rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos (nors tokia diskriminacija draudžiama pagal Direktyvą 2000/43/EB ar Direktyvą 2000/78/EB). **Tarp grupių, galinčių patirti tokią daugialypę diskriminaciją, yra, pavyzdžiui, migrantų kilmės moterys, romės, moterys su negalia, jaunos ar vyresnio amžiaus moterys.** 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** teismams ar kitoms kompetentingoms institucijoms tinkamai atsižvelgti į bet kokią nepalankią padėtį, susidariusią dėl sąveikinės 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 **sankcijų** dydį. 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;**

(15) siekiant užtikrinti vyrų ir moterų teisę į vienodą darbo užmokestį, darbdaviai privalo būti nustatę darbo užmokesčio mechanizmus **ar struktūras**, kurie leistų užtikrinti, kad nebūtų vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų darbo užmokesčio atotrūkio, kurio nebūtų galima pateisinti objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais veiksniais. Tokie **darbo užmokesčio nustatymo mechanizmai ar struktūros** turėtų leisti palyginti skirtingų darbo vietų vertę toje pačioje organizacinėje struktūroje, **ir gali būti grindžiami esamomis Europos Sąjungos gairėmis⁹, rodikliais ir lyties požiūriu neutraliais modeliais**. Vadovaujantis Teismo praktika, darbo vertė turėtų būti nustatoma ir lyginama vadovaujantis objektyviais kriterijais, tokiais kaip išsilavinimas, profesiniai ir mokymosi reikalavimai, įgūdžiai, pastangos ir atsakomybė, atliekamas darbas ir vykdomų užduočių pobūdis¹⁰. **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. Pirmiau minėtose gairėse šie veiksniai buvo įvardyti kaip esminiai ir pakankami organizacijoje atliekamoms užduotims įvertinti, nepriklausomai nuo to, kuriam ekonomikos sektoriui įmonė priklauso. Kadangi ne visi veiksniai vienodai svarbūs kalbant apie kokias nors konkrečias pareigas, darbdavys turėtų įvertinti kiekvieną iš šių keturių veiksnių, atsižvelgdamas į šių kriterijų svarbą konkrečiai darbo vietai ar atitinkamoms pareigoms. Jei aktualu, gali būti atsižvelgiama ir į papildomus kriterijus;**

15a (nauja) nacionaliniai darbo užmokesčio nustatymo modeliai skiriasi ir gali būti grindžiami kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) darbdavio nustatytais elementais. Šia direktyva nesiekama daryti poveikio skirtingiems nacionaliniams darbo užmokesčio nustatymo modeliams;

⁹ [COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Pavyzdžiui, Sprendimas byloje C-400/93 *Royal Copenhagen*, ECLI:EU:C:1995:155; Sprendimas byloje C-309/97 *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, ECLI:EU:C:1999:241; Sprendimas byloje C-381/99 *Brunnhof*, ECLI:EU:C:2001:358; Sprendimo byloje C-427/11 *Margaret Kenny ir kt. prieš Minister for Justice, Equality and Law Reform ir kt.* [2013], ECLI:EU:C:2013:122, 28 punktą.

- (16) tinkamo lyginamojo subjekto nustatymas yra svarbus kriterijus vertinant, ar darbas gali būti laikomas vienodos vertės darbu. Tai leistų darbuotojui įrodyti, kad su juo buvo elgiamasi mažiau palankiai nei su kitos lyties lyginamuoju subjektu, atliekančiu vienodą ar vienodos vertės darbą. **Atsižvelgiant į pokyčius, įvykusius dėl Direktyvoje 2006/54/EB pateikiamos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos apibrėžties**, tais atvejais, kai realaus lyginamojo subjekto nėra, turėtų būti leidžiama lyginti hipotetiškai, kad darbuotojas galėtų įrodyti, jog su juo nebuvo elgiamasi taip pat, kaip būtų buvę elgiamasi su hipotetiniu kitos lyties lyginamuoju subjektu. Taip būtų pašalinta didžiulė kliūtis, su kuria susiduria potencialios diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukos [...], **kai** dėl reikalavimo rasti priešingos lyties lyginamąjį subjektą tampa praktiškai neįmanoma pareikalauti 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 lyčių požiūriu suskaidytuose sektoriuose ir profesijose;
- (17) Teisingumo Teismas išaiškino¹¹, kad siekiant nustatyti, ar darbuotojų padėtis yra panaši, 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 visiškai vienodos ir palyginamos**. Taip gali būti tuo atveju, kai **visos atitinkamos** darbo sąlygos reglamentuojamos įstatyminėmis nuostatomis ar [...] sutartimis, kuriomis nustatomas kelių bendrovių darbuotojų darbo užmokestis, arba kai tos sąlygos nustatomos centralizuotai daugiau nei vienai kontroliuojančiosios bendrovės ar konglomerato organizacijai ar įmonei. Be to, Teismas išaiškino, kad palyginimas neapsiriboja darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu kaip ir pareiškėjas¹². **Atliekant faktinį vertinimą taip pat reikėtų pripažinti, kad darbo užmokesčio skirtumas gali būti paaiškintas su lytimi nesusijusiais veiksniais;**

¹¹ Sprendimas byloje C-320/00 *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Sprendimas byloje 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) valstybės narės turėtų **užtikrinti, kad būtų prieinamos** konkrečios priemonės ir metodikos, kurios padėtų **darbdaviams** ir juos orientuotų vertinant, kas sudaro vienodos vertės darbą. Taip būtų palengvintas šių sąvokų taikymas, visų pirma **labai mažoms**, mažosioms ir vidutinėms įmonėms. **Atsižvelgdamos į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) praktiką, valstybės narės gali nuspręsti konkrečias priemones ir metodikas patikėti rengti socialiniams partneriams arba jas rengti bendradarbiaujant arba konsultuojantis su socialiniais partneriais;**
- (19) diskriminaciją dėl lyties darbo užmokesčio srityje gali lemti pareigybių klasifikavimo ir vertinimo sistemos, jei jos yra šališkos lyties požiūriu ir ypač jei yra grindžiamos tradiciniais lyčių stereotipais. Tokiu atveju šios sistemos prisideda prie darbo užmokesčio atotrūkio ir jo palaikymo, nes pagal jas darbo vietas, kuriose dominuoja vyrai arba moterys, ir tais atvejais, kai atliekamo darbo vertė yra vienoda, vertinamas nevienodai. Tačiau naudojamos lyties požiūriu neutralios darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemos veiksmingai padeda kurti skaidrią darbo užmokesčio sistemą ir užtikrinti, kad nebūtų tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Tokios sistemos padeda nustatyti netiesioginę diskriminaciją darbo užmokesčio srityje, susijusią su darbo vietų, kurias paprastai užima moterys, nuvertinimu. To pasiekama vertinant ir lyginant darbo vietas, kurių turinys yra skirtingas, o vertė vienoda; taip remiamas vienodos vertės darbo principas;

- (20) informacijos apie pareigybei numatytą darbo užmokesčio intervalą trūkumas sukuria informacijos asimetriją, ribojančią kandidatų derybinę galią. Skaidrumo užtikrinimas turėtų sudaryti sąlygas potencialiems darbuotojams priimti pagrįstus sprendimus dėl tikėtino darbo užmokesčio, jokių būdu neribojant darbdavio ar darbuotojo galimybių derėtis dėl darbo užmokesčio net ir už nurodyto intervalo ribų. Tai taip pat užtikrintų aiškų ir lyties požiūriu neutralų darbo užmokesčio nustatymo pagrindą ir sustabdytų darbo užmokesčio nuvertinimą įgūdžių ir patirties atžvilgiu. Šia skaidrumo priemone taip pat būtų sprendžiama sąveikinės diskriminacijos problema, kai dėl neskaidrios darbo užmokesčio sistemos atsiranda kelialypė diskriminacija. [...] **Įsidarbinti norintys asmenys turėtų gauti informaciją apie pradinį darbo užmokestį arba jo intervalą prieš darbo pokalbį arba, kitu atveju, prieš sudarant darbo sutartį, kad jie galėtų skaidriai derėtis ir priimti informaciją pagrįstą sprendimą dėl darbo užmokesčio. Informaciją galėtų pateikti darbdavys arba kas nors kitas, pavyzdžiui, socialiniai partneriai;**
- (21) siekiant panaikinti nuo seno įsigalėjusį darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų darbo užmokesčio atotrūkį, darantį poveikį pavieniams darbuotojams, darbdaviams neturėtų būti leidžiama klausinėti **ir aktyviai bandyti gauti informacijos** apie įsidarbinti norinčio asmens ankstesnį darbo užmokestį;
- (22) darbo užmokesčio skaidrumo priemonėmis turėtų būti apsaugota darbuotojų teisė į vienodą darbo užmokestį, kartu kuo labiau apribojant darbdavių sąnaudas ir našą, ypatingą dėmesį skiriant labai mažoms ir mažosioms įmonėms. Prireikus 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 užmokestį, kaip nurodyta šioje direktyvoje, gali būti toks, kaip apibrėžta Komisijos rekomendacijoje dėl labai mažų, mažųjų ir vidutinių įmonių¹³;**

¹³ 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacija dėl labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių apibrėžties (2003/1422/EB).

- (23) darbdaviai darbuotojus turėtų supažindinti su kriterijais, **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, pavyzdžiui, asmens veiklos rezultatai, įgūdžių ugdymas ir (arba) darbo stažas. Vykdydamos šią pareigą valstybės narės turėtų ypatingą dėmesį skirti tam, kad būtų vengiama pernelyg didelės administracinės naštos labai mažoms ir mažosioms įmonėms. Kaip naštos mažinimo priemonės valstybės narės taip pat gali pateikti jau parengtus šablonus, kad padėtų mažosioms ir labai mažoms įmonėms vykdyti šią pareigą. Valstybės narės gali atleisti labai mažus ir mažuosius darbdavius nuo pareigos, susijusios su darbo užmokesčio didinimu, pavyzdžiui, leisdamos jiems supažindinti su darbo užmokesčio didinimo kriterijais darbuotojams paprašius;**
- (24) visiems darbuotojams turėtų būti suteikta teisė paprašius gauti informaciją apie jų darbo užmokestį ir darbo užmokestį pagal lytį vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų kategorijoje. **Pageidautina, kad įmonėse, kuriose yra darbuotojų atstovų, šią informaciją būtų galima pateikti per juos.** Darbdaviai turėtų kasmet informuoti darbuotojus apie šią teisę. Darbdaviai gali savo iniciatyva nuspręsti teikti tokią informaciją, net jei darbuotojai to neprašo;
- (25) darbdaviai, turintys 250 ar daugiau darbuotojų, turėtų reguliariai tinkamai ir skaidriai, pavyzdžiui, įtraukdami šią informaciją į vadovybės pranešimą, teikti duomenis apie darbo užmokestį. Įmonės, kurioms taikomi Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/95/ES¹⁴ reikalavimai, gali nuspręsti šią informaciją kartu su kita su darbuotojais susijusia informacija pateikti vadovybės pranešime. **Siekdamos užtikrinti kuo platesnę darbuotojų darbo užmokesčio skaidrumo priemonių aprėptį, valstybės narės gali nustatyti, kad mažiau nei 250 darbuotojų turintys darbdaviai privalėtų reguliariai pranešinėti apie darbo užmokestį;**

¹⁴ 2014 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/95/ES, kuria iš dalies keičiamos Direktyvos 2013/34/ES nuostatos dėl tam tikrų didžiųjų įmonių ir grupių nefinansinės ir įvairovės informacijos atskleidimo (OL L 330, 2014 11 15, p. 1).

- (26) pranešdami apie darbo užmokestį darbdaviai turėtų galėti įvertinti ir stebėti savo darbo užmokesčio struktūrą ir politiką, kad galėtų aktyviai laikytis vienodo darbo užmokesčio principo. Be to, pagal **lytį** suskirstyti duomenys turėtų padėti kompetentingoms valdžios institucijoms, darbuotojų atstovams ir kitiems suinteresuotiesiems subjektams stebėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal sektorius (horizontalioji segregacija) ir funkcijas (vertikalią segregaciją). Darbdaviai gali kartu su skelbiamais duomenimis paaiškinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus ar atotrūkį. Tais atvejais, kai darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinio darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą skirtumų negalima pateisinti objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais veiksniais, darbdavys turėtų imtis priemonių nelygybei pašalinti;
- (27) siekdamas sumažinti darbdaviams tenkančią naštą, valstybės narės gali nuspręsti rinkti ir sieti reikiamus duomenis per savo nacionalines administracijas, kad būtų galima apskaičiuoti darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal pavienius darbdavius. Nusprendus rinkti duomenis tokiu būdu, gali tekti susieti kelių valstybės įstaigų (pvz., mokesčių inspekcijų ir socialinės apsaugos tarnybų) duomenis, o tai būtų įmanoma, jei būtų galima palyginti darbdavių (bendrovės / organizacijos lygmens) ir darbuotojų (individualaus lygmens) administracinius duomenis, įskaitant išmokas pinigais ir natūra. Valstybės narės galėtų nuspręsti rinkti šią informaciją ne tik iš darbdavių, kuriems pagal šią direktyvą nustatyta pareiga pranešti, bet ir iš **labai mažų**, mažųjų ir vidutinių įmonių. Valstybių narių skelbiama reikiama informacija turėtų pakeisti pareigą pranešti apie darbo užmokestį, taikomą darbdaviams, kurie teikia administracinius duomenis, jei bus pasiekti numatomi pareigos pranešti rezultatai;
- (28) siekiant, kad informacija apie darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio atotrūkį organizacijos lygmeniu būtų plačiai prieinama, valstybės narės **turėtų [...] rinkti iš** darbdavių gautus duomenis apie darbo užmokesčio atotrūkį, darbdaviams neužkraunant papildomos naštos. [...] Šie duomenys **turėtų būti** viešinami, kad būtų galima palyginti atitinkamos valstybės narės pavienių darbdavių, sektorių ir regionų duomenis;

- (29) bendri darbo užmokesčio vertinimai turėtų paskatinti peržiūrėti ir pakeisti darbo užmokesčio sistemas 250 arba daugiau darbuotojų turinčiose organizacijose, kuriose nustatyta darbo užmokesčio nelygybė. **Bendras darbo užmokesčio vertinimas turėtų būti atliekamas tuomet, jei darbdaviai ir darbuotojų atstovai nesutaria, kad darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumas, sudarantis bent 5 %, gali būti pateisinamas objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais kriterijais, arba jei darbdavys tokio pateisinimo nepateikia.** Bendrą darbo užmokesčio vertinimą turėtų atlikti darbdaviai, bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais; jei darbuotojų atstovų nėra [...], **darbuotojai** šiuo tikslu turėtų juos paskirti. Bendri darbo užmokesčio vertinimai turėtų prisidėti prie diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje panaikinimo;
- (30) bet koks informacijos tvarkymas ar skelbimas pagal šią direktyvą turėtų atitikti Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2016/679¹⁵. Siekiant užkirsti kelią galimam tiesioginiam ar netiesioginiam informacijos apie bendradarbių, kurio tapatybę būtų įmanoma nustatyti, atskleidimui, turėtų būti numatytos specialios apsaugos priemonės. Kita vertus, darbuotojams neturėtų būti užkirstas kelias savanoriškai atskleisti informaciją apie savo darbo užmokestį siekiant užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimą [...];
- (31) svarbu, kad socialiniai partneriai kolektyvinėse derybose diskutuotų vienodo darbo užmokesčio klausimais ir skirtų jiems ypatingą dėmesį. Turėtų būti atsižvelgiama į skirtingus ES šalių nacionalinių socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų sistemų ypatumus, socialinių partnerių autonomiją bei laisvę sudaryti sutartis, taip pat jų, kaip darbuotojų atstovų ir darbdavių, 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 ir lyties požiūriu neutralių darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemų kūrimą;

¹⁵ 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).

- (32) turėtų būti nustatytos reikiamos procedūros, palengvinančios darbuotojų teisės kreiptis į teismą taikymą. Nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos taikinimas arba lygybės įstaigos dalyvavimas yra privalomi arba nuo jų priklauso paskatos ar **sankcijos**, neturėtų trukdyti šalims pasinaudoti teise kreiptis į teismą;
- (33) siekiant veiksmingai taikyti vienodo darbo užmokesčio principą, be kitų suinteresuotųjų subjektų, naudinga įtraukti ir lygybės įstaigas. Todėl lygybės įstaigų galios ir įgaliojimai turėtų būti pakankami, kad jos galėtų visapusiškai aprėpti diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje, įskaitant darbo užmokesčio skaidrumą ar kitas šia direktyva nustatytas teises ir pareigas, klausimus. Siekiant įveikti procedūrines ir su sąnaudomis susijusias kliūtis, su kuriomis susiduria darbuotojai, manantys, kad yra diskriminuojami, ir siekiantys pasinaudoti savo teise į vienodą darbo užmokestį, lygybės įstaigos, taip pat asociacijos, organizacijos, įstaigos ir darbuotojų atstovai ar kiti juridiniai asmenys, kurie turi interesų užtikrinti vyrų ir moterų lygybę, turėtų galėti atstovauti šiems asmenims. Jie turėtų galėti padėti darbuotojams veikdami jų vardu arba juos remdami; taip diskriminuojami darbuotojai galėtų veiksmingai ginti savo teises ir būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo;
- (34) lygybės įstaigos ir darbuotojų atstovai taip pat turėtų turėti galimybę atstovauti vienam ar keliems darbuotojams, kurie mano, kad yra diskriminuojami dėl lyties pažeidžiant vienodo užmokesčio [...] principą. Ieškinių teikimas kelių darbuotojų vardu arba jų rėmimas yra būdas paskatinti pradėti procedūras, kurios priešingu atveju nebūtų pradėtos dėl procedūrinių ir finansinių kliūčių ar viktimizacijos baimės arba jeigu darbuotojai yra diskriminuojami dėl kelių priežasčių, kurias gali būti sunku atskirti vieną nuo kitos. Kolektyviniai ieškiniai gali atskleisti sisteminę diskriminaciją ir užtikrinti, kad vienodo darbo užmokesčio ir lyčių lygybės klausimai būtų žinomi visoje visuomenėje. Kolektyvinio teisių gynimo galimybė skatintų savanoriškai taikyti darbo užmokesčio skaidrumo priemones, darytų tarpusavio spaudimą, didintų darbdavių informuotumą ir norą imtis prevencinių veiksmų. **Valstybės narės, siekdamos užtikrinti atstovavimo kokybę, gali nuspręsti nustatyti teismo procesuose dalyvaujančių atstovų kvalifikacijos kriterijus;**

- (35) valstybės narės turėtų užtikrinti, kad lygybės įstaigoms būtų skiriama pakankamai išteklių, kad jos galėtų veiksmingai ir tinkamai atlikti savo užduotis, susijusias su diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje. Jei užduotys paskiriamos kelioms įstaigoms, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad jos būtų tinkamai koordinuojamos. **Valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę iš baudų gautas sumas skirti lygybės įstaigoms, kad jos galėtų veiksmingai vykdyti savo funkcijas, susijusias su teisės į vienodą darbo užmokestį užtikrinimu, be kita ko, teikti ieškinius dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje arba padėti aukoms pateikti tokius ieškinius ir jas remti;**
- (36) kompensacija turėtų būti tokia, kad būtų padengiami visi nuostoliai ir žala, patirti dėl diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje¹⁶. Ji turėtų padengti visišką nesumokėto darbo užmokesčio ir susijusių premijų ar mokėjimų natūra atgavimą, kompensaciją už prarastas galimybes **(pvz., galimybę gauti tam tikras išmokas priklausomai nuo atlyginimo dydžio)** ir moralinę žalą **(pvz., moralines kančias dėl nepakankamo atlikto darbo įvertinimo)**. Iš anksto nustatyti viršutinę tokios kompensacijos ribą neturėtų būti leidžiama;
- (37) be kompensacijų, turėtų būti numatyta ir kitų teisių gynimo priemonių. Pavyzdžiui, teismai **arba kompetentingos institucijos** 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 požiūriu 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; nustatyti privalomą žmogiškųjų išteklių specialistų mokymą vienodo darbo užmokesčio ir lyties požiūriu neutralaus darbo vertinimo ir klasifikavimo klausimais;

¹⁶ Sprendimo byloje C-407/14 *María Auxiliadora Arjona Camacho prieš Securitas Seguridad España, SA*, ECLI:EU:C:2015:831, 45 punktas.

- (38) remiantis Teismo praktika¹⁷, į Direktyvą 2006/54/EB įtraukta nuostata, skirta užtikrinti, kad *prima facie* diskriminacijos bylos atveju įrodinėjimo pareiga atitektų atsakovui. [...] **Vis dėlto nukentėjusiesiems ir teismams ne visada lengva žinoti, kaip tą prezumpciją nustatyti. Byloje C-109/88 (byla *Danfoss*) Teismas nusprendė, kad tuo atveju, kai darbo užmokesčio sistema yra visiškai neskaidri, įrodymo pareiga turėtų būti [...] perkelta atsakovui, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas *prima facie* yra diskriminuojamas darbo užmokesčio srityje. Tai visų pirma turėtų būti taikoma tais atvejais, kai darbdavys akivaizdžiai aplaidžiai nesilaikė šioje direktyvoje nustatytų darbo užmokesčio skaidrumo pareigų, pavyzdžiui, atsisakė pateikti darbuotojų prašomą informaciją arba, kai aktualu, nepranešė apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį;**
- (39) [...]
- (40) pagal Teisingumo Teismo praktiką nacionalinės taisyklės, reglamentuojančios teisių įgyvendinimo pagal šią direktyvą terminus, turėtų būtų tokios, kad nebūtų galima laikyti, kad dėl jų naudojimas tomis teisėmis taptų praktiškai neįmanomas ar itin sudėtingas. Senaties terminai sukuria konkrečių kliūčių diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio aukoms. Todėl turėtų būti nustatyti bendri minimalieji standartai. Šiais standartais turėtų būti nustatoma senaties termino pradžia, tokio termino trukmė ir aplinkybės, kurioms esant jis nutraukiamas arba sustabdomas. **Valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę nustatyti, kad senaties terminai nebūtų pradedami skaičiuoti anksčiau, nei baigiasi vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimas arba pagal šią direktyvą nustatytų teisių ar pareigų pažeidimas, ir anksčiau, nei ieškovas sužino arba pagrįstai galima manyti, kad sužino apie tuos pažeidimus, arba anksčiau, nei baigiasi darbo sutartis. Valstybės narės turėtų [...] nustatyti, kad ieškinio pateikimo senaties terminas yra ne trumpesnis kaip treji metai. Be to, valstybės narės gali nustatyti didesnę ilgiausią senaties terminą, per kurią ieškovas turės imtis veiksmų;**

¹⁷ Sprendimas byloje C-109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark prieš Dansk Arbejdsgiverforening*, veikiantis *Danfoss* vardu, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) bylinėjimosi išlaidos yra veiksnys, atgrasantis diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje aukas nuo kovos už teisę į vienodą darbo užmokestį, todėl neužtikrinama pakankama teisės į vienodą darbo užmokestį apsauga ir įgyvendinimas. Siekiant pašalinti šią didelę procesinę teisingumo kliūtį, **valstybės narės turėtų leisti teismams įvertinti, ar pralaimėjęs ieškovas turėjo pagrįstų priežasčių pateikti ieškinį teismui, ir priimti nutartį, kad pralaimėjęs ieškovas neturi padengti teismo išlaidų. Tai visų pirma turėtų būti taikoma tais atvejais, kai atsakovas nesilaikė šioje direktyvoje nustatytų darbo užmokesčio skaidrumo pareigų;**
- (42) valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias **sankcijas** už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, arba nacionalinių nuostatų, jau galiojusių šios direktyvos įsigaliojimo dieną, ir susijusių su teise į vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą, pažeidimus. Tokios **sankcijos gali** apimti baudas, o nustatant [...] baudos dydį turėtų būti deramai atsižvelgiama į pažeidimo sunkumą ir trukmę, į galimą tyčinę **darbdavio** diskriminaciją ar didelį aplaidumą ir į visus kitus sunkinančius ar lengvinančius veiksnius, kurie gali būti taikomi atsižvelgiant į atvejo aplinkybes, pavyzdžiui, kai diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje **vyksta kartu** su kitų rūšių diskriminacija [...];
- (43) valstybės narės turėtų **užtikrinti, kad būtų taikomos** konkrečios **sankcijos** už pakartotinius bet kokios teisės ar pareigos, susijusios su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, pažeidimus, kad būtų atspindėtas veiksmo sunkumas ir toliau atgrasoma nuo tokių pažeidimų. Tokios **sankcijos** gali apimti įvairius atgrasančius finansinius veiksnius, pavyzdžiui, atimtą teisę į valstybės teikiamas lengvatas arba draudimą tam tikrą laikotarpį toliau skirti finansines paskatas ar dalyvauti viešųjų pirkimų procedūroje;

- (44) iš šios direktyvos kylančios darbdavių pareigos yra aplinkos, socialinės ir darbo teisės srityse taikomų pareigų, susijusių su dalyvavimu viešųjų pirkimų procedūrose, kurių laikymąsi valstybės narės turi užtikrinti pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2014/23/ES¹⁸, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2014/24/ES¹⁹, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2014/25/ES²⁰, dalis. Kad būtų vykdomos šios pareigos, susijusios su teise į vienodą darbo užmokestį, valstybės narės visų pirma turėtų užtikrinti, kad ekonominės veiklos vykdytojai, vykdydami viešojo pirkimo ar koncesijos sutartis, turėtų darbo užmokesčio nustatymo mechanizmus, užkertančius kelią bet kokios kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, atliekančių vienodą ar vienodos vertės darbą, darbo užmokesčio atotrūkiui, kurio nebūtų galima pagrįsti lyties požiūriu neutraliais veiksniais. Be to, valstybės narės turėtų apsvarstyti galimybę perkančiosioms organizacijoms prireikus nustatyti **sankcijas** ir sutarties nutraukimo sąlygas, taip užtikrinant, kad viešojo pirkimo ir koncesijos sutartyse būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo. Spręsdamos, ar taikyti pašalinimą iš procedūros arba ar sudaryti sutartį su ekonomiškai naudingiausią pasiūlymą pateikusių konkurso dalyviu, valstybės narės taip pat galėtų atsižvelgti į tai, ar konkurso dalyvis ir jo subrangovai laikosi vienodo darbo užmokesčio principo;

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ 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).

- (45) norint veiksmingai įgyvendinti teisę į vienodą darbo užmokestį, reikia tinkamos teisminės ir administracinės apsaugos nuo priešiško požiūrio, kuris gali atsirasti darbuotojui bandant naudotis šioje direktyvoje nustatytais teisėmis į vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį, teikiant skundą darbdavio atžvilgiu ar imantis teisinių ar administracinių procedūrų, kuriomis siekiama užtikrinti, kad būtų vykdoma teisė į vienodą darbo užmokestį; **Remiantis teismų praktika²¹, 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 pateiktą skundą. 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;**
- (46) siekiant pagerinti vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimą, šia direktyva turėtų būti stiprinamos esamos vykdymo užtikrinimo priemonės ir procedūros, susijusios su šioje direktyvoje nustatytais teisėmis ir pareigomis ir su Direktyvoje 2006/54/EB nustatytais vienodo darbo užmokesčio nuostatomis;
- (47) šia direktyva nustatomi minimalieji reikalavimai, taigi, atsižvelgiama į valstybių narių prerogatyvą nustatyti ir išlaikyti dar palankesnes nuostatas. Pagal galiojančią teisinę sistemą turimos teisės turėtų būti ir toliau taikomos, nebent šia direktyva būtų nustatytos palankesnės nuostatos. Įgyvendinant šią direktyvą, negalima mažinti esamų teisių, nustatytų galiojančioje šios srities Sąjungos ar nacionalinėje teisėje; ši direktyva taip pat nėra teisėtas pagrindas darbuotojų teisėms, susijusioms su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą ar vienodos vertės darbą, mažinti;

²¹ **Sprendimas byloje C-404/18 *Hakelbracht ir kiti*, ECLI:EU:2019:523.**

- (48) siekiant užtikrinti deramą teisės į vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą įgyvendinimo stebėseną, valstybės narės turėtų [...] **užtikrinti, kad būtų vykdomos užduotys**, susijusios su šioje direktyvoje numatytų darbo užmokesčio skaidrumo priemonių įgyvendinimu, ir turėtų rinkti tam tikrus duomenis darbo užmokesčio nelygybei ir darbo užmokesčio skaidrumo priemonių poveikiui stebėti. **Jei užduotis, susijusia su šios direktyvos įgyvendinimo stebėseną, vykdo skirtingos įstaigos ar institucijos, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad tos užduotys būtų tinkamai koordinuojamos;**
- (49) norint analizuoti ir stebėti abiejų vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio pokyčius Sąjungos lygmeniu, itin svarbu rinkti pagal **lytį** suskirstytus tikslus ir išsamius statistinius duomenis apie darbo užmokestį ir teikti juos Komisijai (Eurostatui). [...] **Tarybos** reglamentu [...] Nr. 530/1999²² reikalaujama, kad valstybės narės rinktų ketverių metų statistinius duomenis apie darbo užmokestį 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 vyrų ir moterų nelygybę darbo užmokesčio srityje. Tokių duomenų prieinamumas ir palyginamumas yra būtinybė norint įvertinti pokyčius nacionaliniu lygmeniu ir visoje Sąjungoje; **Eurostatui perduodami atitinkami statistiniai duomenys turėtų būti renkami statistikos tikslais, kaip tai suprantama Europos Parlamento ir Tarybos reglamente 223/2009²³;**
- (50) šia direktyva siekiama geriau ir veiksmingiau įgyvendinti vienodo užmokesčio [...] principą nustatant bendrus minimaliuosius reikalavimus, kurie turėtų būti taikomi visoms įmonėms ir organizacijoms visoje Europos Sąjungoje. Kadangi šio tikslo valstybės narės negali deramai pasiekti ir jo būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamasi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva, kuria nustatomi minimalieji standartai, neviršijama to, kas būtina nurodytam tikslui pasiekti;

²² 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*).

²³ **2009 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 223/2009 dėl Europos statistikos.**

- (51) nustatant, kaip valstybėse narėse, ypač tose, kuriose yra didelė kolektyvinių derybų aprėptis, įgyvendinamos darbo užmokesčio skaidrumo priemonės, labai svarbus vaidmuo tenka socialiniams partneriams. Todėl valstybėms narėms turėtų būti suteikta galimybė pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti visą šią direktyvą ar jos dalį su sąlyga, kad jos imasi visų būtinų priemonių, kad būtų nuolat užtikrinami šia direktyva siekiami rezultatai. **Be to, valstybės narės turėtų turėti galimybę leisti socialiniams partneriams derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, kuriomis nustatoma kitokia darbo užmokesčio skaidrumo tvarka, jas išlaikyti, sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą, jei tik bus nuolat užtikrinami šia direktyva siekiami rezultatai;**
- (52) įgyvendindamos šią direktyvą valstybės narės turėtų vengti nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, kuriais būtų varžomas **labai mažų**, mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimas ir plėtra. Todėl valstybės narės raginamos įvertinti šios direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę poveikį mažosioms ir vidutinėms įmonėms, kad užtikrintų, jog joms nedaromas neproporcingas poveikis, ypatingą dėmesį skiriant labai mažų įmonių administracinės naštos sumažinimui, ir paskelbti tokių vertinimų rezultatus;
- (53) vadovaujantis Reglamento (ES) 2018/1725²⁴ 42 straipsniu buvo konsultuojamasi su Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnu; jis pateikė nuomonę²⁵ **2021 m. balandžio 27 d.,**

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

²⁴ 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).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

I SKYRIUS

Bendrosios nuostatos

1 straipsnis

Dalykas

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

2 straipsnis

Taikymo sritis

1. Ši direktyva taikoma viešojo ir privačiojo sektorių darbdaviams.
2. Ši direktyva taikoma visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį ar palaikantiems kitokius darbo santykius, apibrėžtus pagal atitinkamos valstybės narės galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką.
- 3. (nauja) Įsidarbinti norintys asmenys taip pat patenka į šios direktyvos taikymo sritį 5 straipsnio tikslais.**

3 straipsnis

Terminų apibrėžtis

1. Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtis:
 - a) naujas vienodo darbo užmokesčio principas – vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą darbą arba vienodos vertės darbą principas;**

- a) darbo užmokestis – pagrindinis bazinis arba minimalusis užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis (papildomi arba kintami komponentai) grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą;
- b) darbo užmokesčio dydis – metinis užmokestis ir atitinkamas valandinis atlyginimas neatskaičius mokesčių;
- c) darbo užmokesčio 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 – darbuotojo gaunamas užmokestis, už kurį didesnę užmokestį ir mažesnę užmokestį gaunančių darbuotojų yra po 50 procentų;
- e) darbo užmokesčio atotrūkio mediana – darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio medianų skirtumas, išreikštas darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio medianos procentine dalimi;
- f) darbo užmokesčio kvartilis – viena iš keturių darbuotojų grupių, į kurias jie suskirstyti pagal jų darbo užmokesčio dydį – nuo mažiausio iki didžiausio;
- g) darbuotojų kategorija – darbuotojai, atliekantys vienodą arba vienodos vertės darbą, sugrupuoti jų darbdavio **arba kitaip**, remiantis [...] **objektyviais, lyties požiūriu neutraliais** kriterijais, kaip nurodyta konkrečiam darbdaviui **pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) praktiką**;
- h) tiesioginė diskriminacija – padėtis, kai dėl lyties asmuo traktuojamas mažiau palankiai nei panašioje padėtyje yra, buvo ar būtų traktuojamas kitos lyties asmuo;

- i) netiesioginė diskriminacija – padėtis, kai dėl iš pirmo žvilgsnio neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos vienos lyties asmuo gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kitos lyties asmuo, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- j) lygybės įstaiga – įstaiga ar įstaigos, pagal Direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį paskirta(-os) skatinti, analizuoti, stebėti ir palaikyti vienodą požiūrį į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties;
- k) [...] kontrolės įstaiga – [...] įstaiga arba įstaigos, [...] **pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką atsakinga(-os) už kontrolės ir / arba inspektavimo funkcijas, [...] kiek tai susiję su vienodo darbo užmokesčio klausimais. Kai taikytina, šias funkcijas gali vykdyti socialiniai partneriai;**
- l) (naujas) **darbuotojų atstovai – darbuotojų atstovas pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką;**
- m) (naujas) **labai mažas darbdavys – darbdavys, kuris įdarbina mažiau kaip 10 asmenų;**
- n) (naujas) **mažasis darbdavys – darbdavys, kuris įdarbina ne mažiau kaip 10, bet mažiau kaip 50 asmenų.**

2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

- a) priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą, kaip tai suprantama Direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnio 2 dalyje, taip pat bet koki mažiau palankų požiūrį į tokiam elgesiui pasipriešinusį arba jam paklususį asmenį, kai toks priekabiavimas ar elgesys yra susijęs su naudojimu šioje direktyvoje nustatytomis teisėmis arba yra jų nulemtas;
- b) nurodymą diskriminuoti asmenis dėl lyties;
- c) bet koki mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal Tarybos direktyvą 92/85/EEB²⁶.
- d) (naujas) bet koki mažiau palankų požiūrį į darbuotoją dėl lyties [...], kaip tai suprantama Tarybos direktyvoje (ES) 2019/1158²⁷;**
- e) (naujas) [...] diskriminaciją dėl lyties kartu su diskriminacija dėl vieno ar kelių kitų diskriminacijos pagrindų, draudžiamų pagal Direktyvą 2000/43/EB arba Direktyvą 2000/78/EB.**

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

²⁶ 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).

²⁷ **2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtinųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 7 12, p. 79–93).**

Vienodas ir vienodos vertės darbas

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad darbdaviai **taikytų** darbo užmokesčio **nustatymo mechanizmą ar darbo užmokesčio struktūras [...]**, užtikrinančias vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą.
 2. Valstybės narės imasi visų reikiamų priemonių, **užtikrinančių**, kad **būtų prieinamos analitinės priemonės ar metodikos, skirtos padėti darbdaviams ir juos orientuoti** jiems **vertinant ir lyginant** darbo vertę pagal šiame straipsnyje nustatytus kriterijus. Tokios priemonės ar metodikos gali apimti lyties požiūriu neutralias darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemas. **Tokių priemonių ar metodikų forma gali būti nustatyta pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) praktiką.**
 3. **[...] Darbo užmokesčio nustatymo mechanizmas arba darbo užmokesčio struktūros leidžia įvertinti, ar darbuotojai yra panašioje padėtyje darbo vertės atžvilgiu,** remiantis objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, kurie **neturi nei tiesiogiai, nei netiesiogiai būti susiję su darbuotojų lytimi. Šie objektyvūs kriterijai apima įgūdžius, pastangas, atsakomybę ir darbo sąlygas ir, jei tikslinga, visus kitus veiksnius, kurie yra [...] aktualūs konkrečiai darbo vietai ar pareigoms [...]. Šie kriterijai taip pat turi būti taikomi objektyviai ir lyties požiūriu neutraliu būdu.**
- 3a (nauja) Atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) praktiką, valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams imtis 1–3 dalyse nurodytų priemonių arba imtis būtinų priemonių bendradarbiaujant su socialiniais partneriais su sąlyga, kad visada bus tinkamai vykdomos šiame straipsnyje numatytos pareigos.**
4. **[...]**
 5. Kai nustatant darbo užmokestį taikoma darbo vertinimo ir klasifikavimo sistema, ji grindžiama tais pačiais **[...] objektyviais, lyties požiūriu neutraliais** kriterijais ir yra parengiama taip, kad ją taikant nebūtų jokios **tiesioginės ar netiesioginės** diskriminacijos dėl lyties.

II SKYRIUS

Darbo užmokesčio skaidrumas

5 straipsnis

Darbo užmokesčio skaidrumas prieš įdarbinant

1. Įsidarbinti norintis asmuo turi teisę iš būsimo darbdavio gauti informaciją apie pradinį darbo užmokestį [...] arba jo intervalą, pagrįstą objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais ir priskirtiną atitinkamai darbo vietai. Tokia informacija **pateikiama pakankamai iš anksto – arba** paskelbtame pranešime apie laisvą darbo vietą **pieš pokalbį dėl darbo, arba bet kuriuo atveju prieš sudarant darbo sutartį.**
2. Darbdavys [...] neklausia įsidarbinti norinčių asmenų apie ankstesniuose darbo santykiuose jų gautą darbo užmokestį.

6 straipsnis

Darbo užmokesčio nustatymo ir darbo užmokesčio didinimo politikos skaidrumas

1. Darbdavys darbuotojams pateikia lengvai prieinamą informaciją apie tai, **kokie** kriterijai taikomi nustatant darbuotojų **darbo užmokestį**, darbo užmokesčio dydžius **ir, kai taikytina, darbo užmokesčio didinimą.** Šie kriterijai yra **objektyvūs ir** neutralūs lyties požiūriu.
2. (nauja) Valstybės narės gali atleisti labai mažus ir mažuosius darbdavius nuo pareigos, susijusios su darbo užmokesčio didinimu pagal 1 dalį.

Teisė į informaciją

1. Pagal **1a ir 3** dalis darbuotojai 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**.
- 1a. (nauja) Darbuotojams suteikiama galimybė prašyti 1 dalyje nurodytos informacijos ir ją gauti per jų atstovus, laikantis nacionalinės teisės ir (arba) praktikos. Be to, darbuotojo prašymu 1 dalyje nurodytos informacijos gali prašyti ir ją gauti lygybės įstaiga, laikantis nacionalinės teisės ir (arba) praktikos.**
2. Darbdaviai kasmet informuoja visus darbuotojus apie jų teisę gauti 1 dalyje nurodytą informaciją.
- 2a. (nauja) Nukrypstant nuo 2 dalies, labai maži ir mažieji darbdaviai kas dvejus metus informuoja visus darbuotojus apie jų teisę gauti 1 dalyje nurodytą informaciją.**
3. 1 dalyje nurodytą informaciją, darbuotojo prašymu, darbdaviai pateikia per pagrįstą laikotarpį. Informacija neįgaliesiems darbuotojams, jų prašymu, pateikiama jiems prieinamu formatu.
4. [...]
5. Darbuotojams neužkertamas atskleisti informaciją apie savo darbo užmokestį siekiant užtikrinti vienodo darbo užmokesčio principo įgyvendinimą [...].

6. Darbdaviai gali reikalauti, kad darbuotojas, [...] gavęs kitos **nei su jo darbo užmokesčiu ar darbo užmokesčio dydžiu susijusios** informacijos pagal šį straipsnį, nenaudotų jos jokiais kitais tikslais, išskyrus teisės į vienodą užmokestį gynimo [...] tikslą.

8 straipsnis

Pranešimas apie darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio atotrūkį

1. Pagal 2 [...] ir 5 dalis darbdaviai, turintys 250 ar daugiau darbuotojų, **kasmet** apie savo organizaciją pateikia tokią informaciją:
- a) visų darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio atotrūkį;
 - b) visų darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio atotrūkį vertinant papildomus arba kintamus komponentus;
 - c) visų darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio atotrūkio medianą;
 - d) visų darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio atotrūkio medianą vertinant papildomus arba kintamus komponentus;
 - e) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, gaunančių papildomus arba kintamus komponentus, dalį;
 - f) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų dalį kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje;
 - g) darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio atotrūkį pagal pagrindinį bazinį atlyginimą ir papildomus arba kintamus komponentus pagal darbuotojų kategorijas.

- 1a. (nauja) Kriterijus, kuris turi būti taikomas nustatant, ar darbdaviui taikomas pranešimo apie darbo užmokestį reikalavimas ir bendras darbo užmokesčio vertinimas, yra darbuotojų skaičius.**

2. Informacijos tikslumą patvirtina darbdavio vadovybė.

3. **1 dalies a–g punktuose nurodyta informacija pranešama institucijai, atsakingai už tokių duomenų rinkimą ir skelbimą pagal 26 straipsnio 3 dalies c punktą. 1 dalies a–f punktuose nurodytą informaciją darbdavys kasmet gali skelbti savo interneto svetainėje arba kitaip ją pavišinti.**
4. Valstybės narės gali nuspręsti rinkti 1 dalies a–f punktuose nurodytą informaciją pačios, remdamosi administraciniais duomenimis, pavyzdžiui, duomenimis, kuriuos darbdaviai teikia mokesčių ar socialinės apsaugos institucijoms. Ši informacija viešinama pagal **26 straipsnio 3 dalies c punktą.**
5. Darbdavys pateikia 1 dalies g punkte nurodytą informaciją visiems darbuotojams ir jų atstovams [...]. **Darbdavys informaciją pateikia kontrolės įstaigai ir lygybės įstaigai šių įstaigų prašymu. Gavęs prašymą, jis pateikia ir ankstesnių ketverių metų informaciją, jei ją turi.**
6. [...]
7. [...] Darbdavys **reaguoja į [...] darbuotojų, jų atstovų ir kontrolės įstaigos prašymus** pateikti papildomų paaiškinimų ir išsamesnės informacijos apie visus pateiktus duomenis, įskaitant paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo. **Darbuotojo prašymu tokių paaiškinimų gali prašyti ir lygybės įstaiga.** Darbdavys **reaguoja** per pagrįstą laikotarpį pateikdamas pagrįstą atsakymą. Jei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nepateisinamas objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais veiksniais, darbdavys ištaiso padėtį glaudžiai bendradarbiaudamas su darbuotojų atstovais, **kontrolės įstaiga** ir (arba) lygybės įstaiga.

Bendras darbo užmokesčio vertinimas

1. Valstybės narės imasi tinkamų priemonių užtikrinti, kad darbdaviai, turintys 250 ar daugiau darbuotojų, bendradarbiaudami su savo darbuotojų atstovais atliktų bendrą darbo užmokesčio vertinimą, kai tenkinamos šios dvi sąlygos:
 - a) pagal 8 straipsnį parengtas pranešimas apie darbo užmokestį rodo bent 5 proc. bet kurios kategorijos darbuotojų vidutinio darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio dydžio skirtumą;
 - b) darbdavys tokio vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumo nepagrindė objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais **kriterijais**.
2. Bendras darbo užmokesčio vertinimas **atliekamas siekiant nustatyti, pašalinti darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumus, kurių negalima pateisinti jokiais objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais veiksniais, ir užkirsti kelią tokiems skirtumams** bei apima:
 - a) kiekvienos kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų dalies analizę;
 - b) [...] informaciją apie kiekvienos kategorijos darbuotojų vidutinį darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokestį ir papildomus arba kintamus darbo užmokesčio komponentus;
 - c) kiekvienos kategorijos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų **vidutinio** darbo užmokesčio dydžių skirtumų nustatymą;
 - d) **vidutinio** darbo užmokesčio dydžių skirtumų priežastis ir objektyvų, lyties požiūriu neutralų jų pagrindimą, jei toks yra, kaip drauge yra nustatę darbuotojų atstovai ir darbdavys;

- e) priemonės, skirtas tokiems skirtumams šalinti, jei jie nėra pagrįsti objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais kriterijais;
 - f) ankstesniuose bendruose darbo užmokesčio vertinimuose nurodytų priemonių [...] **vertinimą.**
3. Darbdaviai pateikia bendrus darbo užmokesčio vertinimus darbuotojams, darbuotojų atstovams **ir perduoda juos [...] institucijai, atsakingai už bendro darbo užmokesčio vertinimo ataskaitų rinkimą** pagal 26 straipsnio **3 dalies d punktą. Bendras darbo užmokesčio vertinimas pateikiamas** lygybės įstaigai **bei kontrolės įstaigai, jei jos prašo** .
4. [...] Įgyvendindamas bendro darbo užmokesčio vertinime nustatytas priemonės, darbdavys, glaudžiai bendradarbiaudamas su darbuotojų atstovais **ir atsižvelgdamas į nacionalinę teisę ir (arba) praktiką, panaikina nepagrįstus darbo užmokesčio skirtumus. [...] Kontrolės įstaigos ir (arba) lygybės įstaigos gali būti paprašyta dalyvauti šiame procese.** Tokie veiksmai apima lyties požiūriu neutralaus darbo vertinimo ir klasifikavimo nustatymą, siekiant užtikrinti, kad nebūtų jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties.

10 straipsnis

Duomenų apsauga

1. Jei taikant priemonės, kurių imamasi pagal 7, 8 ir 9 straipsnius, teikiama informacija apima asmens duomenų tvarkymą, ji teikiama pagal Reglamentą (ES) 2016/679.
2. Asmens duomenys, kurie **tvarkomi [...] pagal 7, 8 ar 9 straipsnius, negali būti naudojami gali būti naudojami tik vienodo darbo užmokesčio [...] principo įgyvendinimo tikslu.**

3. Valstybės narės gali nuspręsti, kad tais atvejais, kai dėl informacijos atskleidimo pagal 7, 8 ir 9 straipsnius būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleistas bendradarbio, kurį galima identifikuoti, darbo užmokestis, informacija turi būti prieinama tik darbuotojų atstovams, **kontrolės įstaigai** arba lygybės įstaigai. Darbuotojų atstovai ar lygybės įstaiga konsultuoja darbuotojus dėl galimo ieškinio pagal šią direktyvą, neatskleidžiant faktinio pavienių vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžio. **Stebėsenos pagal [...] 26 straipsnį tikslais informacija pateikiama [...]** be apribojimų.

11 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** teises ir pareigas pagal šią direktyvą.

III SKYRIUS

Teisių gynimo priemonės ir vykdymo užtikrinimas

12 straipsnis

Teisių gynimas

Valstybės narės užtikrina, kad po galimos taikinimo procedūros visi darbuotojai, laikantys save nukentėjusiais dėl vienodo darbo užmokesčio [...] principo netaikymo, galėtų naudotis teisminėmis teisių ir pareigų, susijusių su vienodo [...] darbo užmokesčio [...] principu, vykdymo užtikrinimo procedūromis. Tokios procedūros turi būti lengvai prieinamos darbuotojams ir jų vardu veikiantiems asmenims net ir pasibaigus darbo santykiams, susijusiems su įtariama diskriminacija.

13 straipsnis

Procedūros darbuotojų vardu arba jiems paremti

1. Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos, lygybės įstaigos ir darbuotojų atstovai ar kiti juridiniai asmenys, kurie pagal nacionalinę teisę [...] turi teisinių interesų užtikrinti vyrų ir moterų lygybę, galėtų dalyvauti **administracinėje ar** teisminėje [...] procedūroje, siekiant užtikrinti teisių ar pareigų, susijusių su vienodo [...] darbo užmokesčio [...] principu, vykdymą. Tokie subjektai gali veikti darbuotojo, kuris, **kaip įtariama**, yra teisės ar pareigos, susijusios su vienodo [...] darbo užmokesčio [...] principu, pažeidimo auka, vardu arba jį remti, jei darbuotojas su tuo sutinka.
2. Lygybės įstaigos ir darbuotojų atstovai taip pat turi teisę veikti kelių darbuotojų, jei jie su tuo sutinka, vardu ar juos remti, **jei taip numatyta nacionalinėje teisėje**.

14 straipsnis

Teisė į kompensaciją

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

15 straipsnis

Kitos teisių gynimo priemonės

Valstybės narės užtikrina, kad **teisių ar pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimo atveju** [...] teismai ar kitos kompetentingos institucijos, **laikydami** nacionalinių taisyklių, ieškovo prašymu ir atsakovo sąskaita galėtų **priimti**:

- a) [...] nutartį [...] **nutraukti** pažeidimą;
- b) [...] nutartį [...] imtis [...] priemonių, kuriomis būtų užtikrintas su vienodu darbo užmokesčiu susijusių [...] **teisių** ar pareigų [...] laikymasis.

Už bet kurios iš šių nutarčių nesilaikymą, kai tikslinga, skiriama nevienkartinio pobūdžio bauda, taip siekiant užtikrinti, kad **tos nutarties** būtų laikomasi.

16 straipsnis

Įrodinėjimo pareigos perkėlimas

1. Valstybės narės, atsižvelgdamos į nacionalines teismų sistemas, imasi tinkamų priemonių, kuriomis užtikrinama, kad tais atvejais, kai darbuotojai, laikantys save nukentėjusiais dėl to, kad jiems nebuvo taikomas vienodo darbo užmokesčio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pareiga įrodinėti, kad tokios diskriminacijos nebuvo, tektų atsakovui.
2. Valstybės narės užtikrina, kad [...] **teismo** procesuose **dėl įtariamos [...]** diskriminacijos **darbo užmokesčio srityje**, kai darbdavys **akivaizdžiai aplaidžiai nesilaikė** šios direktyvos 5–9 straipsniuose nustatytų darbo užmokesčio skaidrumo **pareigų**, pareiga įrodinėti, kad tokios diskriminacijos nebuvo, tektų darbdaviui.
3. [...]
4. Šia direktyva valstybėms narėms neužkertamas kelias nustatyti įrodinėjimo taisykles, kurios procesiniuose veiksmuose, pradėtuose siekiant užtikrinti teisių ar pareigų, susijusių su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą, vykdymą, būtų palankesnės ieškovui.
5. Valstybėms narėms nebūtina 1 dalies taikyti procesiniams veiksams, kai bylos faktines aplinkybes turi iširti teismas ar kompetentinga institucija.
6. Šis straipsnis netaikomas baudžiamajam procesui, nebent nacionalinėje teisėje nustatyta kitaip.

16a straipsnis (naujas)

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 ir apima vieną darbo užmokesčio sąlygas nustatantį šaltinį. Vienas šaltinis yra tada, kai juo nustatomi visi darbo užmokesčio elementai, svarbūs darbuotojams palyginti.
2. Vertinant, ar darbuotojų padėtis yra panaši, taip pat neturėtų būti apsiribojama darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu kaip ir atitinkamas darbuotojas.
3. Tuo atveju, kai neįmanoma nustatyti realaus lyginamojo subjekto, įtariamai diskriminacijai darbo užmokesčio srityje įrodyti leidžiama naudoti bet kokius kitus įrodymus, įskaitant statistinius duomenis arba palyginimą, kaip būtų traktuojamas darbuotojas panašioje situacijoje.

17 straipsnis

Galimybė susipažinti su įrodymais

1. Valstybės narės užtikrina, kad atliekant procesinius veiksmus dėl ieškinio dėl **vienodo darbo užmokesčio [...]**, nacionaliniai teismai arba kompetentingos institucijos galėtų priimti nutartį, kad atsakovas atskleistų visus jo kontroliuojamus svarbius įrodymus, **laikantis nacionalinės teisės ir praktikos**.
2. Valstybės narės užtikrina, kad nacionaliniai teismai **arba kompetentingos institucijos** turėtų įgaliojimus priimti nutartį, kad būtų atskleisti įrodymai, apimantys konfidencialią informaciją, jei mano, kad jie gali būti svarbūs ieškinio **dėl vienodo darbo užmokesčio** atžvilgiu. Jos užtikrina, kad nacionaliniai teismai, priimdami nutartį atskleisti tokią informaciją, turėtų veiksmingų priemonių tokiai informacijai apsaugoti, **laikantis nacionalinių procedūrinių taisyklių**.
3. [...]

18 straipsnis

Senaties terminai

1. Valstybės narės **užtikrina, kad** ieškinių dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą pateikimo senaties terminams **būtų taikomos** taisyklės. Tomis taisyklėmis nustatoma senaties termino pradžia, tokio termino trukmė ir aplinkybės, kurioms esant jis nutraukiamas arba sustabdomas, **atsižvelgiant į tai, kad senaties terminai nepradedami skaičiuoti anksčiau, nei ieškovas sužino apie pažeidimą arba pagrindai galima manyti, kad jis apie jį žino. Valstybės narės gali nuspręsti, kad senaties terminas nepradedamas skaičiuoti anksčiau, nei buvo nutraukta darbo sutartis. Jie nustatomi ne trumpesniam kaip trejų metų laikotarpiui.**
 2. [...]
 3. [...]
 4. Valstybės narės užtikrina, kad senaties terminas būtų sustabdytas arba, atsižvelgiant į nacionalinę teisę, laikinai sustabdytas, kai tik ieškovas imasi veiksmų pateikdamas ieškinį **teismui** arba pranešdamas apie ieškinį darbdaviui **tiesiogiai arba per** darbuotojų atstovus, **kontrolės įstaigą** ar lygybės įstaigą.
- 5.(nauja) Šiame straipsnyje nustatomos vienodos taisyklės dėl senaties terminų ir nenagrinėjamas taisyklių dėl ieškinių galiojimo pabaigos klausimas.**

19 straipsnis

Teisinės ir teisminės išlaidos

[...] Valstybės narės užtikrina, kad tais atvejais, kai atsakovas [...] laimėjo bylą dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, **teismas pasinaudotų galimybe įvertinti pagal nacionalinę teisę, ar pralaimėjęs ieškovas turėjo pagrįstų priežasčių pateikti ieškinį teismui, ir priimti nutartį, kad pralaimėjęs ieškovas neturi padengti teismo išlaidų. [...]**

20 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 priemonių, kurios yra būtinos toms taisyklėms įgyvendinti, ir nedelsdamos apie tas taisykles, priemones ir visus vėlesnius joms įtakos turinčius pakeitimus praneša Komisijai.**
2. Valstybės narės užtikrina, kad [...] **sankcijomis būtų užtikrintas realus atgrasomasis poveikis teisių ir pareigų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio principu, pažeidimų atžvilgiu. Tai gali būti ir baudos.**
3. Valstybės narės **užtikrina, kad** už pakartotinius teisių ir pareigų, susijusių su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu, pažeidimus **būtų taikomos konkrečios sankcijos [...]**.
4. Valstybės narės imasi visų reikiamų priemonių, kad numatytos **sankcijos** būtų veiksmingai taikomos praktikoje.

21 straipsnis

Vienodo darbo užmokesčio nuostatos viešojo pirkimo ir koncesijos sutartyse

1. Reikiamos priemonės, kurių valstybės narės imasi pagal Direktyvos 2014/23/ES 30 straipsnio 3 dalį, Direktyvos 2014/24/ES 18 straipsnio 2 dalį ir Direktyvos 2014/25/ES 36 straipsnio 2 dalį, apima priemones, kuriomis užtikrinama, jog vykdydami viešojo pirkimo ar koncesijos sutartis ekonominės veiklos vykdytojai laikytųsi įsipareigojimų, susijusių su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu už vienodą arba vienodos vertės darbą.

2. Valstybės narės apsveria galimybę perkančiosioms organizacijoms prireikus nustatyti **sankcijas** ir sutarties nutraukimo sąlygas, taip užtikrinant, kad viešojo pirkimo ir koncesijos sutartyse būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio principo. Kai valstybių narių institucijos veikia pagal Direktyvos 2014/23/ES 38 straipsnio 7 dalies a punktą, Direktyvos 2014/24/ES 57 straipsnio 4 dalies a punktą ar Direktyvos 2014/25/ES 80 straipsnio 1 dalį drauge su Direktyvos 2014/24/ES 57 straipsnio 4 dalies a punktu, jos gali pašalinti arba gali būti valstybių narių įpareigos pašalinti ekonominės veiklos vykdytoją iš viešojo pirkimo procedūros, jei gali tinkamomis priemonėmis įrodyti 1 dalyje nustatytos pareigos pažeidimą, susijusį su darbo užmokesčio skaidrumo pareigų nesilaikymu arba bet kurios darbuotojų kategorijos 5 proc. ar didesniu darbo užmokesčio atotrūkiu, kurio darbdavys negali pagrįsti objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais kriterijais. Tai nedaro poveikio Direktyvoje 2014/23/ES, Direktyvoje 2014/24/ES ar Direktyvoje 2014/25/ES nustatytoms teisėms ir pareigoms.

22 straipsnis

Viktimizacija ir apsauga nuo mažiau palankaus požiūrio

1. Darbuotojai ir jų atstovai negali būti traktuojami mažiau palankiai dėl to, kad jie pasinaudojo teisėmis, susijusiomis su vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu, **arba parėmė kitą asmenį apsaugant jo teises**.
2. Valstybės narės į savo nacionalines teisinės sistemas įtraukia priemones, kurių reikia darbuotojams, įskaitant darbuotojų atstovus[...], apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar kitokio darbdavio priešiško elgesio jam reaguojant į skundą įmonėje arba į teismo procesą, kuriais siekiama užtikrinti atitiktį teisėms ir pareigoms, susijusioms vienodu vyrų ir moterų darbo užmokesčiu.

23 straipsnis

Ryšys su Direktyva 2006/54/EB

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

IV SKYRIUS

Horizontaliosios nuostatos

24 straipsnis

Apsaugos lygis

1. Valstybės narės gali priimti arba palikti galioti nuostatas, kurios darbuotojams yra palankesnės nei nustatytosios šioje direktyvoje.
2. Šios direktyvos įgyvendinimas jokiais aplinkybėmis nesuteikia pagrindo mažinti apsaugos lygį šios direktyvos taikymo srityse. **Tai nedaro poveikio valstybių narių ir socialinių partnerių teisei, atsižvelgiant į kintančias aplinkybes, nustatyti kitokias teises, reguliavimo, kolektyvines ar sutartines priemones nei tos, kurios galioja [įrašyti šios direktyvos priėmimo datą], su sąlyga, kad laikomasi šioje direktyvoje nustatytų minimaliųjų reikalavimų ir nesumažinamas esamas apsaugos lygis.**

25 straipsnis

Lygybės įstaigos

1. Nedarant poveikio **kontrolės įstaigos** ar kitų darbuotojų teises užtikrinančių įstaigų, įskaitant socialinius partnerius, kompetencijai, [...] lygybės įstaigos, įsteigtos pagal Direktyvą 2006/54/EB, laikomos kompetentingomis klausimais, patenkančiais į šios direktyvos taikymo sritį.

2. Valstybės narės imasi aktyvių priemonių, **kuriomis skatinamas** glaudus [...] lygybės įstaigų ir [...] **kontrolės** įstaigų bendradarbiavimas ir veiklos koordinavimas [...] **klausimais, susijusiais su vienodo darbo užmokesčio principu.**
3. Valstybės narės suteikia lygybės įstaigoms pakankamus išteklius, kad jos galėtų veiksmingai vykdyti savo funkcijas, susijusias su teisės į vienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą laikymusi. [...]

26 straipsnis

Stebėseną ir informuotumą didinimas

1. Valstybės narės užtikrina nuoseklią **ir koordinuotą** vienodo [...] darbo užmokesčio principo įgyvendinimo stebėseną **ir rėmimą** [...] ir visų galimų teisių gynimo priemonių vykdymo užtikrinimą.
2. [...]
3. Valstybės narės užtikrina, kad būtų [...] **vykdomos šios** užduotys:
 - a) **didinti** viešųjų ir privačiųjų įmonių ir organizacijų, socialinių partnerių ir plačiosios visuomenės informuotumą, kad būtų skatinamas vienodo darbo užmokesčio principas ir darbo užmokesčio skaidrumas;
 - b) **analizuoti** vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis ir parengti darbo užmokesčio nelygybės [...] vertinimo priemones;
 - c) **rinkti** iš darbdavių pagal 8 straipsnį gautus duomenis **ir nedelsiant paskelbti 8 straipsnio 1 dalies a–f punktuose nurodytus duomenis taip, kad būtų paprasta suprasti, taip pat prieinamu ir naudotojui patogiu būdu, kad būtų galima palyginti atitinkamos valstybės narės darbdavius, sektorius ir regionus. Turi būti prieinama ir ankstesnių ketverių metų informacija, jei ji turima.**

- d) **rinkti** bendro darbo užmokesčio vertinimo ataskaitas pagal 9 straipsnio 3 dalį;
- e) **kaupiti** duomenis apie teismams paduotų ieškinių dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje ir kompetentingoms valdžios institucijoms, įskaitant lygybės įstaigas, pateiktų skundų skaičių ir rūšį.

4. Valstybės narės **kas dvejus metus vienu kartu pateikia** Komisijai 3 dalies c, d ir e punktuose [...] nurodytus duomenis.

27 straipsnis

Kolektyvinės derybos ir veiksmai

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

2.(nauja) Laikydamosi nacionalinės teisės ir praktikos, valstybės narės gali leisti socialiniams partneriams derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, kuriomis nustatoma darbo užmokesčio skaidrumo tvarka, jas išlaikyti, sudaryti ir užtikrinti jų vykdymą, jei tik bus nuolat užtikrinami šia direktyva siejami rezultatai.

28 straipsnis

Statistika

Valstybės narės **kasmet** pateikia Komisijai (Eurostatui) naujausius **nacionalinius duomenis, naudojamus apskaičiuojant nekoreguotąjį [...]** vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį [...]. Šie statistiniai duomenys suskirstomi pagal **lytį**, ekonomikos sektorių, darbo laiką (visą darbo dieną / ne visą darbo dieną), ekonominę kontrolę (viešojo / privačiojo nuosavybė) bei amžių ir turėtų būti apskaičiuojami kasmet.

Pirmieji metiniai duomenys apie 2026 ataskaitinių metų vyrų ir moterų darbo užmokestį perduodami ne anksčiau nei 2028 m. sausio 31 d.

29 straipsnis

Informacijos sklaida

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

30 straipsnis

Igyvendinimas

Igyvendinti šią direktyvą valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams, **laikydamosi nacionalinės teisės ir (arba) praktikos dėl socialinių partnerių vaidmens**, jeigu valstybės narės imasi visų būtinų priemonių, kad būtų nuolat užtikrinami šia direktyva siekiami rezultatai.

31 straipsnis

Perkėlimas į nacionalinę teisę

1. Valstybės narės užtikrina, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip nuo **[treji]** metai po įsigaliojimo]. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.
2. Pranešimą Komisijai valstybės narės papildo savo atlikto perkėlimo į nacionalinę teisę akto poveikio **labai mažoms**, mažosioms ir vidutinėms įmonėms vertinimo rezultatų santrauka ir nurodo, kur toks vertinimas paskelbtas.
3. Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

32 straipsnis

Ataskaitų teikimas ir peržiūra

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

33 straipsnis

Įsigaliojimas

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

34 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu

Tarybos vardu

Pirmininkas

Pirmininkas
