



Briselē, 2021. gada 2. decembrī
(OR. en)

14317/21

**Starpiestāžu lieta:
2021/0050(COD)**

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

PIEZĪME

Sūtītājs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I)
Saņēmējs:	Padome (EPSCO)
K-jas dok. Nr.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu – vispārēja pieeja

I. IEVADS

Reaģējot uz Padomes 2019. gada jūnija aicinājumu izstrādāt konkrētus pasākumus darba samaksas pārredzamības palielināšanai, Komisija 2021. gada 4. martā iesniedza priekšlikumu Direktīvai par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu.

Direktīvas mērķi ir šādi:

- i) noteikt minimālās prasības, lai stiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu;

- ii) izskaust diskrimināciju dzimuma dēļ, stiprinot darba samaksas sistēmu pārredzamību, un
- iii) uzlabot tiesību un pienākumu izpildi attiecībā uz vienādu darba samaksu.

Saskaņā ar Līgumiem pievienotā 2. protokola 6. pantu DK, ES, IT, PT un SE valstu parlamenti astoņu nedēļu laikā pēc Komisijas priekšlikuma iesniegšanas nāca klajā ar pamatotiem atzinumiem.

Ierosinātais juridiskais pamats ir LESD 157. panta 3. punkts, kurā noteikts, ka Eiropas Parlaments un Padome rīkojas saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja atzinumu pieņēma 2021. gada 9. jūnija plenārsēdē.

II. DISKUSIJAS SLOVĒNIJAS PREZIDENTŪRAS LAIKĀ

Padomē priekšlikumu izskatīja Sociālu jautājumu darba grupā, kurai tika iesniegti seši kompromisa teksti. Lai rastu piemērotus risinājumus, ar ko kļiedēt delegāciju paustās bažas, prezidentvalsts rīkoja astoņas pilnas darba grupas sanāksmes dienas un daudzas divpusējas apspriedes.

Galvenie Padomes darba sagatavošanas struktūrās risinātie jautājumi

1. Proporcionalitāte un iejaukšanās valstu sistēmās

Apspiežot ietekmes novērtējumu, liela uzmanība tika veltīta priekšlikuma pamatojumam un tā padziļinātam skaidrojumam, lai kļiedētu bažas par ierosināto risinājumu proporcionalitāti. Daudzas delegācijas norādīja uz priekšlikuma lielo sarežģītību un preskriptīvo raksturu. Tās uzsvēra, ka ir vajadzīga lielāka elastība direktīvas īstenošanā. Vairākas delegācijas pauda bažas par to, ka ierosinātie pienākumi nebūs atbilstoši to darba tirgus modeļiem un sociālo partneru lomai šajā sakarā.

Prezidentvalsts ierosināto risinājumu mērķis ir vienkāršot direktīvas īstenošanas uzraudzības sistēmu. Vairāki noteikumi tika grozīti nolūkā precizēt, ka priekšlikumam nevajadzētu skart valstu darba tirgus modeļus. Prezidentvalsts priekšlikumā ir ņemta vērā sociālo partneru loma un sociālā dialoga autonomija. Turklāt vairāki priekšlikuma galvenie jēdzieni tika no jauna definēti vai detalizētāk precizēti, lai kļiedētu jebkādas šaubas par terminoloģijas izpratni un nodrošinātu direktīvas vienveidīgu piemērošanu.

2. *Finansiālā un administratīvā sloga pieaugums darba devējiem, jo īpaši mikro un maziem darba devējiem*

Vairākas delegācijas, kuras atbalsta priekšlikuma mērķi, tomēr pauda bažas par paredzamo administratīvo un finansiālo slogu darba devējiem, kuri īsteno savus darba samaksas pārredzamības pienākumus. Dažas delegācijas uzskatīja, ka MVU būtu jāatbrīvo no dažiem pienākumiem. Turklāt tika paustas bažas par datiem, kas darba devējiem, kuri nodarbina vismaz 250 darba ņēmējus, būtu jāsniedz ziņojumos par darba samaksu. Dažām delegācijām šķita, ka prasītie dati ir pārāk apjomīgi. No otras puses, dažas delegācijas atbalstīja obligātas ziņošanas par darba samaksu sliekšņa pazemināšanu, lai tajā iekļautu arī vidējos uzņēmumus.

Prezidentvalsts savā kompromisa priekšlikumā saglabāja sliekšni – 250 darba ņēmēji – , kā arī ziņošanai par darba samaksu nepieciešamos datus, un tas tiek uzskatīta par labu līdzsvaru. Tomēr tā ieviesa vairākus izņēmumus mikro un maziem darba devējiem. Jo īpaši prezidentvalsts priekšlikumā ir precizēti kritēriji, kas jāizmanto, piemērojot vienādi vērtīga darba jēdzienu, un tam būtu jāatvieglo piemērošana.

3. *Noteikumi, kas saistīti ar kombinētajiem diskriminācijas veidiem*

Lai gan priekšlikumā paredzēts, ka darba devējiem ir jāvāc dati tikai saistībā ar diskrimināciju darba ņēmēju dzimuma dēļ, dažas delegācijas pauda bažas par noteikumu, kas saistīts ar to, ka tiek ņemta vērā diskriminācija dzimuma dēļ apvienojumā ar diskrimināciju citu iemeslu dēļ. Dažas delegācijas izvirzīja jautājumu par šāda noteikuma neskaidrajām sekām.

Prezidentvalsts priekšlikumā ir precizēts, ka darba devēju pienākumu tvērums attiecībā uz darba samaksas pārredzamības pasākumiem nemainās. Tajā turklāt precizēts, ka saistībā ar diskrimināciju dzimuma dēļ darba samaksas jomā vajadzētu būt arī iespējai ņemt vērā arī diskrimināciju kombinētu iemeslu dēļ, jo tas ļautu tiesām vai kompetentajai iestādei pienācīgi izvērtēt šādu diskrimināciju.

4. *Direktīvas darbības joma, jo īpaši attiecībā uz personām, kas pretendē uz vakanci*

Dažas delegācijas norādīja, ka priekšlikums attiecas uz darba ņēmējiem, bet neaptver personas, kas pretendē uz vakanci, un līdz ar to bija skeptiski noskaņotas pret noteikumu, kas paredz darba samaksas pārredzamību pirms darba attiecību sākšanas.

Prezidentvalsts priekšlikumā ir precizēts, ka nolūkā nodrošināt darba samaksas pārredzamību pirms darba attiecību sākšanas direktīva attiecas arī uz personām, kas pretendē uz vakanci.

5. *Tiesiskās aizsardzības līdzekļi un tiesību īstenošanas un pienākumu izpildes panākšana attiecībā uz vienādas darba samaksas principu*

Daudzas delegācijas pauda bažas saistībā ar ierosinātajiem noteikumiem par tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un izpildes nodrošināšanas mehānismiem attiecībā uz tiesībām un pienākumiem, kas saistīti ar vienādas darba samaksas principu. Delegācijas uzskatīja, ka noteikumi ir pārāk detalizēti un ka tā ir iejaukšanās valstu tiesu sistēmās. Īpaši lielas bažas tika paustas par pierādīšanas pienākuma pāreju, pierādīšanu attiecībā uz vienādu vai vienādi vērtīgu darbu un par viena avota un hipotētiskā salīdzinājuma objekta izmantošanu šajā sakarā, par noilguma termiņiem, juridiskajiem un tiesāšanās izdevumiem un sankcijām.

Prezidentvalsts priekšlikumā uzmanība pievērsta lielākajai daļai no delegāciju paustajām bažām, atvēlot dalībvalstīm lielāku rīcības brīvību un vienlaikus saglabājot galvenos elementus, kas vajadzīgi, lai efektīvi piemērotu vienādas darba samaksas principu. Prezidentvalsts priekšlikumā cita starpā ir precizēta viena avota un hipotētiskā salīdzinājuma objekta izmantošana, sniedzot pierādījumus par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

Ņemot vērā iepriekš izklāstītos jautājumus, prezidentvalsts kompromisa tekstā ir aptverti dažādi darba tirgus modeļi, kā arī sociālo partneru loma. Tajā ir iekļauti izņēmumi un atkāpes mikro un maziem darba devējiem, lai līdz minimumam samazinātu konkrētu noteikumu finansiālo un administratīvo ietekmi. Turklāt tas nodrošina dalībvalstīm lielāku elastību attiecībā uz priekšlikuma izpildi.

Galvenie elementi, kas ieviesti salīdzinājumā ar Komisijas priekšlikumu, ir izklāstīti turpmāk.

- Attiecībā uz direktīvas darbības jomu prezidentvalsts ievieša izmaiņas, lai personas, kas pretendē uz vakanci, pirms darba attiecību sākšanas būtu iekļautas darba samaksas pārredzamības pasākumu tvērumā.
- Lai uzlabotu galveno jēdzienu vienveidīgu piemērošanu un izpratni, prezidentvalsts ierosināja 2. pantā pievienot definīcijas tādiem jēdzieniem kā "vienādas darba samaksas princips", "kontroles iestāde", "darba ņēmēju pārstāvji", "mikro darba devēji" un "mazi darba devēji".
- Attiecībā uz kombinēto diskrimināciju prezidentvalsts kompromisā ir precizēts, ka šajā direktīvā ir pienācīgi ņemtas vērā visas nelabvēlīgās situācijas, kas izriet no intersekcionalās diskriminācijas, taču tajā nav noteikti papildu pienākumi darba devējiem vākt datus, kas saistīti ar citiem diskriminācijas iemesliem, nevis dzimumu.

- Attiecībā uz kritērijiem, kas būtu jāņem vērā, novērtējot kādā organizācijā veiktos uzdevumus, lai piemērotu vienādi vērtīga darba jēdzienu, prezidentvalsts ir ierosinājusi izmantot četru kritēriju kopumu (prasmes, nepieciešamā piepūle, atbildība un darba apstākļi), kas jāizmanto, pamatojoties uz esošajām Eiropas Savienības pamatnostādnēm.
- Lai samazinātu administratīvo slogu mikro un maziem darba devējiem, prezidentvalsts kompromisā tika ieviesta iespēja paredzēt tiem izņēmumus attiecībā uz dažiem pienākumiem, kas saistīti ar darba samaksas pārredzamību.
- Attiecībā uz bažām saistībā ar sociālo dialogu un sociālo partneru lomu prezidentvalsts ierosināja grozījumus vairākos noteikumos, ar ko pieļauj elastību, pamatojoties uz valsts tiesību aktiem vai praksi un ņemot vērā dažādus darba tirgus modeļus.
- Kas attiecas uz noteikumiem par tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un vienādas darba samaksas principa izpildes panākšanu, prezidentvalsts kompromisa priekšlikumā ir pienācīgi ņemtas vērā delegāciju bažas saistībā ar dažādām valstu tiesu sistēmām. Ir ieviestas vairākas izmaiņas, lai nodrošinātu dalībvalstīm lielāku elastību attiecībā uz noteikumiem par pierādīšanas pienākuma pāreju, noilguma termiņiem, juridiskajiem un tiesāšanās izdevumiem un sankcijām.
- Jo īpaši, lai kļiedētu vairāku delegāciju paustās bažas par "hipotētiskā salīdzinājuma objekta" izmantošanu tiesvedībā par darba tiesiskajām attiecībām, prezidentvalsts precizēja jēdzienu un situācijas, kad šāds salīdzinājuma objekts būtu jāizmanto. Prezidentvalsts kompromisa priekšlikuma mērķis arī ir novērtējumu par to, vai darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā, neierobežot tikai uz situācijām, kad sievietes un vīrieši strādā pie viena un tā paša darba devēja; šāda iespēja ir attiecināta arī uz vienu avotu, kas nosaka darba samaksas nosacījumus.
- Lai dalībvalstīm nodrošinātu pietiekamu elastību, prezidentvalsts ir grozījusi sākotnējo priekšlikumu attiecībā uz vienlīdzīgas darba samaksas principa īstenošanas pārraudzību.

Pielikumā pievienotajā dokumentā izmaiņas salīdzinājumā ar Komisijas priekšlikumu (kas izklāstīts dokumentā ST 6750/21) ir atzīmētas **treknrakstā** un svītrojumi – ar [...].

Pastāvīgo pārstāvju komitejas 2021. gada 1. decembra sanāksmē lielākā daļa delegāciju atbalstīja prezidentvalsts paveikto darbu un vienojās, ka kompromisa teksts ir stabils pamats turpmākām sarunām ar Eiropas Parlamentu. Dažas delegācijas pauda nožēlu, ka teksts nav plašāk apspriests tehniskā līmenī. Dažas delegācijas vēl nebija gatavas atcelt savas vispārējās izpētes atrunas, taču lielākā daļa delegāciju vienojās, ka teksts ir pietiekami izstrādāts, lai to nosūtītu *EPSCO* padomei nolūkā panākt vispārēju pieeju.

Atlikušās atrunas

Vispārējās izpētes atrunas: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Parlamentāras izpētes atrunas: EE.

III. NOBEIGUMS

Padome (*EPSCO*) tiek aicināta panākt vispārēju pieeju par tekstu, kas izklāstīts šīs piezīmes pielikumā, un pilnvarot prezidentvalsti sākt sarunas par šo dosjē ar Eiropas Parlamenta pārstāvjiem.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību
nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu
darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

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

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ¹,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Līguma par Eiropas Savienību 2. pantā un 3. panta 3. punktā par vienu no Savienības pamatvērtībām un uzdevumiem ir noteikta sieviešu un vīriešu līdztiesība.
- (2) Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. un 10. pantā paredzēts, ka Savienība, īstenojot visas savas darbības, tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību, kā arī apkarot diskrimināciju dzimuma dēļ.

¹ OV C [...], [...], [...]. lpp.

- (3) LESD 157. panta 1. punktā noteikts pienākums visām dalībvalstīm nodrošināt to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu (**turpmāk – vienādas darba samaksas princips**).
- (4) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā paredzēts, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.
- (5) Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas kopīgi izsludinātā Eiropas sociālo tiesību pīlāra ² principi ietver vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, iespēju vienlīdzību un tiesības uz vienādu darba samaksu par vienādi vērtīgu darbu.
- (6) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2006/54/EK ³ noteikts, ka ir jālikvidē tieša un netieša uz dzimumu balstīta diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādi vērtīgu darbu. Jo īpaši, ja darba samaksas noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā vajadzētu būt tiem pašiem kritērijiem vīriešiem un sievietēm un tai vajadzētu būt veidotai tā, lai nepieļautu nekādu diskrimināciju dzimuma dēļ.

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

³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

- (7) 2020. gada novērtējumā ⁴ tika konstatēts, ka vienādas darba samaksas principa īstenošanu traucē darba samaksas sistēmu pārredzamības trūkums, juridiskās noteiktības trūkums attiecībā uz "vienādi vērtīga darba" jēdzienu un procesuālie šķēršļi, ar kuriem saskaras no diskriminācijas cietušie. Darba ņēmējiem nav informācijas, kas tiem būtu nepieciešama, lai viņu prasība par vienādu darba samaksu būtu sekmīga, jo īpaši informācijas par darba samaksas līmeni to darba ņēmēju kategorijās, kuri veic to pašu vai vienādi vērtīgu darbu. Ziņojumā konstatēts, ka palielināta pārredzamība ļautu atklāt ar dzimumu saistītus aizspriedumus un diskrimināciju darba samaksas struktūrās uzņēmumā vai organizācijā. Tāpat pārredzamība ļautu darba ņēmējiem, darba devējiem un sociālajiem partneriem veikt piemērotas darbības tiesību uz vienādu darba samaksu īstenošanai.
- (8) Pēc pastāvošā satvara vienādas darba samaksas par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu nodrošināšanai rūpīgas novērtēšanas ⁵ un plaša un iekļaujoša apspriešanās procesa ⁶ dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam ⁷ ir paziņots par saistošiem pasākumiem attiecībā uz darba samaksas pārredzamību.
- (9) Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību izraisa dažādi faktori, no kuriem daļu var attiecināt uz tiešu un netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ darba samaksas ziņā. Vispārējs pārredzamības trūkums attiecībā uz darba samaksas līmeņiem organizācijās uztur situāciju, ka ar dzimumu saistīta diskriminācija un aizspriedumi darba samaksas jomā var netikt konstatēti vai aizdomu gadījumā var būt grūti pierādāmi. Tāpēc ir nepieciešami saistoši pasākumi, lai uzlabotu darba samaksas pārredzamību, mudinātu organizācijas pārskatīt savas darba samaksas struktūras ar mērķi nodrošināt vienādu samaksu sievietēm un vīriešiem, kas veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, un ļautu no diskriminācijas cietušajiem īstenot viņu tiesības uz vienādu darba samaksu. Tie jāpapildina ar noteikumiem, kuros būtu precizēti spēkā esošie juridiskie jēdzieni (piemēram, jēdzieni "darba samaksa" un "vienādi vērtīgs darbs"), un pasākumiem, ar ko uzlabot izpildes mehānismus un tiesu iestāžu pieejamību.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Sk. arī 2013. gada ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par Direktīvas 2006/54/EK īstenošanu, COM(2013) 861 final.

⁵ Novērtējums par attiecīgo noteikumu Direktīvā 2006/54/EK, ar ko īsteno Līguma principu, ka par vienādu vai vienādas vērtības darbu saņem vienādu darba samaksu, SWD(2020) 50; Ziņojums par ES rīcības plāna 2017.–2019. gadam "Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšana" īstenošanu, COM(2020) 101 final.

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

⁷ Komisijas paziņojums "Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam", 2020. gada 5. marts, COM(2020) 152 final.

- (10) Principa, ka vīrieši un sievietes saņem vienādu darba samaksu, piemērošana būtu jāuzlabo, novēršot tiešu un netiešu diskrimināciju darba samaksas ziņā. Tas neliedz darba devējiem par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu darba ņēmējiem maksāt atšķirīgu samaksu, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem bez aizspriedumiem, piemēram, uz veikumu un kompetenci.
- (11) Šī direktīva būtu jāpiemēro visiem darba ņēmējiem – tostarp nepilna laika darba ņēmējiem, darba ņēmējiem ar terminētu līgumu un personām, kas noslēgušas darba līgumu vai stājušās darba attiecībās ar pagaidu darba aģentūru, **kā arī darba ņēmējiem vadošos amatos** –, kuriem ir tāds darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kas noteikti katrā valstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos un/vai praksē, ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas ("Tiesa") judikatūru. [...] Šīs direktīvas darbības jomā **var** ietilpt mājsaimniecībās nodarbinātas personas, pēc pieprasījuma strādājoši darbinieki, periodiska darba veicēji, uz kuponu sistēmu balstīta darba ņēmēji, platformā nodarbināti darbinieki, stažieri un mācekļi ar noteikumu, ka viņi atbilst **attiecīgajiem** kritērijiem. Darba tiesisko attiecību esība būtu jānosaka, balstoties uz faktiem, kas saistīti ar darba faktisko veikšanu, nevis pamatojoties uz to, kā puses apraksta šīs attiecības.
- (11.a) (jauns) Būtisks diskriminācijas darba samaksas jomā novēršanas elements ir darba samaksas pārredzamība pirms darba attiecību sākšanas, tāpēc šī direktīva būtu jāpiemēro arī personām, kas pretendē uz vakanci.**
- (12) Lai novērstu šķēršļus, kas personām, kuras darba samaksas ziņā tikušas diskriminētas dzimuma dēļ, neļauj īstenot viņu tiesības uz vienādu darba samaksu, un palīdzētu darba devējiem nodrošināt šo tiesību ievērošanu, ar vienādu darba samaksu saistītie pamatjēdzieni, piemēram, "darba samaksa" un "vienādi vērtīgs darbs", būtu jāprecizē saskaņā ar Tiesas judikatūru. Tam būtu jāveicina minēto jēdzienu piemērošana, īpaši attiecībā uz **mikrouzņēmumiem**, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

(13) Vienādas darba samaksas princips [...] būtu jāievēro attiecībā uz darba algu un jebkādu citu atlīdzību naudā vai natūrā, kuru darba ņēmēji par savu darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja. Saskaņā ar Tiesas judikatūru ⁸ jēdzienam "darba samaksa" būtu jāietver ne tikai darba alga, bet arī **darba samaksas papildu vai mainīgie komponenti. Par papildu vai mainīgiem komponentiem būtu jāuzskata visas priekšrocības papildus parastajai pamatalgai vai minimālajai algai, ko darba ņēmējs tieši vai netieši saņem naudā vai natūrā. Tie cita starpā var ietvert piemaksas, samaksu par virsstundām, pārvietošanās iespējas [...], mājokļa pabalstus, kompensāciju par apmācību apmeklēšanu, maksājumus atlaišanas gadījumā, tiesību aktos noteiktos slimības pabalstus, tiesību aktos noteiktās kompensācijas un aroda pensijas. Darba samaksai būtu jāietver visi likumā, [...] koplīgumā noteiktie un/vai katrā dalībvalstī praktiski spēkā esošie atalgojuma elementi.**

(13.-a) (jauns) Lai nodrošinātu šajā direktīvā prasītās informācijas vienveidīgu pasniegšanas veidu, darba samaksas līmeņi jāizsaka kā bruto gada darba samaksa un atbilstošā bruto darba samaksa stundā. To var aprēķināt, pamatojoties uz faktisko darba samaksu, kas noteikta attiecībā uz darba ņēmēju, neatkarīgi no tā, vai tā tiek noteikta par gadu, mēnesi, stundu vai citā veidā.

⁸ Piemēram, Tiesas spriedumi Eiropas Kopienu Komisija/Luksemburgas Lielhercogiste, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; *Rinner-Kulhn/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH*, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; *Alabaster/Woolwhich plc and Secretary of State for Social Security*, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192; *Gillespie* un citi, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; *Freers and Speckmann/Deutsche Bundespost*, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; *Eileen Garland/British Rail Engineering Limited*, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel*, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; *Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg*, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265.

(13.a) (jauns) Dalībvalstīm nevajadzētu būt pienākumam šīs direktīvas nolūkā izveidot jaunas struktūras. Uzdevumus, kas izriet no direktīvas, var uzticēt iedibinātām struktūrām, tostarp sociālajiem partneriem, saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

(13.b) (jauns) Lai aizsargātu darba ņēmējus un novērstu bailes no pakļaušanas netaisnībai vienādas darba samaksas principa piemērošanā, vajadzētu būt iespējai, ka darba ņēmējus pārstāv pārstāvis. Tās varētu būt arodbiedrības vai citi darba ņēmēju pārstāvji. Ja darba ņēmēju pārstāvju nav, vajadzētu būt iespējai, ka darba ņēmējus pārstāv viņu izvēlēts pārstāvis. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ņemt vērā apstākļus valstī un atšķirīgās lomas attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvību.

- (14) Līguma par Eiropas Savienības darbību 10. pants paredz, ka, nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienībai **būtu** jātiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Direktīvas 2006/54/EK 4. pantā ir noteikts, ka nedrīkst pastāvēt ne tieša, ne netieša diskriminācija dzimuma dēļ, jo īpaši darba samaksas jomā. Ar dzimumu saistīta diskriminācija darba samaksas ziņā, kurā cietušā dzimumam ir būtiska loma, praksē var izpausties daudzos dažādos veidos. Tajā var pārklāties vairāki diskriminācijas vai nevienlīdzības veidi gadījumos, kad darba ņēmējs pieder pie vienas vai vairākām grupām, kuras ir aizsargājamās no diskriminācijas dzimuma dēļ, no vienas puses, un no diskriminācijas rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ, no otras puses (diskriminācija, pret kuru aizsargā Direktīva 2000/43/EK vai Direktīva 2000/78/EK). **Starp grupām, kuras var saskarties ar šādiem kombinētiem diskriminācijas veidiem, ir, piemēram, migrantu izcelsmes sievietes, romu sievietes, sievietes ar invaliditāti, jaunas vai vecāka gadagājuma sievietes.** Tāpēc šajā **direktīvā** būtu jāpaskaidro, ka ar dzimumu saistītā diskriminācijā darba samaksas ziņā **vajadzētu būt iespējai ņemt vērā šādu kombināciju**, un tādējādi tiktu kļiedētas jebkādas šaubas, kas šajā saistībā varētu pastāvēt spēkā esošā tiesiskā regulējuma kontekstā, **un nodrošināts**, ka tiesas vai citas kompetentās iestādes pienācīgi ņem vērā visas nelabvēlīgās situācijas, kas izriet no intersekcionalās diskriminācijas, jo īpaši materiālos un procesuālos nolūkos, tostarp nolūkā atzīt diskriminācijas esību, pieņemt lēmumu par atbilstošu salīdzinājuma objektu, novērtēt samērīgumu un attiecīgā gadījumā noteikt piešķiramās kompensācijas apjomu vai piemērojamo **sankciju** apmēru. **Šim precizējumam nevajadzētu mainīt darba devēju pienākumu tvērumu attiecībā uz šajā direktīvā paredzētajiem darba samaksas pārredzamības pasākumiem. Jo īpaši darba devējiem nebūtu jāuzliek pienākums vākt datus, kas saistīti ar citiem diskriminācijas iemesliem, nevis dzimumu.**

(15) Lai ievērotu tiesības uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, darba devējiem ir jābūt ieviesušiem darba samaksas noteikšanas mehānismus **vai darba samaksas struktūras**, kas nodrošina, ka nepastāv tādas darba samaksas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm, kas veic tādu pašu vai vienādi vērtīgu darbu, kuras nav pamatotas ar objektīviem un dzimumneitrāliem faktoriem. Šādiem darba samaksas **noteikšanas mehānismiem vai darba samaksas struktūrām** vajadzētu ļaut salīdzināt dažādu darbu vērtību vienā un tajā pašā organizatoriskajā struktūrā, **un to pamatā var būt Eiropas Savienības esošās pamatnostādnes ⁹, rādītāji un dzimumneitrāli modeļi**. Saskaņā ar Tiesas judikatūru darba vērtība būtu jānovērtē un jāsalīdzina, balstoties uz objektīviem kritērijiem, piemēram, izglītības, profesionālajām un apmācības prasībām, prasmēm, nepieciešamo piepūli un atbildību, veikto darbu un veicamo uzdevumu būtību ¹⁰. **Lai atvieglotu jo īpaši mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu iespējas piemērot vienādi vērtīga darba jēdzienu, objektīvajiem kritērijiem, kas jāizmanto, būtu jāietver četri faktori: prasmes, nepieciešamā piepūle, atbildība un darba apstākļi. Iepriekš minētajās pamatnostādnēs šie faktori ir atzīti par būtiskiem un pietiekamiem, lai novērtētu organizācijā veiktos uzdevumus neatkarīgi no tā, kādai ekonomikas nozarei uzņēmums pieder. Tā kā ne visi faktori ir vienlīdz būtiski konkrētam amatam, darba devējam būtu jāizvērtē katrs no četriem faktoriem atkarībā no tā, cik lielā mērā šie kritēriji ir attiecināmi uz konkrēto darbu vai amatu. Attiecīgā gadījumā var ņemt vērā arī papildu kritērijus.**

15.a (jauns) Valstu algu noteikšanas modeļi atšķiras, un to pamatā var būt koplīgumi un/vai darba devēja noteikti elementi. Šis direktīvas mērķis nav ietekmēt dažādos valstu algu noteikšanas modeļus.

⁹ [KOMISIJAS DARBA DOKUMENTS /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Piemēram, Tiesas spriedumi *Royal Copenhagen*, C-400/93, ECLI:EU:C:1995:155; *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97, ECLI:EU:C:1999:241; *Brunnhofner*, C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358; *Margaret Kenny u. c./Minister for Justice, Equality and Law Reform u. c.* [2013], C-427/11, ECLI:EU:C:2013:122, 28. punkts.

- (16) Piemērota salīdzinājuma objekta identificēšana ir svarīgs aspekts novērtējumā par to, vai darbu var uzskatīt par vienādi vērtīgu. Tas ļauj darba ņēmējam parādīt, ka tas ir saskāries ar mazāk labvēlīgu attieksmi nekā salīdzinājuma objekts – otra dzimuma persona, kura veic tādu pašu vai vienādi vērtīgu darbu. **Pamatojoties uz tendencēm, kas izriet no tiešās un netiešās diskriminācijas definīcijas Direktīvā 2006/54/EK,** ja nav pieejams reāls salīdzinājuma objekts, būtu jāļauj izmantot hipotētisku salīdzinājuma objektu, lai darba ņēmējs varētu parādīt, ka pret viņu attieksme nav bijusi tāda pati, kāda būtu bijusi pret hipotētisku salīdzinājuma objektu, kas ir cita dzimuma persona. Tas likvidētu nozīmīgu šķērslī personām, kas var būt saskārušās ar diskrimināciju vīriešu un sieviešu darba samaksas jomā [...], kad prasība atrast pretējā dzimuma personu salīdzinājuma veikšanai padara vienādas darba samaksas prasības celšanu gandrīz neiespējamu. Turklāt nevajadzētu liegt iespēju darba ņēmējiem izmantot citus faktus, ar kuriem var pamatot iespējamo diskrimināciju, piemēram, statistiku vai citu pieejamu informāciju. Tas ļautu iedarbīgāk mazināt uz dzimumu balstītu nevienlīdzību darba samaksas jomā nozarēs un profesijās, kam raksturīga dzimumu segregācija.
- (17) Saskaņā ar tiesas skaidrojumu ¹¹, lai konstatētu, vai darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā, salīdzinājumam nav noteikti jāaprobežojas tikai ar situācijām, kad vīriešus un sievietes nodarbina viens un tas pats darba devējs. Darba ņēmēji var būt salīdzināmā situācijā pat gadījumos, kad viņus nenodarbina viens un tas pats darba devējs, ja darba samaksas nosacījumus var piedēvēt vienam avotam, kas nosaka minētos nosacījumus, **un ja šie nosacījumi ir pilnībā vienādi un salīdzināmi.** Tā tas var būt gadījumos, kad **visus attiecīgos** darba samaksas nosacījumus reglamentē tiesību aktos paredzēti noteikumi vai [...] līgumi, kas attiecas uz darba samaksu, kuru piemēro vairākos uzņēmumos, vai kad šādi nosacījumi ir centralizēti noteikti vairāk nekā vienai organizācijai vai uzņēmumam pārvaldītājsabiedrības vai konglomerāta ietvaros. Turklāt Tiesa ir paskaidrojusi, ka salīdzinājums neaprobežojas ar darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti vienlaikus ar prasītāju ¹². **Turklāt, veicot faktisko novērtējumu, būtu jāatzīst, ka darba samaksas atšķirības var būt izskaidrojamas ar faktoriem, kas nav saistīti ar dzimumu.**

¹¹ Tiesas spriedums *Lawrence*, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Tiesas spriedums *Macarthys*, lieta 129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Dalībvalstīm būtu **jānodrošina, ka tiek darīti pieejami** īpaši instrumenti un metodes, ar kurām atbalsta un vada **darba devējus** novērtējumā par to, kas ir vienādi vērtīgs darbs. Tam būtu jāveicina šā jēdziena piemērošana, īpaši attiecībā uz **mikrouzņēmumiem**, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. **Nemot vērā valsts tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi, dalībvalstis konkrētu instrumentu un metožu izstrādi var izvēlēties uzticēt sociālajiem partneriem vai izstrādāt tos sadarbībā ar sociālajiem partneriem vai pēc apspriešanās ar tiem.**
- (19) Ja profesiju klasifikācijas un novērtēšanas sistēmas netiek izmantotas dzimumneitrālā veidā, īpaši gadījumos, kad tajās pārņemti tradicionālie dzimumu stereotipi, tās var izraisīt diskrimināciju dzimuma dēļ darba samaksas jomā. Šādā gadījumā tās veicina un uztur darba samaksas atšķirību, profesijas, kurās dominē vīrieši vai sievietes, novērtējot atšķirīgi situācijās, kad veiktajam darbam ir vienāda vērtība. Savukārt dzimumneitrālu profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu izmantošana iedarbīgi rada pārredzamu darba samaksas sistēmu un ļoti labi palīdz nodrošināt tiešas vai netiešas uz dzimumu balstītas diskriminācijas novēršanu. Šīs sistēmas konstatē netiešu diskrimināciju darba samaksas jomā, kas saistīta ar to profesiju nepietiekamu novērtējumu, kurās parasti strādā sievietes. Sistēmas to paveic, mērot un salīdzinot profesijas, kuru saturs atšķiras, bet vērtība ir vienāda, un tādējādi atbalsta vienādi vērtīga darba principu.

- (20) Ja netiek sniegta informācija par amatam paredzēto darba samaksas diapazonu, rodas informācijas asimetrija, kas ierobežo pretendentu iespēju aizstāvēt savas intereses. Pārredzamības nodrošināšanai būtu jāļauj potenciālajiem darba ņēmējiem pieņemt informācijā balstītu lēmumu par sagaidāmo darba algu, nekādā veidā neierobežojot darba devēja vai darba ņēmēja iespēju aizstāvēt savas intereses, apspriežot darba algu pat ārpus paredzētā diapazona. Tāpat tas sniegtu skaidru un dzimumu aizspriedumu neskartu pamatu darba samaksas noteikšanai un izbeigtu praksi noteikt pārāk zemu algu attiecībā pret darba ņēmēja prasmēm un pieredzi. Šis pārredzamības pasākums mazinātu arī intersekcionālo diskrimināciju jeb diskriminēšanu vairāku iemeslu dēļ, kuru pieļauj nepārredzama darba samaksas noteikšana. [...] **Personām, kas pretendē uz vakanci, pirms darba intervijas vai arī pirms darba līguma noslēgšanas būtu jāsaņem informācija par sākotnējo darba samaksu vai tās diapazonu tā, lai tās pārredzamā veidā varētu risināt sarunas un pieņemt uz informāciju balstītu lēmumu par darba samaksu. Informāciju varētu sniegt darba devējs vai citā veidā, piemēram, to varētu sniegt sociālie partneri.**
- (21) Lai pārtrauktu nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības saglabāšanos, kas atsevišķus darba ņēmējus ietekmē ilgstoši, nevajadzētu ļaut darba devējiem censties noskaidrot amata pretendenta darba samaksas vēsturi **un proaktīvi censties iegūt informāciju par to.**
- (22) Darba samaksas pārredzamības pasākumiem būtu jāaizsargā darba ņēmēju tiesības uz vienādu darba samaksu, vienlaikus pēc iespējas ierobežojot izmaksas un slogu darba devējiem, īpašu uzmanību pievēršot mikrouzņēmumiem un maziem uzņēmumiem. Attiecīgos gadījumos pasākumi būtu jāpielāgo darba devēju lielumam, ņemot vērā darbinieku skaitu. **Darba devēju nodarbināto darba ņēmēju skaits, kas jāpiemēro kā kritērijs tam, lai noteiktu, vai uz darba devēju attiecas pienākums ziņot par darba samaksu, kā minēts šajā direktīvā, var būt Komisijas Ieteikumā par mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem** ¹³ **definētais skaits.**

¹³ Komisijas Ieteikums (2003. gada 6. maijs) par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju, C(2003) 1422.

- (23) Darba devējiem būtu jādara pieejams darbaņēmējiem tas, kādi [...] kritēriji tiek izmantoti, lai noteiktu darba samaksas līmeņus un **darba samaksas attīstību**. [...] **Darba samaksas attīstība attiecas uz procesu, kā darbaņēmējs pāriet uz augstāku darba samaksas līmeni. Ar darba samaksas attīstību saistītie kritēriji var ietvert, piemēram, individuālo sniegumu, prasmju attīstību un/vai darba stāžu. Īstenojot šo pienākumu, dalībvalstīm īpaša uzmanība būtu jāpievērš tam, lai izvairītos no pārmērīga administratīvā sloga mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem. Dalībvalstis kā sloga mazināšanas pasākumus var arī paredzēt gatavas veidnes, lai mazos uzņēmumus un mikrouzņēmumus atbalstītu minētā pienākuma izpildē. Dalībvalstis var atbrīvot mikro un mazos darba devējus no pienākuma, kas saistīts ar darba samaksas attīstību, piemēram, ļaujot viņiem darba samaksas pieauguma kritērijus darīt pieejamus pēc darbaņēmēju pieprasījuma.**
- (24) Visiem darbaņēmējiem vajadzētu būt tiesībām pēc pieprasījuma iegūt informāciju par savu darba samaksu un par darba samaksas līmeni sadalījumā pēc dzimuma to darbaņēmēju kategorijā, kuri veic to pašu vai vienādi vērtīgu darbu. **Uzņēmumos, kuros ir darbaņēmēju pārstāvji, šo informāciju vēlams sniegt ar to starpniecību.** Darba devējiem katru gadu būtu jāinformē darbaņēmēji par šīm tiesībām. Darba devēji pēc savas iniciatīvas var arī izvēlēties sniegt šādu informāciju bez darbaņēmēju pieprasījuma.
- (25) Darba devēji, kuri nodarbina vismaz 250 darbaņēmēju, būtu regulāri, atbilstoši un pārredzami jāziņo par darba samaksu, piemēram, jāiekļauj šī informācija savā vadības ziņojumā. Uzņēmumi, uz kuriem attiecas Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2013/34/ES¹⁴ prasības, var arī izvēlēties ziņot informāciju par darba samaksu līdztekus citiem ar darbaņēmējiem saistītiem jautājumiem savā vadības ziņojumā. **Lai maksimāli palielinātu darbaņēmēju darba samaksas pārredzamības aptvērumu, dalībvalstis var noteikt, ka darba devējiem, kuri nodarbina mazāk par 250 darbaņēmējiem, ir obligāti jāziņo par darba samaksu.**

¹⁴ Direktīva 2013/34/ES, kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 22. oktobra Direktīvu 2014/95/ES attiecībā uz noteiktu lielu uzņēmumu un grupu nefinanšu un daudzveidības informācijas atklāšanu (OV L 330, 15.11.2014., 1. lpp.).

- (26) Ziņošanai par darba samaksu būtu jādod darba devējiem iespēja novērtēt un uzraudzīt savas darba samaksas struktūras un politiku, palīdzot viņiem proaktīvi ievērot vienādas darba samaksas principu. Tajā pašā laikā pēc **dzimuma** sadalītajiem datiem vajadzētu palīdzēt kompetentajām valsts iestādēm, darba ņēmēju pārstāvjiem un citām ieinteresētajām personām uzraudzīt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību dažādās nozarēs (horizontālā segregācija) un amatos (vertikālā segregācija). Darba devēji publicētos datus var papildināt ar skaidrojumu par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām vai nepilnībām. Gadījumos, kad atšķirības vidējā darba samaksā nodarbinātajiem vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu nav iespējams pamatot ar objektīviem, dzimumneitrāliem faktoriem, darba devējam būtu jāīsteno pasākumi šīs nevienlīdzības novēršanai.
- (27) Lai mazinātu slogu darba devējiem, dalībvalstis varētu nolemt vākt un sasaistīt nepieciešamos datus ar valsts administrācijas struktūru starpniecību, padarot iespējamu nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības aprēķināšanu katram darba devējam. Šādā datu vākšanā var būt nepieciešams sasaistīt datus no vairākām valsts pārvaldes iestādēm (piemēram, nodokļu inspekcijām un sociālā nodrošinājuma iestādēm), un tā būtu iespējama, ja būtu pieejami administratīvie dati, pēc kuriem darba devēju (uzņēmuma/organizācijas līmeņa) datus var sasaistīt ar darba ņēmēju (indivīda līmeņa) datiem, ieskaitot datus par pabalstiem naudā un natūrā. Dalībvalstis varētu nolemt vākt šo informāciju ne tikai par tiem darba devējiem, uz kuriem attiecas šajā direktīvā noteiktais pienākums ziņot par darba samaksu, bet arī par **mikrouzņēmumiem**, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. Ja dalībvalstis publicē nepieciešamo informāciju, tiem darba devējiem, par kuriem ir pieejami administratīvie dati, nevajadzētu būt pienākumam ziņot par darba samaksu, ja tiek sasniegts ziņošanas pienākuma iecerētais rezultāts.
- (28) Lai padarītu informāciju par nodarbināto vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību organizāciju līmenī plaši pieejamu, dalībvalstīm **būtu [...] jāapkopo** no darba devējiem saņemtie dati par darba samaksas atšķirību, neuzliekot papildu slogu darba devējiem. [...] Šie dati **būtu jādara** publiski pieejami, ļaujot salīdzināt atsevišķu darba devēju, nozaru un reģionu datus attiecīgajā dalībvalstī.

- (29) Kopīgiem darba samaksas novērtējumiem vajadzētu ierosināt darba samaksas struktūru pārbaudi un pārskatīšanu organizācijās ar vismaz 250 darba ņēmējiem, kurās vērojama nevienlīdzība darba samaksas jomā. **Kopīgais darba samaksas novērtējums būtu jāveic, ja darba devēji un darba ņēmēju pārstāvji nepiekrīt tam, ka nodarbināto sieviešu un vīriešu vidējās darba samaksas līmeņa atšķirību vismaz 5 % apmērā var pamatot ar objektīviem un dzimumneitrāliem kritērijiem, vai ja darba devējs nav sniedzis šādu pamatojumu.** Kopīgais darba samaksas novērtējums būtu jāveic darba devējiem sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem; ja darba ņēmēju pārstāvju **nav [...]**, tad šim nolūkam tie būtu jāieceļ **darba ņēmējiem**. Kopīgo darba samaksas novērtējumu rezultātā vajadzētu tikt izskaustai ar dzimumu saistītai diskriminācijai darba samaksas jomā.
- (30) Visai informācijas apstrādei un publicēšanai, ko veic saskaņā ar šo direktīvu, būtu jāatbilst Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2016/679¹⁵ noteikumiem. Būtu jāpievieno īpaši aizsardzības pasākumi, lai novērstu tiešu vai netiešu informācijas izpaušanu par kādu citu identificējamu darba ņēmēju. Tai pašā laikā darba ņēmējiem nevajadzētu liegt brīvprātīgi izpaust savu darba samaksu nolūkā īstenot vienādas darba samaksas principu [...].
- (31) Ir svarīgi, lai sociālie partneri apspriestu vienādas darba samaksas jautājumus un pievērstu tiem īpašu uzmanību koplīguma slēgšanas sarunu gaitā. Būtu jāievēro valstu sociālo dialogu un koplīguma slēgšanas sistēmu atšķirīgās iezīmes Savienībā un sociālo partneru neatkarība un līgumu slēgšanas brīvība, kā arī to funkcija kā darba ņēmēju un darba devēju pārstāvjiem. Tāpēc dalībvalstīm saskaņā ar to sistēmām un praksi būtu jāīsteno attiecīgi pasākumi, [...] **lai** mudinātu sociālos partnerus pievērst pietiekamu uzmanību vienādas darba samaksas jautājumiem, un **tie var ietvert** diskusijas attiecīgajā koplīguma slēgšanas sarunu līmenī un dzimumneitrālas profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu izstrādi.

¹⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula), (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

- (32) Darba ņēmēju rīcībā vajadzētu būt nepieciešamajām procedūrām, kas palīdz īstenot viņu tiesības vērsties tiesā. Valsts tiesību akti, kuri samierināšanas procedūras izmantošanu vai līdztiesības iestādes iesaistīšanu nosaka par obligātu vai sasaista ar stimuliem vai **sankcijām**, nedrīkstētu liegt pusēm iespēju izmantot savas tiesības vērsties tiesā.
- (33) Lai varētu iedarbīgi piemērot vienādas darba samaksas principu, ir svarīgi līdztekus citām ieinteresētajām personām iesaistīt arī līdztiesības iestādes. Tāpēc līdztiesības iestāžu kompetencei un pilnvarām vajadzētu būt pietiekami plašām, lai tās pilnīgi aptvertu jautājumus par diskrimināciju darba samaksas jomā dzimuma dēļ, tostarp darba samaksas pārredzamību vai jebkādas citas tiesības un pienākumus, kas noteikti šajā direktīvā. Lai pārvarētu procesuālos un ar izmaksām saistītos šķēršļus, ar kuriem, cenšoties īstenot savas tiesības uz vienādu darba samaksu, saskaras darba ņēmēji, kas uzskata, ka tikuši diskriminēti, līdztiesības iestādēm, kā arī asociācijām, organizācijām, struktūrām un darba ņēmēju pārstāvjiem vai citiem tiesību subjektiem, kuru interesēs ir nodrošināt vīriešu un sieviešu līdztiesību, vajadzētu būt iespējai pārstāvēt individuus. Tiem vajadzētu būt iespējai lemt par palīdzību vai atbalstu darba ņēmējiem viņu vārdā; tas ļautu no diskriminācijas cietušajiem efektīvi panākt savu tiesību ievērošanu un vienādas darba samaksas principa īstenošanu.
- (34) Līdztiesības iestādēm un darba ņēmēju pārstāvjiem vajadzētu būt arī iespējai pārstāvēt vienu vai vairākus darba ņēmējus, kuri uzskata, ka ir tikuši diskriminēti dzimuma dēļ un ka tādējādi ir pārkāpts vienādas darba samaksas princips [...]. Prasības celšana vairāku darba ņēmēju vārdā vai atbalsta sniegšana vairākiem darba ņēmējiem šādas prasības celšanā ir veids, kā veicināt tiesvedību, kas citādi nenotiktu procesuālu vai finansiālu šķēršļu dēļ vai aiz bailēm no pakļaušanas netaisnībai un arī gadījumos, kad darba ņēmēji saskaras ar diskrimināciju dažādu iemeslu dēļ, kurus ir grūti nodalīt. Kolektīviem prasījumiem ir potenciāls atklāt sistēmisku diskrimināciju un sabiedrībā kopumā padarīt redzamus vienādas darba samaksas un dzimumu līdztiesības jautājumus. Kolektīvas tiesiskās aizsardzības iespējamība motivētu proaktīvi īstenot darba samaksas pārredzamības pasākumus, radot sabiedrības spiedienu un vairojot darba devēju izpratni un vēlmi preventīvi rīkoties. **Lai nodrošinātu pārstāvības kvalitāti, dalībvalstis var nolemt noteikt kvalifikācijas kritērijus pārstāvjiem, kas iesaistīti tiesvedībā.**

- (35) Dalībvalstīm būtu jānodrošina pietiekamu resursu piešķiršana līdztiesības iestādēm, lai tās varētu iedarbīgi un pienācīgi pildīt tām uzticētos pienākumus, kas saistīti ar diskrimināciju dzimuma dēļ darba samaksas jomā. Ja pienākumi tiek uzticēti vairākām iestādēm, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tie tiek atbilstoši koordinēti. **Dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja naudas sodu veidā atgūtās summas piešķirt līdztiesības iestādēm, lai tās varētu efektīvi veikt savas funkcijas, kas saistītas ar tiesību uz vienādu darba samaksu īstenošanu, tostarp celt prasības par diskrimināciju darba samaksas jomā vai sniegt atbalstu cietušajiem šādu prasību celšanā.**
- (36) Kompensācijai būtu pilnībā jāsedz zaudējumi un jāatlīdzina kaitējums, ko izraisījusi diskriminācija dzimuma dēļ darba samaksas jomā ¹⁶. Tai būtu jāietver neizmaksātās darba algas un ar to saistīto piemaksu vai maksājumu natūrā atgūšana pilnā apmērā un kompensācija par zaudētajām iespējām (**piemēram, piekļuve konkrētām priekšrocībām atkarībā no darba samaksas līmeņa**) un morālo kaitējumu (**piemēram, morālas ciešanas sakarā ar veiktā darba pārāk zemu novērtējumu**). Nevajadzētu atļaut šādas kompensācijas maksimālā apmēra iepriekšēju noteikšanu.
- (37) Papildus kompensācijai būtu jānodrošina citi tiesiskās aizsardzības līdzekļi. Piemēram, tiesām **vai kompetentajām iestādēm** vajadzētu būt iespējai pieprasīt, lai darba devējs veic strukturālus vai organizatoriskus pasākumus ar mērķi pildīt savus pienākumus attiecībā uz vienādu darba samaksu. Šādi pasākumi var ietvert, piemēram, pienākumu pārskatīt darba samaksas noteikšanas mehānismu, balstoties uz dzimumneitrālu novērtējumu un klasifikāciju; pienākumu izstrādāt rīcības plānu atklāto neatbilstību novēršanai un jebkādu nepamatotu darba samaksas atšķirību mazināšanai; pienākumu sniegt informāciju un vairot darba ņēmēju izpratni par viņu tiesībām uz vienādu darba samaksu; pienākumu izstrādāt obligātu apmācību cilvēkresursu personālam par vienādu darba samaksu un dzimumneitrālu profesiju novērtēšanu un klasifikāciju.

¹⁶ Tiesas spriedums *María Auxiliadora Arjona Camacho/Securitas Seguridad España SA*, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, 45. punkts.

- (38) Pamatojoties uz Tiesas judikatūru ¹⁷, Direktīvā 2006/54/EK ir paredzēti noteikumi, kas nodrošina, ka *prima facie* diskriminācijas gadījumā pierādīšanas pienākums pāriet pie atbildētāja. [...] **Tomēr cietušajiem un tiesām ne vienmēr ir viegli saprast, kā izdarīt kaut vai tikai šo pieņēmumu. Lietā C-109/88 (Danfoss lieta) Tiesa konstatēja: ja darba samaksas sistēmai pilnībā trūkst pārredzamības, pierādīšanas pienākumam [...] būtu jāpāriet pie atbildētāja, un darba ņēmējam nav jāpierāda *prima facie* lieta attiecībā uz diskrimināciju darba samaksas ziņā. Tam jo īpaši būtu jāattiecas uz gadījumiem, kad darba devējs acīmredzamas nolaidības dēļ nav izpildījis šajā direktīvā noteiktos darba samaksas pārredzamības pienākumus, piemēram, attiecīgā gadījumā atsakoties sniegt darba ņēmēju pieprasīto informāciju vai neziņojot par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību.**
- (39) [...]
- (40) Saskaņā ar Tiesas judikatūru valstu noteikumiem par termiņiem šajā direktīvā paredzēto tiesību īstenošanai vajadzētu būt tādiem, kas nevar pārāk apgrūtināt vai padarīt praktiski neiespējamu minēto tiesību izmantošanu. Noilguma termiņi rada specifiskus šķēršļus personām, kas darba samaksas jomā tikušas diskriminētas dzimuma dēļ. Šajā nolūkā būtu jānosaka kopēji minimālie standarti. Šiem standartiem būtu jānosaka, kad sākas noilguma termiņš, kāds ir tā ilgums un kādos apstākļos tas tiek pārtraukts vai apturēts. **Dalībvalstīm būtu jāapsver noteikt, ka noilguma termiņi nesākas, pirms nav beidzies vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpums vai šajā direktīvā noteikto tiesību vai pienākumu pārkāpums un prasītājs nav uzzinājis, vai nav saprātīga pamata uzskatīt, ka viņš ir uzzinājis, par neievērošanu vai pārkāpumu, vai pirms darba līguma izbeigšanas. Dalībvalstīm būtu [...] jānosaka ka noilguma termiņš prasības iesniegšanai ir vismaz trīs gadi. Dalībvalstis var arī noteikt ilgāku maksimālo noilguma termiņu, kurā prasītājam būs jārikojas.**

¹⁷ Tiesas spriedums *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Tiesvedības izmaksas būtiski kavē personas, kuras darba samaksas jomā ir diskriminētas dzimuma dēļ, celt prasību par viņu tiesību uz vienādu darba samaksu ievērošanu, kā rezultātā tiesības uz vienādu darba samaksu netiek pietiekami aizsargātas un īstenotas. Lai likvidētu šo spēcīgo procesuālo šķērslī, kas attur no vēršanās tiesā, **dalībvalstīm būtu jāļauj tiesām novērtēt, vai zaudējušajam prasītājam bija pamatots iemesls celt prasību tiesā, un noteikt, ka zaudējušajam prasītājam nav jāsedz ar prasību saistītie izdevumi. Tas jo īpaši būtu jāpiemēro, ja atbildētājs nav izpildījis šajā direktīvā noteiktos darba samaksas pārredzamības pienākumus.**
- (42) Dalībvalstīm būtu jānosaka iedarbīgas, samērīgas un atturošas **sankcijas** gadījumos, kad pārkāpti valsts noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, vai valsts noteikumi, kas jau pastāv šīs direktīvas spēkā stāšanās datumā un ir saistīti ar tiesībām uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu. Šādas **sankcijas var** ietvert naudas sodus, kuriem būtu jānosaka tāds [...] apmērs, ar ko pienācīgi ņem vērā pārkāpuma smagumu un ilgumu, iespējamu **darba devēja** diskriminācijas nodomu vai rupju nolaidību un jebkādus citus vainu pastiprinošus vai mīkstinošus faktoros, kas var attiekties uz lietas apstākļiem, piemēram, ja papildus diskriminācijai dzimuma dēļ darba samaksas jomā pastāv diskriminācija citu iemeslu dēļ. [...]
- (43) Dalībvalstīm būtu **jānodrošina, ka** īpašas **sankcijas tiek piemērotas** gadījumos, kad atkārtoti pārkāptas jebkādas tiesības vai pienākumi, kas saistīti ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, lai atspoguļotu pārkāpuma smagumu un atturētu no šādu pārkāpumu veikšanas nākotnē. Šādas **sankcijas** var ietvert dažāda veida finansiālus atturošus pasākumus, piemēram, publiskā sektora piešķirtu priekšrocību atcelšanu vai izslēgšanu uz noteiktu laiku no turpmākas finansiālu stimulu saņemšanas vai publiskā iepirkuma procedūrām.

(44) Darba devēju pienākumi, kas izriet no šīs direktīvas, ir daļa no piemērojamajiem pienākumiem vides, sociālo un darba tiesību jomā, kuru ievērošana dalībvalstīm ir jānodrošina saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2014/23/ES¹⁸, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2014/24/ES¹⁹ un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2014/25/ES²⁰ attiecībā uz dalību publiskā iepirkuma procedūrās. Lai šie pienākumi, ciktāl tie skar tiesības uz vienādu darba samaksu, tiktu ievēroti, dalībvalstīm jo īpaši būtu jānodrošina, ka ekonomikas dalībniekiem publiskā iepirkuma līguma vai koncesijas izpildes laikā ir tādi darba samaksas noteikšanas mehānismi, kuru dēļ nevienā no vienādu vai vienādi vērtīgu darbu darošo darba ņēmēju kategorijām nerodas tāda nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība, ko nevar pamatot ar dzimumneitrāliem faktoriem. Turklāt dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja noteikt, ka līgumslēdzējām iestādēm ir jāievieš atbilstošas **sankcijas** un līguma izbeigšanas nosacījumi, kas nodrošina vienādas darba samaksas principa ievērošanu publiskā iepirkuma līgumu un koncesiju izpildē. Vērtējot, vai pretendents, kurš iesniedzis saimnieciski visizdevīgāko piedāvājumu, ir piemērojami kādi izslēgšanas iemesli vai ir jāpieņem lēmums nepiešķirt līguma slēgšanas tiesības šim pretendents, tās var arī ņemt vērā, ka piedāvājuma iesniedzējs vai kāds no tā apakšuzņēmējiem neievēro vienādas darba samaksas principu.

¹⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/23/ES (2014. gada 26. februāris) par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu (OV L 94, 28.3.2014., 1. lpp.).

¹⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES (2014. gada 26. februāris) par publisko iepirkumu un ar ko atceļ Direktīvu 2004/18/EK (OV L 94, 28.3.2014., 65. lpp.).

²⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/25/ES (2014. gada 26. februāris) par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un ar ko atceļ Direktīvu 2004/17/EK (OV L 94, 28.3.2014., 243. lpp.).

- (45) Tiesību uz vienādu darba samaksu efektīvai īstenošanai nepieciešama atbilstīga tiesiskā un administratīvā aizsardzība pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi, ko varētu izraisīt mēģinājums izmantot darba ņēmēju tiesības, kuras saistītas ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, sūdzība darba devējam vai jebkāda tiesvedība vai administratīvas procedūras, kuru mērķis ir panākt, ka tiek ievērotas tiesības uz vienādu darba samaksu. **Saskaņā ar judikatūru ²¹ to darba ņēmēju kategorija, kam ir tiesības uz aizsardzību, būtu jāinterpretē plaši un tajā būtu jāietilpst visiem darba ņēmējiem, kuri var tikt pakļauti netaisnībai, ko pieļāvis darba devējs, atbildot uz sūdzību, kura iesniegta saistībā ar diskrimināciju. Aizsardzība nav attiecināta tikai uz darba ņēmējiem, kas iesnieguši sūdzību, vai to pārstāvjiem, nedz tiem, kas ir ievērojuši tādas noteiktas formālās prasības, no kurām ir atkarīga konkrēta statusa kā, piemēram, liecinieka atzīšana.**
- (46) Lai uzlabotu vienādas darba samaksas principa ievērošanu, šai direktīvai būtu jāpastiprina pastāvošie izpildes instrumenti un procedūras attiecībā uz šajā direktīvā noteiktajām tiesībām un pienākumiem un Direktīvā 2006/54/EK izklāstītajiem noteikumiem par vienādu darba samaksu.
- (47) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi ievērojot dalībvalstu prerogatīvu ieviest un uzturēt labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākus noteikumus, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības vai valsts tiesību aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt darba ņēmēju tiesības attiecībā uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

²¹ C-404/18 *Hakelbracht un citi*, ECLI:EU:2019:523.

- (48) Lai nodrošinātu, ka tiek pienācīgi uzraudzīts, kā tiek īstenotas tiesības uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, dalībvalstīm būtu [...] **jāpārlicinās, ka tiek pildīti uzdevumi** attiecībā uz šajā direktīvā paredzēto darba samaksas pārredzamības pasākumu īstenošanu un būtu jāvērtē dati, lai uzraudzītu nevienlīdzību darba samaksas jomā un darba samaksas pārredzamības pasākumu ietekmi. **Ja uzdevumus saistībā ar šīs direktīvas īstenošanas pārraudzību pilda dažādas struktūras vai iestādes, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tās tiek pienācīgi koordinētas.**
- (49) Lai varētu analizēt un uzraudzīt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības izmaiņas Savienības līmenī, ir būtiski nepieciešams apkopot statistiku par darba algu, sadalot to pēc **dzimuma**, un sniegt Komisijai (*Eurostat*) precīzus un pilnīgus statistikas datus. **Padomes** [...] Regulā [...] 530/1999 ²² ir prasība dalībvalstīm ar četru gadu intervālu sagatavot strukturālo izpeļņas statistiku mikrolīmenī, kura nodrošina saskaņotus datus vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības aprēķināšanai. Ikgadēji augstas kvalitātes statistikas dati varētu palielināt pārredzamību un uzlabot vīriešu un sieviešu nevienlīdzības uzraudzību darba samaksas jomā un vairot informētību par šo nevienlīdzību. Šādu datu pieejamība un iespēja tos salīdzināt ir būtiska, novērtējot situācijas attīstību gan valstu līmenī, gan visā Savienības teritorijā. **Attiecīgie statistikas dati, kas nosūtīti Eurostat, būtu jāvērtē statistikas mērķiem Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas 223/2009 ²³ nozīmē.**
- (50) Šīs direktīvas mērķis ir labāk un iedarbīgāk īstenot vienādas darba samaksas principu [...], nosakot kopējas minimālās prasības, kuras būtu jāpiemēro visiem uzņēmumiem un organizācijām Eiropas Savienībā. Ņemot vērā to, ka minēto mērķi nevar pietiekami labi sasniegt dalībvalstīs un tāpēc tas būtu jāsasniedz Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā, kas aprobežojas ar minimālo standartu noteikšanu, paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minētā mērķa sasniegšanai.

²² Padomes Regula (EK) Nr. 530/1999 (1999. gada 9. marts) par strukturālo statistiku attiecībā uz izpeļņu un darbaspēka izmaksām (*OV L 63, 12.3.1999., 6. lpp.*).

²³ **Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 223/2009 (2009. gada 11. marts) par Eiropas statistiku.**

- (51) Sociālie partneri ir ļoti svarīgi dalībnieki darba samaksas pārredzamības pasākumu īstenošanas kārtības izstrādē dalībvalstīs, jo īpaši tajās, kurās darba koplīgumiem ir plašs aptvērums. Tāpēc dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai uzticēt sociālajiem partneriem visas šīs direktīvas vai tās daļas īstenošanu — ar noteikumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai pastāvīgi nodrošinātu šajā direktīvā paredzēto rezultātu sasniegšanu. **Turklāt dalībvalstīm vajadzētu spēt atļaut sociālajiem partneriem uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt, slēgt tādus koplīgumus, kuros nosaka dažāda veida darba samaksas pārredzamības kārtību, un panākt to izpildi ar noteikumu, ka pastāvīgi tiek nodrošināti šajā direktīvā paredzētie rezultāti.**
- (52) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu **mikrouzņēmumu**, mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis tiek aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz maziem un vidējiem uzņēmumiem, lai nodrošinātu, ka ietekme uz tiem nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem, un lai izvairītos no administratīva sloga, un publicēt šādu novērtējumu rezultātus.
- (53) Saskaņā ar Regulas (ES) 2018/1725 ²⁴ 42. pantu ir notikusi apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāju, kas **2021. gada 27. aprīlī** sniedza atzinumu ²⁵,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

²⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2018/1725 (2018. gada 23. oktobris) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi Savienības iestādēs, struktūrās, birojos un aģentūrās un par šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Regulu (EK) Nr. 45/2001 un Lēmumu Nr. 1247/2002/EK (OV L 295, 21.11.2018., 39. lpp.).

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

I NODAĻA

Vispārīgi noteikumi

1. pants

Priekšmets

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

2. pants

Darbības joma

1. Šo direktīvu piemēro publiskā un privātā sektora darba devējiem.
2. Šo direktīvu piemēro visiem darba ņēmējiem, kuriem ir tāds darba līgums vai darba tiesiskās attiecības, kā noteikts katrā valstī spēkā esošajos tiesību aktos, koplīgumos un/vai praksē, ņemot vērā Tiesas judikatūru.
3. (jauns) **Šīs direktīvas 5. panta nolūkos šīs direktīvas darbības joma attiecas arī uz personām, kas pretendē uz vakanci.**

3. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:
 - a) jauns "vienādas darba samaksas princips" ir princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu;

- a) "darba samaksa" ir parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši ("papildu vai mainīgie komponenti") saņem no darba devēja;
- b) "darba samaksas līmenis" ir ikgadējā bruto darba samaksa un attiecīgā bruto darba samaksa stundā;
- c) "darba samaksas atšķirība" ir vidējās darba samaksas līmeņu atšķirība starp darba devēja nodarbinātajām sievietēm un vīriešiem, izteikta kā procentuālā daļa no nodarbināto vīriešu vidējās darba samaksas līmeņa;
- d) "darba samaksas mediānais līmenis" ir darba ņēmēja darba samaksa, salīdzinājumā ar kuru puse no darba ņēmējiem nopelna vairāk un puse — mazāk nekā konkrētais darba ņēmējs;
- e) "mediānās darba samaksas atšķirība" ir atšķirība starp nodarbināto sieviešu darba samaksas mediāno līmeni un nodarbināto vīriešu darba samaksas mediāno līmeni, izteikta kā procentuālā daļa no nodarbināto vīriešu darba samaksas mediānā līmeņa;
- f) "darba samaksas kvartile" ir katra no četrām vienādām darba ņēmēju grupām, kurās tie sadalīti pēc to darba samaksas līmeņa, sākot no zemākā līdz augstākajam;
- g) "darba ņēmēju kategorija" ir darba ņēmēji, kuri veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, sadalīti grupās, kuras noteicis darba ņēmēju darba devējs **vai citādi**, pamatojoties uz **objektīviem, dzimumneitrāliem [...] kritērijiem, kā konkrēti noteikts attiecībā uz attiecīgo darba devēju saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi**;
- h) "tieša diskriminācija" ir situācija, kurā attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā;

- i) "netieša diskriminācija" ir situācija, kurā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien šāda mērķa sasniegšanai izmantotais līdzeklis nav atbilstīgs un vajadzīgs;
- j) "līdztiesības iestāde" ir iestāde vai iestādes, kas izraudzītas saskaņā ar Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu, lai veicinātu, analizētu, uzraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez diskriminācijas dzimuma dēļ;
- k) **"[...] kontroles iestāde" ir [...] iestāde vai iestādes, [...] kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi ir atbildīga(-as) par kontroles un/vai pārbaudes funkcijām [...] attiecībā uz vienādas darba samaksas jautājumiem. Attiecīgā gadījumā šīs funkcijas var veikt sociālie partneri;**
- l) (jauns) **"darba ņēmēju pārstāvji" ir darba ņēmēju pārstāvji saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi;**
- m) (jauns) **"mikro darba devējs" ir darba devējs, kas nodarbina mazāk nekā 10 personas;**
- n) (jauns) **"mazais darba devējs" ir darba devējs, kas nodarbina vismaz 10, bet mazāk nekā 50 personas.**

2. Šajā direktīvā diskriminācija ietver:

- a) uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos Direktīvas 2006/54/EK 2. panta 2. punkta nozīmē, kā arī jebkādu mazāk labvēlīgu attieksmi, kas pamatota uz personas atteikšanos no šādas rīcības vai pakļaušanos tai, ja šāda uzmākšanās vai attieksme ir saistīta ar šajā direktīvā noteikto tiesību izmantošanu vai izriet no tās;
- b) norādījumu diskriminēt personas dzimuma dēļ;
- c) jebkādu mazāk labvēlīgu attieksmi pret sievietēm, kas saistīta ar grūtniecību vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu Padomes Direktīvas 92/85/EEK ²⁶ nozīmē;
- d) (jauns) jebkādu mazāk labvēlīgu attieksmi pret darba ņēmēju, kas balstīta uz dzimumu [...], Padomes Direktīvas (ES) 2019/1158 ²⁷ nozīmē;**
- e) (jauns) [...] diskrimināciju, kas vienlaikus balstīta gan uz dzimumu, gan uz citu vai citiem diskriminācijas iemesliem, pret kuriem aizsargā Direktīva 2000/43/EK vai Direktīva 2000/78/EK.**

3. **Šā panta 2. punkta e) apakšpunktā nav paredzēti papildu pienākumi darba devējiem vākt šajā direktīvā minētos datus saistībā ar citiem diskriminācijas iemesliem, pret kuriem aizsargā, izņemot dzimumu.**

²⁶ Padomes Direktīva 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.).

²⁷ **Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (OV L 188, 12.7.2019., 79.–93. lpp.).**

4. pants

Vienāds darbs un vienādi vērtīgs darbs

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba devēji **izmanto tādu darba samaksas noteikšanas mehānismu vai darba samaksas struktūras [...]**, kas nodrošina sievietēm un vīriešiem vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.
 2. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, **ar kuriem nodrošina**, ka tiek **darīti pieejami analītiski instrumenti vai metodes, lai sniegtu atbalstu un norādes darba devējiem** darba vērtības **novērtēšanai un salīdzināšanai** saskaņā ar šajā pantā noteiktajiem kritērijiem. Šie instrumenti vai metodes var ietvert dzimumneitrālas profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmas. **Šādu instrumentu vai metožu formātu var noteikt saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi.**
 3. [...] **Darba samaksas noteikšanas mehānisms vai darba samaksas struktūras dod iespēju novērtēt, vai darba ņēmēji ir salīdzināmās situācijās attiecībā uz darba vērtību**, pamatojoties uz objektīviem, **dzimumneitrāliem** kritērijiem, kuri **nav ne tieši, ne netieši balstīti uz darba ņēmēju dzimumu**. Šie objektīvie kritēriji ietver prasmes, nepieciešamo piepūli, atbildību un darba apstākļus, un, attiecīgā gadījumā, visus citus faktorus, kas ir [...] būtiski konkrētajai profesijai vai amatam [...]. Arī šos kritērijus piemēro objektīvi dzimumneitrālā veidā.
- 3.a (jauns) Ņemot vērā valsts tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi, dalībvalstis var 1.–3. punktā minēto pasākumu veikšanu uzticēt sociālajiem partneriem vai veikt vajadzīgos pasākumus sadarbībā ar sociālajiem partneriem ar noteikumu, ka pastāvīgi tiek pienācīgi izpildīti šajā pantā paredzētie pienākumi.**
4. [...]
 5. Ja darba samaksas noteikšanai izmanto profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu, tās pamatā ir vieni un tie paši **objektīvi, dzimumneitrāli** kritēriji [...] un tā ir veidota tā, lai nepieļautu nekādu **tiešu vai netiešu** diskrimināciju dzimuma dēļ.

II NODAĻA

Darba samaksas pārredzamība

5. pants

Darba samaksas pārredzamība pirms darba attiecību sākšanas

1. Personām, kas pretendē uz amatu, ir tiesības no iespējamā darba devēja saņemt informāciju par sākotnējo darba samaksu [...] vai tās diapazonu, kuru paredzēts piemērot attiecīgajam amatam un kurš noteikts, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem. Šādu informāciju **sniedz pietiekami savlaicīgi iepriekš, vai nu publicētajā paziņojumā par vakanci pirms darba intervijas, vai jebkurā gadījumā pirms darba līguma noslēgšanas.**
2. Darba devējs [...] neuzdod pretendentiem jautājumus par viņu darba samaksas vēsturi iepriekšējo darba tiesisko attiecību laikā.

6. pants

Darba samaksas noteikšanas un samaksas attīstības politikas pārredzamība

1. Darba devējs darba ņēmējiem dara viegli pieejamu to, **kādi kritēriji tiek izmantoti**, nosakot darba ņēmēju **darba samaksu**, darba samaksas līmeņus **un, attiecīgā gadījumā, darba samaksas attīstību**. Šie kritēriji ir **objektīvi un dzimumneitrāli**.
2. (jauns) **Dalībvalstis var atbrīvot mikro darba devējus un mazos darba devējus no pienākuma, kas saistīts ar darba samaksas attīstību saskaņā ar 1. punktu.**

Tiesības uz informāciju

1. Darba ņēmējiem ir tiesības [...] **pieprasīt un rakstveidā** saņemt informāciju par savu individuālo darba samaksas līmeni un vidējās darba samaksas līmeņiem sadalījumā pēc dzimuma to darba ņēmēju kategorijās, kuri veic tādu pašu darbu kā viņi vai tikpat vērtīgu darbu kā viņi, saskaņā ar **1.a un 3.** punktu.
1.a (jauns) Darba ņēmējiem ir iespēja pieprasīt un saņemt 1. punktā minēto informāciju ar savu pārstāvju starpniecību saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi. Līdztiesības iestāde arī var pēc darba ņēmēja lūguma pieprasīt un saņemt 1. punktā minēto informāciju saskaņā ar ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.
2. Darba devēji katru gadu informē visus darba ņēmējus par viņu tiesībām saņemt 1. punktā minēto informāciju.
2.a (jauns) Atkāpjoties no 2. punkta, mikro darba devēji un mazie darba devēji ik pēc diviem gadiem informē visus darba ņēmējus par viņu tiesībām saņemt 1. punktā minēto informāciju.
3. Darba devēji 1. punktā minēto informāciju sniedz saprātīgā laikposmā pēc darba ņēmēja pieprasījuma. Informāciju sniedz darba ņēmējiem ar invaliditāti pieejamos formātos, ja viņi to pieprasa.
4. [...]
5. Darba ņēmējiem neliedz izpaust viņu darba algu nolūkā īstenot vienādas darba samaksas principu [...].

6. Darba devēji var pieprasīt, lai darba ņēmējs, [...] kurš ir ieguvis informāciju saskaņā ar šo pantu, **kas nav informācija par viņa paša darba samaksu vai darba samaksas līmeņiem**, to neizmanto nekādiem citiem nolūkiem kā vien [...] tiesību uz vienādu darba samaksu aizstāvēšanai [...].

8. pants

Ziņošana par nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību

1. Darba devēji, kuri nodarbina vismaz 250 darba ņēmēju, **katru gadu** sniedz šādu informāciju par savu organizāciju saskaņā ar 2.[...] un 5. punktu:
- a) darba samaksas atšķirība starp visām nodarbinātajām sievietēm un visiem nodarbinātajiem vīriešiem;
 - b) darba samaksas atšķirība starp visām nodarbinātajām sievietēm un visiem nodarbinātajiem vīriešiem papildu vai mainīgajos komponentos;
 - c) mediānās darba samaksas atšķirība starp visām nodarbinātajām sievietēm un visiem nodarbinātajiem vīriešiem;
 - d) mediānās darba samaksas atšķirība starp visām nodarbinātajām sievietēm un visiem nodarbinātajiem vīriešiem papildu vai mainīgajos komponentos;
 - e) to nodarbināto sieviešu un vīriešu procentuālā daļa, kuri saņem papildu vai mainīgos komponentus;
 - f) nodarbināto sieviešu un vīriešu procentuālā daļa katrā darba samaksas kvartilē;
 - g) nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība pa darba ņēmēju kategorijām dalījumā pēc parastās pamatalgas un papildu vai mainīgajiem komponentiem.

1.a (jauns) Kritērijs, kas ir piemērojams, lai noteiktu, vai uz darba devēju attiecas pienākums ziņot par darba samaksu un kopīgs darba samaksas novērtējums, ir darbinieku skaits.

2. Informācijas pareizību apstiprina darba devēja vadība.

3. Šā panta 1. punkta a)–g) apakšpunktā minēto informāciju paziņo iestādei, kura ir atbildīga par šādu datu apkopošanu un publicēšanu, ievērojot 26. panta 3. punkta c) apakšpunktu. Darba devējs informāciju, kas minēta 1. punkta a)–f) apakšpunktā, var publicēt savā tīmekļa vietnē vai citādi darīt publiski pieejamu.
4. Dalībvalstis var lemt pašas apkopot 1. punkta a)–f) apakšpunktā minēto informāciju, pamatojoties uz administratīvajiem datiem, piemēram, datiem, kurus darba devēji sniedz nodokļu vai sociālā nodrošinājuma iestādēm. Šo informāciju publisko saskaņā ar 26. panta 3. punkta c) apakšpunktu.
5. Darba devējs 1. punkta g) apakšpunktā minēto informāciju sniedz visiem darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem [...]. **Kontroles iestādei un līdztiesības iestādei darba devējs informāciju sniedz pēc pieprasījuma.** Informāciju par četriem iepriekšējiem gadiem, ja tā ir pieejama, arī sniedz pēc pieprasījuma.
6. [...]
7. [...] Darba devējs **atbild uz darba ņēmēju, viņu pārstāvju un kontroles iestādes [...]** pieprasījumiem sniegt papildu skaidrojumus un sīkāku informāciju par jebkuriem sniegtajiem datiem, ieskaitot paskaidrojumus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām. **Šādus paskaidrojumus var pieprasīt arī līdztiesības iestāde pēc darba ņēmēja lūguma.** Darba devējs saprātīgā laikposmā **atbild**, sniedzot pamatotu atbildi. Ja objektīvi un dzimumneitrāli faktori neattaisno vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, darba devējs labo situāciju ciešā sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem, **kontroles iestādi** un/vai līdztiesības iestādi.

Kopīgs darba samaksas novērtējums

1. Dalībvalstis veic atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba devēji, kuriem ir vismaz 250 darba ņēmēju, sadarbībā ar savu darba ņēmēju pārstāvjiem veic kopīgu darba samaksas novērtējumu, ja ir izpildīti abi šie nosacījumi:
 - a) saskaņā ar 8. pantu sniegtajos ziņojumos par darba samaksu ir redzama vidējās darba samaksas līmeņa atšķirība starp nodarbinātajām sievietēm un nodarbinātajiem vīriešiem vismaz 5 procentu apmērā jebkurā darba ņēmēju kategorijā;
 - b) darba devējs šādu vidējās darba samaksas līmeņa atšķirību nav pamatojis ar objektīviem un dzimumneitrāliem **kritērijiem**.

2. Kopīgo darba samaksas novērtējumu **veic, lai identificētu, labotu un novērstu nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības, kuras nevar pamatot ar objektīviem un dzimumneitrāliem faktoriem, un tas** ietver šādus elementus:
 - a) analīze par nodarbināto sieviešu un vīriešu procentuālo daļu katrā darba ņēmēju kategorijā;
 - b) [...] informācija par nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas vidējiem līmeņiem un papildu vai mainīgajiem komponentiem katrā darba ņēmēju kategorijā;
 - c) nodarbināto sieviešu un vīriešu **vidējo** darba samaksas līmeņu atšķirību identifikācija katrā darba ņēmēju kategorijā;
 - d) iemesli, kāpēc pastāv šādas **vidējo** darba samaksas līmeņu atšķirības, un objektīvi, dzimumneitrāli pamatojumi (ja tādi ir), kurus darba ņēmēju pārstāvji noteikuši kopā ar darba devēju;

- e) pasākumi šādu atšķirību novēršanai, ja tās nav pamatotas, balstoties uz objektīviem un dzimumneitrāliem kritērijiem;
 - f) [...] iepriekšējos kopīgos darba samaksas novērtējumos **iekļautu pasākumu izvērtējums.**
3. Darba devēji kopīgos darba samaksas novērtējumus dara pieejamus darba ņēmējiem, darba ņēmēju pārstāvjiem **un paziņo tos [...] iestādei, kas ir atbildīga par kopīgo darba samaksas novērtējumu vākšanu**, ievērojot 26. panta **3. punkta d) apakšpunktu. Kopīgo darba samaksas novērtējumu dara pieejamu** līdztiesības iestādei un **kontroles iestādei pēc to pieprasījuma.**
4. [...] Īstenojot kopīgā darba samaksas novērtējuma pasākumus, darba devējs labo **nepamatotās darba samaksas atšķirības** ciešā sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem, **ņemot vērā valsts tiesību aktus un/vai praksi. [...] Kontroles iestādei un/vai līdztiesības iestādei var lūgt piedalīties šajā procesā.** Šāda rīcība ietver dzimumneitrāla profesiju novērtējuma un klasifikācijas izveidi ar nolūku likvidēt darba samaksas jomā jebkādu tiešu vai netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ.

10. pants

Datu aizsardzība

1. Informāciju, kas sniedzama saskaņā ar 7., 8. un 9. pantu īstenoto pasākumu ietvaros, sniedz saskaņā ar Regulu (ES) 2016/679, ciktāl šī informācija ietver personas datu apstrādi.
2. Visus personas datus, ko **apstrādā [...]**, ievērojot 7., 8. vai 9. pantu, izmanto tikai tam, lai īstenotu vienādas darba samaksas principu [...].

3. Dalībvalstis var nolemt, ka tad, ja, izpaužot informāciju, ievērojot 7., 8. un 9. pantu, tiktu tieši vai netieši izpausts kāda cita identificējama darba ņēmēja darba samaksas apmērs, šai informācijai var piekļūt tikai darba ņēmēju pārstāvji, **kontroles iestāde** vai līdztiesības iestāde. Pārstāvji vai līdztiesības iestāde konsultē darba ņēmēju par iespējamo prasības celšanu saskaņā ar šo direktīvu, neatklājot atsevišķu darba ņēmēju, kuri veic to pašu darbu vai tikpat vērtīgu darbu, faktisko darba samaksas līmeni. **Pārraudzības nolūkos, ievērojot [...] 26. pantu, informāciju dara piejamu [...]** bez ierobežojumiem.

11. pants

Sociālais dialogs

Neskarot sociālo partneru autonomiju un saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi dalībvalstis **veic pienācīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka sociālie partneri, ja viņi to pieprasa, tiek efektīvi iesaistīti, apspriežot šajā direktīvā noteiktās tiesības un pienākumus, ja tas ir attiecīgi [...]**.

III NODAĻA

Tiesiskās aizsardzības līdzekļi un izpilde

12. pants

Tiesību aizsardzība

Dalībvalstis nodrošina, ka visiem darba ņēmējiem, kas uzskata, ka ir cietuši tāpēc, ka nav piemērots vienādas darba samaksas [...] princips, ir pieejamas tiesas procedūras to tiesību īstenošanas un pienākumu izpildes panākšanai, kuri saistīti ar vienādas darba samaksas principu [...] pat tad, ja darba ņēmēji jau ir izmantojuši samierināšanas procedūru. Šādas procedūras ir viegli pieejamas darba ņēmējiem un tiem, kas rīkojas viņu vārdā, pat pēc darba attiecību, kuru ietvaros notikusi iespējamā diskriminācija, izbeigšanas.

13. pants

Procedūras darba ņēmēju vārdā vai to atbalstam

1. Dalībvalstis nodrošina, ka asociācijas, organizācijas, līdztiesības iestādes un darba ņēmēju pārstāvji vai citi tiesību subjekti, kuriem saskaņā ar valsts tiesību aktiem [...] ir leģitīmas intereses vīriešu un sieviešu līdztiesības nodrošināšanā, var iesaistīties jebkādā [...] **administratīvā vai** tiesas procedūrā, lai panāktu [...] tādu tiesību vai pienākumu izpildi, kuri ir saistīti ar vienādas darba samaksas principu [...]. Tie, saņēmuši piekrišanu no darba ņēmēja, kurš, **iespējams**, ir cietis tāpēc, ka ir pārkāptas jebkādas tiesības vai pienākumi, kas ir saistīti ar vienādas darba samaksas principu [...], var rīkoties šā darba ņēmēja vārdā vai viņa atbalstam.
2. **Ja tas ir paredzēts valsts tiesību aktos**, līdztiesības iestādēm un darba ņēmēju pārstāvjiem ir arī tiesības rīkoties vairāku darba ņēmēju vārdā vai viņu atbalstam, ja šie darba ņēmēji tam piekrīt.

14. pants

Tiesības uz kompensāciju

1. Dalībvalstis nodrošina, ka ikvienam darba ņēmējam, kuram nodarīts kaitējums tāpēc, ka ir pārkāptas jebkādas tiesības vai pienākumi, kas saistīti ar vienādas darba samaksas principu [...] ir tiesības par šo kaitējumu pieprasīt un saņemt pilna apjoma kompensāciju vai zaudējumu atlīdzību, kā noteikusi dalībvalsts.
2. Šā panta 1. punktā minētā kompensācija vai zaudējumu atlīdzība reāli un iedarbīgi kompensē **vai atlīdzina, ja dalībvalstis tā nolemj**, nodarītos zaudējumus un kaitējumu tādā veidā, kas ir atturošs un samērīgs ar nodarīto kaitējumu.
3. Kompensācija **vai atlīdzinājums** darba ņēmēju, kuram nodarīts kaitējums, nostāda tādā pozīcijā, kādā šī persona būtu bijusi, ja nebūtu tikusi diskriminēta dzimuma dēļ vai ja nebūtu pārkāptas nekādas tiesības vai pienākumi, kas saistīti ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu. **Dalībvalstis nodrošina, ka kompensācija vai atlīdzinājums** ietver neizmaksātās darba algas un ar to saistīto piemaksu vai maksājumu natūrā atgūšanu pilnā apmērā, kompensāciju par zaudētajām iespējām un morālo kaitējumu, **kā arī [...]** nokavējuma procentus.
4. Šādu kompensāciju vai zaudējumu atlīdzību nedrīkst ierobežot, iepriekš nosakot tās maksimālo apmēru.

15. pants

Citi tiesiskās aizsardzības līdzekļi

Dalībvalstis nodrošina, ka **tad, ja ir pārkāptas tiesības vai pienākumi saistībā ar vienādas darba samaksas principu [...]**, tiesas vai citas kompetentās iestādes **saskaņā ar valsts noteikumiem** pēc prasītāja lūguma un uz atbildētāja rēķina var **izdot**:

- a) [...] rīkojumu [...] **izbeigt** pārkāpumu;
- b) [...] rīkojumu [...] īstenot [...] pasākumus, lai panāktu tādu tiesību vai pienākumu ievērošanu, kuri saistīti ar vienādas darba samaksas principu [...].

Par nepakļaušanos minētajos rīkojumos noteiktajam attiecīgos gadījumos atkārtoti piemēro soda maksājumu, lai nodrošinātu pakļaušanos **rīkojumam**.

16. pants

Pierādīšanas pienākuma pāreja

1. Dalībvalstis veic tādus pasākumus, kādi saskaņā ar attiecīgās valsts tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja darba ņēmēji, kuri uzskata, ka viņi saskārušies ar netaisnību, jo viņiem nav piemērots vienādas darba samaksas princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir pienākums pierādīt, ka nav notikusi tieša vai netieša diskriminācija darba samaksas jomā.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka [...] tiesvedībā par **iespējamu [...]** diskrimināciju **darba samaksā**, ja darba devējs **acīmredzamas nolaidības dēļ neīstenoja** darba samaksas pārredzamības **pienākumus, kas** noteikti šīs direktīvas 5.–9. pantā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka šādas diskriminācijas nav bijis.
3. [...]
4. Šī direktīva neliedz dalībvalstīm ieviest uz pierādījumiem attiecināmus noteikumus, kas ir labvēlīgāki prasītājam tiesvedībā, kura ierosināta, lai īstenotu jebkādas tiesības vai pienākumus, kas saistīti ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.
5. Dalībvalstīm nav jāpiemēro 1. punkts tiesvedībām, kurās lietas apstākļu izmeklēšana ir tiesas vai citas kompetentas iestādes uzdevums.
6. Šo pantu nepiemēro kriminālprocesiem, ja vien valsts tiesību aktos nav paredzēts citādi.

16.a pants (jauns)

Pierādījums par vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu

1. Novērtējot, vai nodarbinātās sievietes un nodarbinātie vīrieši veic vienu un to pašu darbu vai vienādi vērtīgu darbu, novērtējums par to, vai darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā, neaprobežojas ar situācijām, kurās nodarbinātās sievietes un vīriešus nodarbina viens un tas pats darba devējs, bet tiek attiecināts arī uz vienu avotu, kas nosaka darba samaksas nosacījumus. Viens avots ir tad, ja tas paredz visus samaksas elementus, kas ir būtiski darba ņēmēju salīdzināšanai.
2. Novērtējums par to, vai darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā, neaprobežojas ar darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti vienlaikus ar konkrēto darba ņēmēju.
3. Situācijā, kad nevar noteikt reālu salīdzinājuma objektu, tiek atļauts izmantot jebkuru citu pierādījumu, lai pierādītu iespējamu diskrimināciju darba samaksā, tostarp statistikas datus vai salīdzinājumu par to, kāda būtu attieksme pret darba ņēmēju salīdzināmā situācijā.

17. pants

Piekļuve pierādījumiem

1. Dalībvalstis nodrošina, ka tiesvedībā, kas saistītas ar prasību attiecībā uz **vienādu darba samaksu** [...], valsts tiesas vai kompetentās iestādes **saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi** var izprasīt atbildētājam jebkādus būtiskos pierādījumus, kuri ir tā rīcībā.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka valsts tiesām **vai kompetentajām iestādēm** ir pilnvaras izprasīt pierādījumus, kuri satur konfidenciālu informāciju, ja tās uzskata, ka tie ir būtiski attiecībā uz **vienādas darba samaksas** prasību. Dalībvalstis nodrošina, ka valsts tiesu rīcībā, ja tās izprasa šādu informāciju, ir iedarbīgi pasākumi šādas informācijas aizsardzībai **saskaņā ar valsts procesuālajiem noteikumiem**.
3. [...]

18. pants

Noilguma termiņi

1. Dalībvalstis **nodrošina, ka tiek piemēroti** noteikumi noilguma termiņiem prasību celšanai saistībā ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu. Minētajos noteikumos paredz, kad sākas noilguma termiņš, kāds ir tā ilgums un kādos apstākļos tas tiek pārtraukts vai apturēts, **ņemot vērā, ka noilguma termiņi nesākas pirms prasītājs nav uzzinājis vai nav saprātīga pamata uzskatīt, ka viņš ir uzzinājis, par pārkāpumu. Dalībvalstis var nolemt, ka noilguma termiņš nesākas pirms darba līguma izbeigšanas. Tos nosaka ne mazāk kā uz trīs gadiem.**
 2. [...]
 3. [...]
 4. Dalībvalstis nodrošina, ka noilguma termiņu aptur vai atkarībā no valsts tiesību aktiem pārtrauc, tiklīdz prasītājs rīkojas, iesniedzot prasību **tiesā** vai informējot par prasību darba devēju **tieši vai ar** darba ņēmēju pārstāvju, **kontroles iestādes** vai līdztiesības iestādes starpniecību.
- 5.(jauns) Šajā pantā paredz vienotus noteikumus par noilguma termiņiem un nepievēršas jautājumam par prasījuma tiesību noilguma noteikumiem.**

19. pants

Juridiskie un tiesāšanās izdevumi

[...] Dalībvalstis nodrošina, ka **gadījumos, kad atbildētājs [...]** uzvar prasībā par diskrimināciju darba samaksas jomā, **tiesa izmanto iespēju saskaņā ar valsts tiesību aktiem novērtēt, vai zaudējušajam prasītājam bija saprātīgi iemesli celt prasību tiesā, un noteikt, ka prasītājam nav jāsedz tās izdevumi. [...]**

20. pants

Sankcijas

1. Dalībvalstis paredz noteikumus par **iedarbīgām, samērīgām un atturošām sankcijām**, ko piemēro par **to tiesību un pienākumu pārkāpumiem, kas saistīti ar vienādas darba samaksas principu [...]**. Dalībvalstis **veic visus pasākumus, kas vajadzīgi to īstenošanas nodrošināšanai, un** minētos noteikumus un pasākumus un jebkādas turpmākus grozījumus, kas tos ietekmē, nekavējoties dara zināmus Komisijai.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka [...] **sankcijas garantē reālu atturošu ietekmi uz to tiesību un pienākumu pārkāpumiem, kas saistīti ar vienādas darba samaksas principu. Tās var ietvert naudas sodus.**
3. Dalībvalstis **nodrošina, ka tiek piemērotas** īpašas **sankcijas**, ja tiek atkārtoti pārkāptas tiesības un pienākumi, kas saistīti ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm [...].
4. Dalībvalstis veic visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka paredzētās **sankcijas** iedarbīgi piemēro praksē.

21. pants

Vienādas darba samaksas jautājumi publiskā iepirkuma līgumos un koncesijās

1. Piemērotie pasākumi, kurus dalībvalstis veic saskaņā ar Direktīvas 2014/23/ES 30. panta 3. punktu, Direktīvas 2014/24/ES 18. panta 2. punktu un Direktīvas 2014/25/ES 36. panta 2. punktu, ietver pasākumus, lai nodrošinātu, ka publiskā iepirkuma līgumu vai koncesiju izpildē ekonomikas dalībnieki ievēro pienākumus, kas attiecas uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

2. Dalībvalstis apsver iespēju noteikt, ka līgumslēdzējām iestādēm ir jāievieš atbilstošas **sankcijas** un līguma izbeigšanas nosacījumi, kas nodrošina vienādas darba samaksas principa ievērošanu publiskā iepirkuma līgumu un koncesiju izpildē. Ja dalībvalstu iestādes rīkojas saskaņā ar Direktīvas 2014/23/ES 38. panta 7. punkta a) apakšpunktu, Direktīvas 2014/24/ES 57. panta 4. punkta a) apakšpunktu vai Direktīvas 2014/25/ES 80. panta 1. punktu saistībā ar Direktīvas 2014/24/ES 57. panta 4. punkta a) apakšpunktu, tās var izslēgt vai dalībvalstis tām var prasīt izslēgt ekonomikas dalībnieku no dalības publiskā iepirkuma procedūrā, ja tās ar atbilstošiem līdzekļiem var pierādīt 1. punktā minēto pienākumu pārkāpumu, kas saistīts ar pārredzamības pienākumu neizpildi vai ar darba samaksas atšķirību vairāk nekā 5 procentu apmērā jebkurā darba ņēmēju kategorijā un ko darba devējs nav pamatojis ar objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem. Tas neskar citas tiesības vai pienākumus, kas noteikti Direktīvā 2014/23/ES, Direktīvā 2014/24/ES vai Direktīvā 2014/25/ES.

22. pants

Aizsardzība pret pakļaušanu netaisnībai un mazāk labvēlīgu attieksmi

1. Pret darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem neizturas mazāk labvēlīgi, pamatojoties uz to, ka viņi ir izmantojuši savas tiesības, kas attiecas uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, **vai atbalstījuši citu personu tās tiesību aizsardzībā.**
2. Dalībvalstis savā valsts tiesību sistēmā ievieš tādus pasākumus, kas nepieciešami, lai aizsargātu darba ņēmējus, to skaitā tādus, kuri ir darba ņēmēju pārstāvji [...], pret atlaišanu no darba vai cita veida negatīvu attieksmi no darba devēja puses, kas ir reakcija uz sūdzību uzņēmumā vai uz tiesvedību, kuras mērķis ir panākt, ka tiek ievērotas tiesības vai pienākumi, kas saistīti ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm.

23. pants

Saistība ar Direktīvu 2006/54/EK

Tiesvedībām, kas attiecas uz tiesībām vai pienākumiem, kuri ir saistīti ar Direktīvas 2006/54/EK 4. pantā noteikto vienādas darba samaksas principu [...], piemēro šīs direktīvas III nodaļu.

IV NODAĻA

Horizontālie noteikumi

24. pants

Aizsardzības līmenis

1. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki nekā šajā direktīvā paredzētie.
2. Šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nav pamats tam, lai pazeminātu aizsardzības līmeni tajās jomās, uz kurām attiecas šī direktīva. **Tas neskar dalībvalstu un sociālo partneru tiesības, ņemot vērā mainīgos apstākļus, noteikt citu normatīvo, reglamentējošo, kolektīvo vai līgumisko kārtību nekā tā, kas ir spēkā [ievietot šīs direktīvas pieņemšanas datumu], ar noteikumu, ka tiek ievērotas šajā direktīvā noteiktās minimālās prasības un ka netiek samazināts esošais aizsardzības līmenis.**

25. pants

Līdztiesības iestādes

1. Neskarot **kontroles iestādes** vai citu struktūru, kuras īsteno darba ņēmēju tiesības, tostarp sociālo partneru, kompetenci, saskaņā ar Direktīvu 2006/54/EK izveidotās [...] līdztiesības iestādes ir kompetentas jautājumos, uz kuriem attiecas šī direktīva.

2. Dalībvalstis aktīvi rīkojas, lai **veicinātu** ciešu sadarbību un koordināciju starp [...] līdztiesības iestādēm un [...] **kontroles** iestādēm [...] **jautājumos, kas attiecas uz vienādas darba samaksas principu.**
3. Dalībvalstis nodrošina līdztiesības iestādēm pietiekamus resursus, kas vajadzīgi, lai tās efektīvi varētu pildīt savas funkcijas, kuras attiecas uz vīriešu un sieviešu tiesību saņemšanu vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ievērošanu. [...]

26. pants

Uzraudzība un izpratnes vairošana

1. Dalībvalstis nodrošina vienādas darba samaksas principa [...] īstenošanas un visu pieejamo tiesiskās aizsardzības līdzekļu izmantošanas konsekventu **un koordinētu uzraudzību un atbalstīšanu.**
2. [...]
3. Dalībvalstis nodrošina to, ka **tiek veikti** [...] šādi uzdevumi:
 - a) valsts un privātu uzņēmumu un organizāciju, sociālo partneru un sabiedrības izpratnes **vairošana** ar mērķi veicināt vienādas darba samaksas principu un tiesības uz darba samaksas pārredzamību;
 - b) vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības cēloņu **analizēšana** un instrumentu izstrāde, kas palīdz [...] novērtēt nevienlīdzību darba samaksas jomā;
 - c) datu, kas saņemti no darba devējiem, ievērojot 8. pantu, **vākšana un 8. panta 1. punkta a)–f) apakšpunktā minēto datu nekavējoša publicēšana viegli uztveramā, pieejamā un lietotājiem ērtā veidā, kas ļauj salīdzināt darba devējus, nozares un attiecīgās dalībvalsts reģionus. Dara pieejamu arī informāciju par četriem iepriekšējiem gadiem, ja tā ir pieejama;**

- d) kopīgo darba samaksas novērtējumu **vākšana**, ievērojot 9. panta 3. punktu;
 - e) datu **apkopošana** par to tiesās celto prasību skaitu un veidiem, kas saistītas ar diskrimināciju darba samaksas jomā, un kompetentajās publiskajās iestādēs, tostarp līdztiesības iestādēs, iesniegto sūdzību skaitu un veidiem.
4. Dalībvalstis [...] **ik pēc diviem gadiem vienā reizē** iesniedz Komisijai datus, kas minēti 3. punkta c), d) un e) apakšpunktā.

27. pants

Koplīguma slēgšanas sarunas un kolektīvā rīcība

1. Šī direktīva nekādā veidā neskar tiesības apspriest, noslēgt un īstenot koplīgumus un īstenot kolektīvu rīcību saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.
2. **(jauns) Saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi dalībvalstis var atļaut sociālajiem partneriem uzturēt spēkā, sarunu gaitā izstrādāt, slēgt tādus koplīgumus, kuros nosaka darba samaksas pārredzamības kārtību, un panākt to izpildi ar noteikumu, ka pastāvīgi tiek nodrošināti šajā direktīvā paredzētie rezultāti.**

28. pants

Statistika

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

Pirmos ikgadējos vīriešu un sieviešu darba samaksas datus par atsaucē gadu – 2026. gadu – nenosūta pirms 2028. gada 31. janvāra.

29. pants

Informācijas izplatīšana

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

30. pants

Īstenošana

Dalībvalstis šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem **saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi attiecībā uz sociālo partneru lomu**, ar nosacījumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai pastāvīgi nodrošinātu šajā direktīvā paredzēto rezultātu sasniegšanu.

31. pants

Transponēšana

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz [trīs gadi pēc spēkā stāšanās dienas]. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.
2. Informējot Komisiju, dalībvalstis pievieno kopsavilkumu par to novērtējuma rezultātiem attiecībā uz to transponēšanas akta ietekmi uz **mikrouzņēmumiem**, maziem un vidējiem uzņēmumiem un atsauci uz minētā novērtējuma publikāciju.
3. Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.

32. pants

Ziņošana un pārskatīšana

1. [Astoņu gadu laikā pēc spēkā stāšanās dienas] dalībvalstis paziņo Komisijai visu informāciju par to, kā šī direktīva ir tikusi piemērota un kāda ir bijusi direktīvas ietekme praksē.
2. Pamatojoties uz dalībvalstu sniegto informāciju, Komisija iesniedz Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu par šīs direktīvas īstenošanu un attiecīgos gadījumos ierosina leģislatīvus grozījumus.

33. pants

Stāšanās spēkā

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

34. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

Eiropas Parlamenta vārdā —

priekšsēdētājs

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs