EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 4.3.2021.
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

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

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

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

• Priekšlikuma pamatojums

Tiesības uz vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ir viens no ES pamatprincipiem, kas ir nostiprināts Romas līgumā. Prasība nodrošināt vienādu darba samaksu ir noteikta Direktīvā 2006/54/EK ("Pārstrādātā direktīva")[1], kuru 2014. gadā papildināja ar Komisijas Ieteikumu par darba samaksas pārredzamību ("2014. gada ieteikums")[2]. Neraugoties uz iepriekš minēto tiesisko regulējumu, šā principa efektīva īstenošana un izpilde praksē ES joprojām sagādā problēmas. Par vienu no galvenajiem šķēršļiem ir atzīts darba samaksas pārredzamības trūkums[3]. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība[4] ES saglabājas aptuveni 14 % apmērā. Darba samaksas atšķirība ilgtermiņā ietekmē sieviešu dzīves kvalitāti, viņu palielināto nabadzības risku un joprojām pastāvošo pensiju samaksas atšķirību, kas ES ir 33 %[5]. Covid-19 pandēmija un tās ekonomiskās un sociālās sekas liek šo jautājumu risināt vēl steidzamāk, ņemot vērā to, ka krīze darba ņēmējas sievietes ir skārusi īpaši smagi[6].

Eiropas Parlaments vairākkārt ir aicinājis veikt plašākus pasākumus ES līmenī, lai uzlabotu vienādas darba samaksas noteikumu piemērošanu. Padome ir aicinājusi rīkoties gan dalībvalstis, gan Komisiju. 2019. gada jūnijā tā lūdza Komisijai izstrādāt konkrētus pasākumus darba samaksas pārredzamības uzlabošanai[7].

Viens no Eiropas sociālo tiesību pīlāra 20 principiem ir dzimumu līdztiesība un tiesības uz vienādu darba samaksu[8]. Komisija savā 2017.–2019. gada rīcības plānā par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības likvidēšanu[9] novērtēja nepieciešamību īstenot turpmākus juridiskus pasākumus, lai uzlabotu vienādas darba samaksas principa izpildi, un iespējas, kā varētu uzlabot darba samaksas pārredzamību. Priekšsēdētāja fon der Leiena savās politikas

---

[1] 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.). Ar šo direktīvu tika konsolidētas spēkā esošās direktīvas par dzimumu līdztiesību nodarbinātības jomā, iekļaujot tajās Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, proti, Direktīva 75/117/EEK par vienlīdzīgu atalgojumu, Direktīva 86/378/EEK (kas grozīta ar Direktīvu 96/97/EK) par vienlīdzīgu attieksmi sociālā arodnodrošinājuma sistēmās, Direktīva 76/207/EEK (kas grozīta ar Direktīvu 2002/73/EK) par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un Direktīva 97/80/EK (kas grozīta ar Direktīvu 98/52/EK) par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu.

[2] Komisijas Ieteikums 2014/124/ES (2014. gada 7. marts) par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem (OV L 69, 8.3.2014., 112. lpp.).

[3] Sk. Komisijas novērtējumus (SWD(2020) 50) un īstenošanas ziņojumus (COM(2013) 861 final).

[4] Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības rādītājs mēra stundas vidējās bruto izpeļņas atšķirību starp algotiem darbiniekiem un darbiniecēm, izsakot procentos no algotu darbinieku (vīriešu) stundas vidējās bruto izpeļņas, *Eurostat*, sdg_05_20.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains

[7] *EPSCO* padomes 2019. gada jūnija secinājumi (dok. Nr. 10349/19).

[8] Sociālo tiesību pīlāra mērķis ir nodrošināt pilsoņiem jaunas un efektīvākas tiesības, kuru pamatā ir 20 pamatprincipi. Sk. sīkāku informāciju: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_lv

[9] COM(2017) 678 final, sk. arī ar to saistīto īstenošanas ziņojumu (COM(2020) 101 final).

pamatnostādnēs[10] paziņoja, ka Komisija nāks klajā ar jauniem, saistošiem darba samaksas pārredzamības pasākumiem. Šī apņemšanās tika atkārtoti apliecināta Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam[11].

Šī iniciatīva tika izstrādāta pēc Komisijas veiktā attiecīgo tiesību aktu noteikumu retrospektīvā novērtējuma[12] ("2020. gada novērtējums") un vairāku citu ziņojumu sagatavošanas par šo tematu[13]. Minētajos novērtējumos tika secināts, ka tiesības uz vienādu darba samaksu netiek ne pienācīgi piemērotas, ne arī pienācīgi īstenotas praksē un ka daudzās dalībvalstīs darba samaksa nav pārredzama.

Priekšlikuma mērķi

Iniciatīvas mērķis ir cīnīties pret to, ka pamattiesības uz vienādu darba samaksu pastāvīgi netiek pienācīgi īstenotas, un nodrošināt, ka šīs tiesības tiek ievērotas visā ES, ieviešot darba samaksas pārredzamības standartus, lai dotu darba ņēmējiem iespēju pieprasīt ievērot to tiesības uz vienādu darba samaksu.

Ierosinātā direktīva cenšas sasniegt šos mērķus:

- panākot darba samaksas pārredzamību organizācijās,
- atvieglojot ar vienādu darba samaksu saistīto galveno jēdzienu, tādu kā "darba samaksa" un "vienādi vērtīgs darbs", piemērošanu un
- stiprinot izpildes mehānismus.

Darba samaksas pārredzamība ļauj darba ņēmējiem konstatēt un pierādīt iespējamu diskrimināciju dzimuma dēļ. Tā arī ļauj ieraudzīt ar dzimumu saistītus aizspriedumus darba samaksas un darba klasifikācijas sistēmās, kurās sieviešu un vīriešu veiktais darbs netiek vērtēts vienādi un dzimumneitrāli vai arī netiek novērtētas noteiktas profesionālās prasmes, kas lielākoties tiek uzskatītas par sievietēm raksturīgām īpašībām. Tā kā šādi aizspriedumi bieži vien ir neapzināti, darba samaksas pārredzamība var palielināt darba devēju izpratni par šo jautājumu un palīdzēt tiem konstatēt diskriminējošas, uz dzimumu balstītas darba samaksas atšķirības, ko nevar izskaidrot ar pamatotiem diskrecionāriem faktoriem un kas bieži vien radušās netīši. Tādējādi darba samaksas pārredzamība ir svarīgs rīks, kas palīdz kliedēt šaubas attiecībā uz vīriešu un sieviešu darba samaksas vienlīdzību un novērst ar dzimumu saistītus aizspriedumus ar darba samaksu saistītā rīcībā. Tā var arī veicināt attieksmes maiņu pret sieviešu darba samaksu, vairojot izpratni un rosinot diskusijas par vīriešu un sieviešu darba samaksas strukturālo atšķirību iemesliem. Tā var ne tikai panākt, ka tiek vienkārši ievērots vienādas darba samaksas princips, bet arī dot pamudinājumu uzņēmumā pārskatīt dzimumu līdztiesības politiku kopumā un veicināt ciešāku sadarbību starp darba devēju un ņēmēju pārstāvjiem.

---

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

11 COM(2020) 152 final.

12 SWD(2020) 50.

13 Ziņojums par Direktīvas 2006/54/EK īstenošanu (SWD(2013) 512 final); ietekmes novērtējums, kas pievienots Ieteikumam par darba samaksas pārredzamību (SWD(2014) 59 final); ziņojums attiecībā uz Komisijas Ieteikuma par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, īstenošanu (COM(2017) 671 final).

- **Saskanība ar pašreizējiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā**

Šajā priekšlikumā, pamatojoties uz Pārstrādāto direktīvu un 2014. gada ieteikumu, tiek ieviesti jauni un detalizētāki noteikumi, lai nodrošinātu, ka tiek ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.

Eiropas sociālo tiesību pīlārs un tā 20 principi ir ES orientieris, kas palīdzēs veidot taisnīgāku Eiropu un veicināt labākus dzīves un darba apstākļus visiem. Komisija 2021. gada 3. martā nāca klajā ar vērienīgu rīcības plānu, kā nodrošināt tā īstenošanu visā ES.

Šī ierosinātā direktīva ir daļa no plašāka pasākumu un iniciatīvu kopuma, kurš pievēršas vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības pirmcēloņiem un ekonomisku iespēju nodrošināšanu sievietēm. Diskriminācija darba samaksas ziņā un aizspriedumi darba samaksas struktūrās ir tikai viens no šīs 14 % vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības pirmcēloņiem papildus citiem cēloņiem un faktoriem, piemēram, horizontālai un vertikālai darba tirgus segregācijai, pilna laika darbam iepretim nepilna laika darbam, kā arī ar neapmaksātu aprūpi saistītiem ierobežojumiem. Pat bez šiem cēloņiem un faktoriem joprojām pastāv tā dēvētā "neizskaidrotā" vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, kas veido divas trešdaļas no vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības ES dalībvalstīs un ko ar šo iniciatīvu tiecas novērst. Ir svarīgi arī atzīmēt, ka nodarbinātības vēsture, tostarp vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, kā arī pensiju sistēmas struktūra ietekmē sieviešu un vīriešu pensiju atšķirību.

Šī iniciatīva ir daļa no sazarotas pieejas, kurā ietilpst, piemēram, Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru[14], nozaru iniciatīvas, ar ko tiek apkaroti stereotipi un uzlabots dzimumu līdzsvars, un ierosinātā direktīva par dzimumu līdzsvara uzlabošanu lielu biržā kotētu ES uzņēmumu valdēs[15].

Ierosinātā direktīva pilnībā atbilst ES saistībām attiecībā uz ANO programmu 2030. gadam un palīdz īstenot ANO ilgtspējīgas attīstības mērķus (IAM), jo īpaši 5. IAM par dzimumu līdztiesības panākšanu un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanu visām sievietēm un meitenēm[16].

- **Saskanība ar citām Savienības politikas jomām**

Šis priekšlikums ir saskaņots ar iniciatīvu, kuras mērķis ir paplašināt attiecīgas nefinanšu informācijas paziņošanu, ko veic uzņēmumi[17]. Tas ir saskaņots ar ES iniciatīvu par minimālo algu[18] un gaidāmo ilgtspējīgas korporatīvās pārvaldības iniciatīvu[19], kuras papildina šo priekšlikumu.

---

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

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614

[16] https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_lv

[17] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive

[18] COM(2020) 682 final.

[19] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

• Juridiskais pamats

Ierosinātā direktīva ir balstīta uz Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 157. panta 3. punktu, kas paredz, ka ES nosaka pasākumus, lai nodrošinātu to, ka "nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, tostarp arī princips, ka tie par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu".

LESD 157. panta 3. punkts ir Pārstrādātās direktīvas un 2014. gada ieteikuma juridiskais pamats. Tāpēc tas ir juridiskais pamats arī šajā iniciatīvā paredzētajiem saistošajiem darba samaksas pārredzamības pasākumiem, kas palīdzēs īstenot un labāk izpildīt LESD 157. pantā un Pārstrādātajā direktīvā noteikto vienādas darba samaksas principu.

• Subsidiaritāte

ES vienādas darba samaksas principa īstenošana ES līmenī tika paredzēta jau 1957. gada Eiropas Ekonomikas kopienas dibināšanas līgumā (EEK līguma 119. pants, vēlāk — Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 141. pants un pašlaik — LESD 157. pants), tādējādi parādot, ka tā ir ES pamatvērtība. Sākotnēji šim principam bija galvenokārt ekonomiska nozīme, jo tā mērķis bija novērst konkurences izkropļojumus. Taču 1976. gadā Eiropas Savienības Tiesa atzina, ka EEK līguma 119. pantam ir sociāls mērķis, kā arī tieša horizontāla iedarbība[20]. Vēlāk Tiesa piebilda, ka "Līguma 119. panta ekonomiskais mērķis, proti, novērst konkurences izkropļojumus starp dažādās dalībvalstīs reģistrētiem uzņēmumiem, ir sekundārs salīdzinājumā ar minētā panta sociālo mērķi, kas paredz cilvēka pamattiesību izmantošanu"[21].

Kā liecina 2020. gada novērtējums, bez ES līmeņa iniciatīvas vienāda darba samaksa, visticamāk, netiks vienlīdz spēcīgi veicināta visā ES. Ir nepieciešama saskaņota pieeja, kuras trūkums apdraud vienādas darba samaksas vīriešiem un sievietēm nodrošināšanu valstu līmenī, kā tas paredzēts LESD 157. panta 1. punktā.

Tas, ka valstu pasākumi attiecībā uz darba samaksas pārredzamību ir sadrumstaloti un nepietiekami, palielina risku, ka konkurence varētu tikt kropļota sociālo standartu līmeņa atšķirību dēļ. Pastāv risks, ka uzņēmumiem var nākties konkurēt nevienlīdzīgos konkurences apstākļos, kas kavētu iekšējā tirgus darbību. Ir nepieciešama rīcība ES līmenī, lai nodrošinātu vienāda līmeņa aizsardzību darba ņēmējiem visā ES un vienlīdzīgus konkurences apstākļus iekšējā tirgus dalībniekiem.

Ierosinātā direktīva paredz dalībvalstu sistēmu minimālu saskaņošanu un dod tām iespēju, ja tās vēlas, noteikt stingrākus standartus. Tajā ir skaidri noteikts, ka tās drīkst īstenošanu uzticēt sociālajiem partneriem, ja vien tās spēj pastāvīgi nodrošināt šajā direktīvā paredzēto rezultātu sasniegšanu. Šajā kombinētajā pieejā, kas dažādās direktīvā minētās materiālās tiesības un pienākumus ļauj īstenot ar koplīguma palīdzību, tiek ņemtas vērā dažādās valstu sociālā dialoga un koplīguma slēgšanas sistēmu īpatnības, kā arī sociālo partneru neatkarība.

---

[20] Tiesas spriedums *Gabrielle Defrenne/Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (Defrenne II); lieta 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, 8.–10. punkts.

[21] Tiesas spriedums *Deutsche Telekom AG/Lilli Schröder*, lieta 50/96, ECLI:EU:C:2000:72, 57. punkts.

- **Proporcionalitāte**

Līguma par Eiropas Savienību 5. panta 4. punktā ir noteikts, ka "[s]askaņā ar proporcionalitātes principu Savienības rīcības saturs un veids ir samērīgs ar Līgumu mērķu sasniegšanai nepieciešamo".

2014. gada ieteikums vēl nav sasniedzis mērķi ar darba samaksas pārredzamību panākt, ka tiek efektīvāk īstenots vienādas darba samaksas princips, tāpēc ka ieteikums nav saistošs un rezultātā dalībvalstis to īsteno ierobežotā apmērā[22]. Tāpēc Pārstrādātā direktīva būtu jāpapildina un jāatbalsta ar ierosināto direktīvu. Saistošu juridisku pasākumu pieņemšana ir samērīga reakcija uz skaidri redzamo nepieciešamību pēc praktiskas rīcības ar mērķi veicināt vienādas darba samaksas principu un nepārsniedz to, kas ir nepieciešams šā mērķa sasniegšanai.

Proporcionalitātes princips ir pilnībā ievērots, jo pasākumi darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu jomā ir veidoti tā, lai sasniegtu mērķi nostiprināt principa par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem piemērošanu. No vienas puses, ar šo priekšlikumu nodrošina, ka darba ņēmējiem ir tiesības saņemt informāciju, uz kuras pamata tie var konstatēt ar dzimumu saistītu diskrimināciju darba samaksas jomā un aizsargāt savas tiesības uz vienādu darba samaksu, un, no otras puses, tajā ņem vērā iespējamās izmaksas un slogu darba devējiem, jo īpaši mikrouzņēmumiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

Kā norādīts pievienotajā ietekmes novērtējumā, sagaidāms, ka saistītās izmaksas būs mērenas[23]. Tās ir pamatotas, ņemot vērā kopējos ilgāka termiņa ieguvumus; galvenais ieguvums ir pilnvērtīga ES pamatvērtības aizsardzība. Tas arī palīdz sasniegt ES plašākos sociālos mērķus, kas ir izklāstīti Eiropas sociālo tiesību pīlārā. Papildus tam ieguvumus var radīt arī drošāka nodarbinātība, darbinieku noturēšana un produktīvāki darba ņēmēji un uzņēmumi. Tāpēc tie pozitīvi ietekmēs uzņēmuma rentabilitāti un iekšējā tirgus darbību.

Priekšlikumā ir paredzēts, ka dalībvalstis var saglabāt vai noteikt darba ņēmējiem labvēlīgākus standartus, paredzot proaktīvāku informācijas un ziņojumu sniegšanu par darba samaksu. Tajā ir arī ņemta vērā darba tirgus modeļu daudzveidība ES un dota dalībvalstīm iespēja direktīvas īstenošanu uzticēt sociālajiem partneriem.

Ņemot vērā iepriekš minēto un tā kā mērķi uzlabot darba samaksas pārredzamību nevar pietiekami labi sasniegt dalībvalstis atsevišķi, bet (tā kā ir nepieciešams noteikt kopējas minimālās prasības) to var labāk sasniegt ES līmenī, ES var pieņemt pasākumus saskaņā ar subsidiaritātes un proporcionalitātes principu (kas izklāstīti LESD 5. panta 3. punktā un 5. panta 4. punktā).

---

22 SWD(2020) 50.

23 Ietekmes novērtējuma aplēstās izmaksas saistībā ar individuālajām tiesībām uz informāciju bija 20 EUR par vienu pieprasījumu (kopējās izmaksas uz vienu uzņēmumu tādējādi atkarībā no pieprasījumu skaita), savukārt darba devēju darba samaksas paziņošanas kopējās izmaksas būtu minimums 379–508 EUR līdz maksimums 721–890 EUR vienam darba devējam atkarībā no lieluma. Atkarībā no faktiskajām darba samaksas atšķirībām, kas prasa kopīgu darba samaksas novērtējumu, vidējās izmaksas uz vienu darba devēju šāda novērtējuma veikšanai tika lēstas minimums 1180–1724 EUR līdz maksimums 1911–2266 EUR. Sk. SWD(2021) 41, 74. lpp.

- **Juridiskā instrumenta izvēle**

Par vislabāk piemēroto juridisko instrumentu tiek uzskatīta direktīva, ar kuru izveido satvaru vienādas darba samaksas principa piemērošanas uzlabošanai ar darba samaksas pārredzamības un pastiprinātu izpildes mehānismu palīdzību. Tā dod iespēju pastiprināt jau spēkā esošus noteikumus, bet tai pašā laikā ļauj dalībvalstīm izvēlēties, kā īstenot jaunās tiesības un pienākumus, ņemot vērā valsts kontekstu. Šāda pieeja atbilst tai, kas pieņemta attiecībā uz citiem jautājumiem, kuri aplūkoti ES tiesību aktos par nodarbinātību un diskrimināciju[24].

Tika nolemts negrozīt un neaizstāt Pārstrādāto direktīvu, jo tai ir plašāka darbības joma cīņā pret diskrimināciju dzimuma dēļ nodarbinātības un profesijas jomā; atsevišķa nodaļa par darba samaksas pārredzamību un ar to saistītajiem izpildes noteikumiem neiederētos minētās direktīvas pašreizējā struktūrā un nebūtu samērīga salīdzinājumā ar Pārstrādātās direktīvas noteikumiem, kas reglamentē citus aspektus, kuri attiecas uz vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas jautājumos.

3. *EX POST* IZVĒRTĒJUMU, APSPRIEŠANOS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI

- ***Ex post* izvērtējumi / spēkā esošo tiesību aktu atbilstības pārbaudes**

2020. gadā veiktajā vienādas darba samaksas tiesiskā regulējuma, jo īpaši attiecīgo Pārstrādātās direktīvas un 2014. gada ieteikuma daļu, novērtējumā tika secināts, ka visas ieinteresētās personas uzskata Pārstrādāto direktīvu par aktuālu un ka dalībvalstīs un nozarēs ir nodrošināta vidēja līdz augsta atbilstība direktīvai. Tomēr vienādas darba samaksas principa efektīva īstenošana un izpilde praksē joprojām sagādā problēmas. Tā varētu kļūt efektīvāka, ja, pamatojoties uz Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, tiktu precizēti juridiskie jēdzieni "darba samaksa" un "vienādi vērtīgs darbs". Valstu tiesību aktos šie jēdzieni nav definēti vienādi, un joprojām pastāv neskaidrības par to, kā tie būtu interpretējami un piemērojami. Skaidru kritēriju pieejamība visā ES sekmētu vienādas darba samaksas principa efektīvu piemērošanu.

Attiecībā uz lietderību jānorāda, ka 2020. gada novērtējumā netika konstatēts, ka Pārstrādātās direktīvas un 2014. gada ieteikuma īstenošana būtu saistīta ar ievērojamu administratīvo slogu. 2014. gada ieteikumā ierosinātie darba samaksas pārredzamības pasākumi darba devējiem radīja visai ierobežotas izmaksas. Varēja rasties nemateriālās izmaksas, ja darba ņēmēji kļuva neapmierināti (un tāpēc arī samazinājās produktivitāte), uzzinādami, ka pastāv lielas vīriešu un sieviešu atalgojuma atšķirības, tomēr pārredzamība varēja arī pozitīvi ietekmēt apmierinātību ar darbu un darba ņēmēju līdzdalību, tādējādi vairojot darba devēja pievilcību. Darba samaksas pārredzamības trūkums mazināja personu spēju konstatēt diskrimināciju dzimuma dēļ darba samaksas jomā un vērsties pret to. Turklāt darba ņēmēji, kas iesniedza sūdzību par diskrimināciju darba samaksas jomā, saskārās ar vairākiem

[24] Piemēram, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2014/67/ES (2014. gada 15. maijs) par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu (OV L 159, 28.5.2014., 1. lpp.), un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2014/54/ES (2014. gada 16. aprīlis) par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā (OV L 128, 30.4.2014., 8. lpp.).

šķēršļiem, kas kavēja to piekļuvi tiesu iestādēm, un pastāvēja risks, ka darba devējs šīs personas stigmatizēs un pret tām vērsīs represijas.

2020. gada novērtējumā tika apliecināts, ka Pārstrādātajai direktīvai ir skaidra ES pievienotā vērtība, jo tā rosina rīkoties, lai sekmētu vienādas darba samaksas principa ievērošanu dalībvalstīs, kas citādi nebūtu noticis. Taču ES pievienotā vērtība ir bijusi visai ierobežota, jo direktīva tiek īstenota nepietiekami un pārāk daudzveidīgi un vienādas darba samaksas nodrošināšanas pasākumu īstenošanai svarīgo juridisko jēdzienu jomā valda sajukums (jo īpaši tiesās un darba devēju un darba ņēmēju vidū).

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

(a) Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevēja komiteja[25]

Padomdevēja komiteja savā 2017. gada decembrī pieņemtajā atzinumā[26] norādīja: lai nodrošinātu, ka tiek piemērots vienādas darba samaksas princips, vispirmām kārtām ir nepieciešams panākt lielāku atalgojuma pārredzamību. Tā uzsvēra, ka pārredzamības trūkst trīs līmeņos:

- uzņēmumi reti publisko algu diapazonus, un algu noteikšanas kritēriji joprojām ir neskaidri,
- nepastāv skaidri darba samaksas pārredzamības nodrošināšanas noteikumi, un
- valsts līmeņa pasākumu piemērošanas uzraudzība ir nepilnīga.

Komiteja aicināja rīkoties, lai uzlabotu darba samaksas pārredzamību, iedibinot indivīda tiesības pieprasīt un saņemt informāciju par darba samaksas līmeni individuālā un apkopotā veidā, lai novērstu naidīgas atmosfēras veidošanos darbavietās. Šīs tiesības varētu piešķirt arī vietējās arodbiedrības pārstāvjiem vai citiem darba ņēmēju pārstāvjiem.

(b) Sabiedriskās apspriešanas un mērķorientēti apsekojumi

Laikā no 2019. gada 11. janvāra līdz 5. aprīlim notika sabiedriskā apspriešana[27], lai apkopotu informāciju, viedokļus un pieredzi, kas saistīti ar problēmām, kuras rada valsts un ES darba samaksas pārredzamības pasākumu trūkumi un nepilnības. Tajā tika vākti arī pierādījumi par to, cik lielā mērā 2014. gada ieteikums ir palīdzējis stiprināt LESD 157. pantā un Pārstrādātajā direktīvā paredzētā vienādas darba samaksas principa īstenošanu. Visbeidzot, respondenti atbildēja uz jautājumiem, kas vērsti uz nākotni un saistīti ar attiecīgiem pārredzamības iniciatīvas aspektiem, tostarp ar nepieciešamību pēc turpmākas ES līmeņa rīcības nolūkā novērst ar dzimumu saistītu diskrimināciju darba samaksas jomā[28].

---

[25] Šī padomdevēja komiteja tika izveidota ar Komisijas Lēmumu 2008/590/EK par Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevējas komitejas izveidi. Tā palīdz Komisijai formulēt un īstenot ES darbības, kas vērstas uz vienlīdzīgu iespēju veicināšanu sievietēm un vīriešiem. Tā arī sekmē pastāvīgu attiecīgās pieredzes, politikas un prakses apmaiņu starp dalībvalstīm un dažādajām iesaistītajām personām.

[26] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

[27] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation

[28] Atbilžu kopsavilkumu sk. 2020. gada novērtējuma ziņojuma 2. pielikumā.

Vēlākā sabiedriskā apspriešanā (no 2020. gada 5. martam līdz 28. maijam) valsts iestādes, arodbiedrības, darba devēju organizācijas, uzņēmumu asociācijas, nevalstiskās organizācijas un privātpersonas izteica viedokli par diskrimināciju dzimuma dēļ darba samaksas jomā, darba samaksas pārredzamību un problēmām, kas saistītas ar tiesību uz vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu īstenošanu[29].

Visbeidzot, Komisija organizēja trīs mērķorientētus dalībvalstu, sociālo partneru un darba devēju apsekojumus[30].

- **Ietekmes novērtējums**

Šim priekšlikumam pievienotajā ietekmes novērtējuma ziņojumā[31]:

- ir aprakstītas no pašreizējā tiesiskā regulējuma īstenošanas un izpildes izrietošās problēmas,
- ir izklāstīti politikas risinājumi šīm problēmām un
- ir novērtēta politikas risinājumu sociālā un ekonomiskā ietekme.

Politikas risinājumi paredz nodrošināt pārredzamību attiecībā uz atsevišķiem darba ņēmējiem, nodrošināt pārredzamību darba devēju līmenī un atvieglot spēkā esošā tiesiskā regulējuma īstenošanu un izpildi. Risinājumi paredz atšķirīgus scenārijus, sākot ar maksimālu iejaukšanos (darbaspēka un organizāciju aptvēruma ziņā) un beidzot ar minimālu iejaukšanos (kas palīdzēs nodrošināt līdzsvaru starp darba ņēmēju pamattiesībām uz vienādu darba samaksu un slogu un izmaksām, kurus paredzētie pasākumi varētu radīt darba devējiem).

Še ierosinātais pasākumu kopums ietekmes novērtējumā tika atzīts par vissamērīgāko un vissaskaņotāko risinājumu, ņemot vērā šīs iniciatīvas vispārīgos un konkrētos mērķus.

Konkrētā ietekme valstīs būs atkarīga no vairākiem faktoriem, ieskaitot nepieciešamo tiesību aktu koriģējumu apjomu un plašāku sociāli ekonomisko kontekstu. Kopumā ieguvumi varētu būt tādi, ka darba devēji būs labāk informēti, darba ņēmējiem būs lielākas iespējas rīkoties, jo viņu tiesības uz vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu tiks labāk īstenotas, tiks samazināti ar dzimumu saistīti aizspriedumi darba samaksas struktūrās, novērsta sieviešu darba sistēmiskā nepietiekamā novērtēšana un galu galā samazināta tā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības daļa, ko, iespējams, radījusi diskriminācija darba samaksas jomā. Varētu arī gaidīt ietekmi uz makroekonomiku, lai gan to nevar precīzi novērtēt, jo nav pieejami precīzi dati par diskriminācijas apmēru darba samaksas jomā (un tādējādi arī par to, cik lielā mērā tā veicina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību). Lielāka vienlīdzība darba samaksas jomā varētu palielināt kopējos bruto ieņēmumus ES mērogā un samazināt tirgus ienākumu nevienlīdzību visās dalībvalstīs. Turklāt ir sagaidāms, ka samazināsies nabadzības riska rādītājs, nabadzības riskam lielākoties samazinoties viena vecāka mājsaimniecībās (no kurām sievietes pārstāv 85 %). Kopumā iniciatīva varētu palīdzēt palielināt valstu ieņēmumus no tiešajiem nodokļiem un sociālajām iemaksām un, pieaugot kopējiem bruto ieņēmumiem, palielināt arī kopējo pieprasījumu.

---

29 Atbilžu kopsavilkumu sk. šim priekšlikumam pievienotā ietekmes novērtējuma ziņojuma 2. pielikumā.

30 Atbilžu kopsavilkumu sk. šim priekšlikumam pievienotā ietekmes novērtējuma ziņojuma 2. pielikumā.

31 SWD(2021) 41.

Ar dzimumu saistītu aizspriedumu novēršana darba devēju izmantotajā darba samaksas noteikšanas praksē pozitīvi ietekmēs apmierinātību ar darbu un darba ņēmēju līdzdalību — abi šie aspekti ir ļoti svarīgi situācijā pēc krīzes. Tas savukārt var palīdzēt darba devējiem sekmīgāk noturēt talantīgus darbiniekus, uzlabot reputāciju un galu galā arī varbūt palielināt peļņu. Uzlaboti izpildes pasākumi palielinās tiesu iestāžu pieejamību un ES tiesību aktos paredzēto tiesību ievērošanu. Skaidrāki noteikumi veicinās tiesiskā regulējuma izpratni un informētību par to un uzlabos tā piemērošanas konsekvenci.

Ietekmes novērtējuma projektu Regulējuma kontroles padome (RKP) apstiprināja 2021. gada 27. janvārī. Padomes atzinumi, galīgais ietekmes novērtējums un tā kopsavilkums ir publicēti kopā ar šo priekšlikumu.

- **Normatīvā atbilstība un vienkāršošana**

Komisija meklēja veidus, kā vienkāršot un samazināt slogu, jo īpaši mazākiem uzņēmumiem. Šajā priekšlikumā ietvertie pasākumi, kas balstīti uz valstu praksi ES un ārpus tās, ir izstrādāti nolūkā nostiprināt tiesības uz vienādu darba samaksu, vienlaikus ierobežojot iespējamās izmaksas un slogu un ņemot vērā grūto ekonomisko situāciju ES, kas izveidojusies Covid-19 pandēmijas dēļ. Tādējādi priekšlikumā tiek ņemts vērā proporcionalitātes princips. Konkrētāk, ņemot vērā pūles, kas varētu būt nepieciešamas, lai sagatavotu un paziņotu informāciju par darba samaksu, paziņošanas pienākums attiecas tikai uz tiem darba devējiem, kuri nodarbina vismaz 250 darba ņēmēju. Kopīgais darba samaksas novērtējums būs jāveic tikai tiem darba devējiem, par kuriem, pamatojoties uz viņu gada pārskatu, ir pamatots iemesls uzskatīt, ka viņu organizācijā, iespējams, pastāv ar sieviešu un vīriešu nevienlīdzību saistītas problēmas darba samaksas jomā. Analīze liecina, ka šajā direktīvā ierosināto pasākumu izmaksas ir mērenas, un netika iegūti pierādījumi, ka būtu pieejami lētāki veidi, kā sasniegt tos pašus mērķus tikpat efektīvi.

- **Pamattiesības**

Šā priekšlikuma mērķi atbilst Eiropas Savienības Pamattiesību hartas noteikumiem, jo īpaši 23. pantam, kurā ir noteikts, ka "vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā", un 31. pantam, kurā ir minēts, ka "ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem".

Turklāt Pamattiesību hartas 27. pantā ir paredzēts, ka "darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem attiecīgajos līmeņos ir jābūt garantētai laikus sniegtai informācijai un konsultācijām gadījumos un apstākļos, kuri ir paredzēti Savienības tiesību aktos, kā arī valstu tiesību aktos un praksē".

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Priekšlikums neparedz papildu resursu izmantošanu no ES budžeta.

5. CITI ELEMENTI

- **Uzraudzības, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība**

Dalībvalstīm šī direktīva ir jātransponē divu gadu laikā pēc tās pieņemšanas un jāpaziņo Komisijai par saviem transponēšanas pasākumiem. Saskaņā ar direktīvas 30. pantu dalībvalstis var ļaut sociālajiem partneriem to transponēt ar koplīgumiem.

Lai novērtētu, cik efektīvi tiek sasniegti šīs iniciatīvas vispārīgie un konkrētie mērķi, dalībvalstis pēc astoņiem gadiem ziņos par tās piemērošanu. Komisija uz tā pamata pieņems ziņojumu.

- **Detalizēts konkrētu priekšlikuma noteikumu skaidrojums**

I nodaļa. Vispārīgi noteikumi

1. pants. Mērķis un priekšmets

Šajā noteikumā ir precizēts direktīvas mērķis un priekšmets. Direktīvas mērķis ir noteikt minimālās prasības, kas ar darba samaksas pārredzamības un uzlabotu izpildes mehānismu palīdzību pastiprina principa par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm piemērošanu un aizlieguma diskriminēt dzimuma dēļ izpildi.

2. pants. Darbības joma

Šajā noteikumā ir definēta direktīvas darbības joma attiecībā uz personām, t. i., personas, kuras ir tiesīgas izmantot šajā direktīvā paredzētās tiesības.

3. pants. Definīcijas

Šajā noteikumā ir definēti termini un jēdzieni, skaidri norādot, kā tie būtu jāsaprot direktīvas kontekstā.

Šo terminu un jēdzienu sarakstā ir iekļautas gan attiecīgās esošās definīcijas no Pārstrādātās direktīvas (darba samaksa, tieša diskriminācija, netieša diskriminācija), gan arī jauni jēdzieni, kas attiecas tieši uz tiesībām uz vienādu darba samaksu, piemēram, darba samaksas līmeņi, darba samaksas atšķirība, mediānā darba samaksa, mediānās darba samaksas atšķirība, darba samaksas kvartile un darba ņēmēju kategorijas.

Jēdziens "darba samaksa" ietver algu, kā arī jebkādu citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmēji par savu darbu tieši vai netieši ("papildu vai mainīgie komponenti") saņem no darba devēja. Tas ietver visas papildu priekšrocības, piemēram, piemaksas, samaksu par virsstundām, pārvietošanās iespējas (tostarp darba devēja nodrošinātus automobiļus un braukšanas kartes), 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 vai koplīgumā noteiktie atalgojuma elementi.

Ar dzimumu saistītā diskriminācijā darba samaksas jomā var pārklāties vairāki diskriminācijas veidi — diskriminācija var būt balstīta, no vienas puses, uz dzimumu, no otras puses, uz rasi vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, invaliditāti, vecumu vai dzimumorientāciju (diskriminācija, pret kuru aizsargā Direktīva 2000/43/EK vai Direktīva 2000/78/EK). Jaunas definīcijas mērķis ir paskaidrot, ka ar dzimumu saistītā diskriminācijā darba samaksas jomā būtu jāņem vērā šāda kombinācija, un tādējādi kliedēt jebkādas šaubas, kas šajā saistībā varētu pastāvēt spēkā esošā tiesiskā regulējuma kontekstā. Tas nodrošinās, ka tiesas vai citas kompetentās iestādes pienācīgi ņem vērā visas nelabvēlīgās situācijas, kas izriet no intersekcionālās diskriminācijas, jo īpaši materiālos un procesuālos nolūkos, tostarp nolūkā atzīt diskriminācijas esību, pieņemt lēmumu par atbilstošu salīdzinājuma objektu, novērtēt samērīgumu un attiecīgā gadījumā noteikt piešķiramās kompensācijas apjomu vai piemērojamo sodu apmēru. Viens konkrēts šādas intersekcionālitātes gadījums attiecas uz

migranšu situāciju, kuras var būt pakļautas dažādu veidu diskriminācijai dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, vai reliģijas vai pārliecības dēļ.

4. pants. Vienāds darbs un vienādi vērtīgs darbs

Lai tiktu ievērotas Līgumā paredzētās tiesības uz vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, darba devējiem ir jābūt tādām darba samaksas struktūrām, kas nodrošina, ka sievietes un vīrieši par vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu. Lai darba ņēmēji un darba devēji varētu novērtēt, kas ir vienādi vērtīgs darbs, šajā noteikumā ir paredzēts, ka dalībvalstīm ir jāizstrādā rīki vai metodika darba vērtības noteikšanai un salīdzināšanai, balstoties uz objektīviem kritērijiem, tādiem kā izglītības, profesionālās un apmācību prasības, prasmes, nepieciešamā piepūle un atbildība, veiktais darbs un darāmo uzdevumu būtība. Tas ļaus novērtēt, vai var uzskatīt, ka darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā un veic vienādi vērtīgu darbu, un palīdzēs darba devējiem labāk iedalīt amatus kategorijās un noteikt atbilstošu darba samaksu, pamatojoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem.

Skaidru kritēriju pieejamība valstu līmenī palīdzēs darba ņēmējiem noteikt piemērotu salīdzinājuma objektu un novērtēt, vai attieksme pret viņiem ir mazāk labvēlīga nekā pret salīdzinājuma objektu — personu, kura veic tādu pašu vai vienādi vērtīgu darbu.

Šajā noteikumā ir arī iekļauti divi skaidrojumi, kas sniegti Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā. Pirmkārt, saskaņā ar Tiesas skaidrojumu[32], 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 (kas izriet, piemēram, no tiesību aktos paredzētiem noteikumiem, darba koplīgumiem, kuri attiecas uz vairākiem uzņēmumiem, vai ja nodarbinātības noteikumi tiek paredzēti centralizēti vairāk nekā vienam uzņēmumam pārvaldītājsabiedrībā vai konglomerātā). Turklāt Tiesa ir paskaidrojusi, ka salīdzinājums neaprobežojas ar darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti vienlaikus ar prasītāju[33]. Iekļaujot šos skaidrojumus, tiks uzlabota vienādas darba samaksas principa piemērošana praksē.

Turklāt, ja nav pieejams reāls salīdzinājuma objekts, būtu pieļaujama salīdzināšana ar hipotētisku salīdzinājuma objektu vai citu tādu pierādījumu (statistikas datu vai citas pieejamas informācijas) izmantošana, kas ļauj izdarīt pieņēmumu par iespējamu diskrimināciju. Iespēja izmantot hipotētisku salīdzinājuma objektu ļaus darba ņēmējam parādīt, ka attieksme pret viņu nav bijusi tāda pati, kāda būtu bijusi pret hipotētisku salīdzinājuma objektu, kas ir cita dzimuma persona.

Visbeidzot, šajā noteikumā ir atgādināts par prasību, kas noteikta Pārstrādātās direktīvas 4. panta otrajā daļā un kas paredz, ka, ja darba samaksas noteikšanai izmanto profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmas, to pamatā vajadzētu būt tiem pašiem dzimumneitrāliem kritērijiem vīriešiem un sievietēm, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju. Tas nozīmē, ka kritēriji profesijas vai amata vērtības novērtēšanai ir jāapraksta un jādefinē tādā veidā, kas objektīvā un neitrālā veidā piemērojams gan vīriešu, gan sieviešu profesijām.

---

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

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

II nodaļa. Darba samaksas pārredzamība

5. pants. Darba samaksas pārredzamība pirms darba attiecību sākšanas

Pašlaik ES līmenī nav minimālo standartu attiecībā uz darba samaksas pārredzamību pirms darba attiecību sākšanas. Šajā noteikumā ir paredzēts, ka darba devēji norāda nākamā darba ņēmēja darba samaksas sākotnējo līmeni vai tās diapazonu (kas balstīts uz objektīviem un dzimumneitrāliem kritērijiem) konkrētajā amatā vai profesijā. Šādu informāciju var sniegt paziņojumā par vakanci vai arī kā citādi pirms darba intervijas bez pretendenta pieprasījuma (piemēram, uzaicinājumā uz darba interviju vai tieši ar sociālo partneru starpniecību).

Turklāt darba devējiem ir aizliegts iztaujāt potenciālos darba ņēmējus par viņu darba samaksu iepriekšējo darba tiesisko attiecību laikā.

Šā noteikuma mērķis ir nodrošināt, ka darba ņēmējiem, sākot jaunas darba tiesiskās attiecības, ir pieejama informācija, kas tiem nepieciešama, lai iesaistītos līdzsvarotās un godīgās sarunās par algu. Tas arī nodrošinātu, ka pastāvošā diskriminācija un aizspriedumi darba samaksas jomā laika gaitā neturpinās, jo īpaši, darba ņēmējiem mainot darbavietu. Tas nekādi neierobežo darba devēja, darba ņēmēja vai sociālo partneru tiesības vienoties par algu, kas ir ārpus norādītā diapazona. Šis pārredzamības pasākums mazinātu arī intersekcionālo diskrimināciju jeb diskriminēšanu vairāku iemeslu dēļ, kuru pieļauj nepārredzama darba samaksas noteikšana.

6. pants. Darba samaksas noteikšanas un karjeras attīstības politikas pārredzamība

Lai nodrošinātu dzimumneitralitāti darba samaksas noteikšanā un karjeras attīstībā, šajā noteikumā ir paredzēts, ka darba devējiem ir jādara darba ņēmējiem pieejams to dzimumneitralitātes kritēriju apraksts, kuri tiek izmantoti viņu darba samaksas noteikšanā un karjeras attīstībā. Lai izvairītos no pārmērīga sloga mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem, attiecīgā gadījumā darba devējam var būt rīcības brīvība attiecībā uz to, kā tas izpilda šo pienākumu, ņemot vērā tā lielumu, pamatojoties uz darbinieku skaitu.

7. pants. Tiesības uz informāciju

Šā noteikuma mērķis ir nodrošināt darba ņēmējiem informāciju, kas nepieciešama, lai novērtētu, vai viņi saņem nediskriminējošu darba samaksu salīdzinājumā ar citiem darba ņēmējiem, kuri strādā tajā pašā organizācijā un veic tādu pašu vai vienādi vērtīgu darbu, kā arī vajadzības gadījumā panāktu, ka tiek ievērotas viņu tiesības uz vienādu darba samaksu.

Šā noteikuma pamatā ir Komisijas 2014. gada ieteikums par darba samaksas pārredzamību. Tajā ir paredzētas darba ņēmēju tiesības pieprasīt darba devējam informāciju par savas darba samaksas līmeni un vidējās darba samaksas līmeni sadalījumā pēc dzimuma to darba ņēmēju kategorijām, kuri veic to pašu darbu vai vienādi vērtīgu darbu.

Darba devējam ir pienākums katru gadu informēt visus darba ņēmējus, ka viņiem ir tiesības saņemt šādu informāciju, un pēc darba ņēmēju pieprasījuma saprātīgā laikposmā sniegt prasīto informāciju, turklāt — ja darba ņēmējs ir invalīds — tādā formātā, lai darba ņēmējs šai informācijai varētu piekļūt.

Lai novērstu darba ņēmēju iespējamās represālijas vai bailes no represālijām no darba devēja puses, šajā noteikumā viņiem ir paredzēta iespēja pieprasīt šo informāciju ar savu pārstāvju vai līdztiesības iestādes starpniecību.

Lai vēl vairāk atbalstītu personas, kuras darba samaksas jomā varētu saskarties ar diskrimināciju dzimuma dēļ, šajā noteikumā ir aizliegta konfidencialitātes klauzulu

izmantošana tiktāl, ciktāl informācija par darba samaksu tiek izpausta nolūkā īstenot tiesības uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu. Savukārt darba devēji var prasīt, lai iegūtā informācija tiktu izmantota tikai nolūkā īstenot tiesības uz vienādu darba samaksu.

8. pants. Ziņošana par nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību

Šajā noteikumā ir paredzēts, ka darba devējiem, kuri nodarbina vismaz 250 darba ņēmēju, ir jādara publiski pieejama un piekļūstama konkrēta informācija, piemēram, par nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību viņu organizācijā, arī par papildu vai mainīgo darba samaksas komponentu (sk. iepriekš 3. panta skaidrojumu) atšķirību, līdztekus informācijai par parasto pamatalgu.

Informācija, kas sniegta šā panta 1. punkta a) līdz f) apakšpunktā, ir balstīta uz informāciju, kas organizācijā ir viegli pieejama un sniedz vispārēju priekšstatu par dzimumu atšķirībām attiecībā uz darba samaksu organizācijā, piemēram, darba ņēmēju sadalījums pa dzimumiem darba samaksas kvartilēs sniedz informāciju par sieviešu īpatsvaru visaugstāk/viszemāk atalgotajos amatos. Šīs informācijas publicēšana ļauj zināmā mērā salīdzināt darba devējus, radot stimulus darba devējiem novērst iespējamās darba samaksas atšķirības, veicinot diskusijas par darba samaksas vienlīdzību un izraisot rīcību.

Šā panta 1. punkta g) apakšpunktā minētā informācija par nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību sadalījumā pa to darba ņēmēju kategorijām, kuri veic vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu, ir specifiska konkrētajam darba devējam un sensitīvāka nekā vispārīgie darba samaksas atšķirības skaitļi. Darba ņēmēju, kuri veic vienādi vērtīgu darbu, iedalīšana kategorijās notiek, pamatojoties uz tādu kritēriju kombināciju un svērumu, kas attiecas tikai uz konkrēto darba devēju. Tāpēc darba samaksas atšķirības pa kategorijām nav salīdzināmas starp darba devējiem, un tas ir iemesls, kāpēc šo informāciju nevajadzētu publiskot. Darba devējiem būtu jāsniedz šāda informācija visiem darba ņēmējiem un to pārstāvjiem, un darba inspekcijai un līdztiesības iestādēm vajadzētu būt iespējai pēc pieprasījuma saņemt šo informāciju. Informācija par nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību sadalījumā pa darba ņēmēju kategorijām būs būtiski svarīga paškontroles pieejas plašākai izmantošanai darba devēju vidū un dos iespēju darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem pieprasīt vienādas darba samaksas principa ievērošanu. Šī informācija ir arī pamats 9. pantā minētā kopīgā darba samaksas novērtējuma veikšanai.

Kā alternatīvu darba devēju pienākumam ziņot par darba samaksu dalībvalstis var izvēlēties (jo īpaši nolūkā ierobežot slogu, ko šāda ziņošana varētu radīt) uzticēt nepieciešamās informācijas apkopošanu kādai jau esošai struktūrai, kura to iegūtu no administratīvajiem datiem, piemēram, datiem, kurus darba devēji iesniedz nodokļu vai sociālā nodrošinājuma iestādēm, un pēc tam darītu šo informāciju pieejamu darba devēju vietā. Šajā noteikumā arī paredzēts, ka uzraudzības struktūrai, kas iecelta saskaņā ar 26. pantu, ir jāapkopo no darba devējiem saņemtie dati, nodrošinot plašu piekļuvi šiem datiem, lai varētu salīdzināt atsevišķu attiecīgajā dalībvalstī esošo darba devēju, nozaru un reģionu datus.

Pamatojoties uz sniegto informāciju, darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem, darba inspekcijām un līdztiesības iestādēm ir tiesības pieprasīt darba devējam paskaidrojumus un detalizētākus datus par šādu informāciju, ieskaitot paskaidrojumus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām. Darba devējam saprātīgā laikposmā ir jāatbild uz šādiem pieprasījumiem, sniedzot pamatotu atbildi. Ja vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības nav pamatojamas ar objektīviem un dzimumneitrāliem faktoriem, darba devējam ir pienākums labot šo situāciju ciešā sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem, darba inspekciju un/vai līdztiesības iestādi.

9. pants. Kopīgs darba samaksas novērtējums

Ja saskaņā ar 8. pantu veiktā ziņošana par darba samaksu parāda, ka nodarbināto sieviešu un vīriešu vidējā darba samaksa organizācijā atšķiras vismaz par 5 procentiem jebkurā no to darba ņēmēju kategorijām, kuri veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, un šī atšķirība nav pamatojama ar objektīviem un dzimumneitrāliem faktoriem, tad attiecīgajam darba devējam ir pienākums veikt darba samaksas novērtējumu. Darba devējam ir jāpamato visas darba samaksas atšķirības visās darba ņēmēju kategorijās, tostarp atšķirības, kas mazākas par 5 procentiem, ar objektīviem un dzimumneitrāliem faktoriem un jālabo situācija saskaņā ar 8. panta 7. punktu.

Kopīgais darba samaksas novērtējums būtu jāveic darba devējiem sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem. Ja organizācijā oficiālu darba ņēmēju pārstāvju nav, darba devējam šim nolūkam būtu jāieceļ viens vai vairāki darba ņēmēji.

Prasības veikt kopīgu darba samaksas novērtējumu mērķis ir piespiest darba devējus pārskatīt savu darba samaksas noteikšanas praksi un darba samaksas struktūrās novērst jebkādus iespējamus ar dzimuma saistītus aizspriedumus, kas varētu būt vienādas darba samaksas principa pārkāpums. Sadarbība starp darba devējiem un darba ņēmēju pārstāvjiem nodrošina plaši atbalstītas pieejas izmantošanu un kopīgu rīcību.

Nodarbināto sieviešu un vīriešu vidējās darba samaksas atšķirības katrā darba ņēmēju, kuri veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, kategorijā ir objektīvi jāpamato, kā noteikuši darba ņēmēju pārstāvji kopā ar darba devēju. Ja atšķirības nav pamatojamas ar objektīviem faktoriem, darba devējam ir jāveic koriģējoši pasākumi; ja ir veikti iepriekšēji novērtējumi, darba devējam ir jāsagatavo ziņojums par pasākumu, kas veikti atbilstoši šiem novērtējumiem, efektivitāti. Pasākumi būtu jāveic ciešā sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem, darba inspekciju un/vai līdztiesības iestādi, un tiem būtu jāietver dzimumneitrālas profesiju novērtēšanas un klasifikācijas ieviešana, lai nodrošinātu, ka tiek novērsta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ darba samaksas jomā.

10. pants. Datu aizsardzība

Šajā noteikumā ir paredzēts, ka tad, ja šajā direktīvā paredzēto darba samaksas pārredzamības pasākumu ietvaros tiek apstrādāti un/vai izpausti personas dati, tas būtu jādara saskaņā ar Vispārīgo datu aizsardzības regulu (Regulu (ES) 2016/679, (VDAR))[34].

Tajā ir norādīts, ka personas datus, ko darba devēji ievāc saskaņā ar 7., 8. vai 9. pantu, izmanto tikai tamdēļ, lai īstenotu principu, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu tiek maksāta vienāda darba samaksa.

Ir paredzēts papildu aizsardzības pasākums gadījumā, ja, izpaužot informāciju saskaņā ar 7., 8. un 9. pantu, var tikt tieši vai netieši izpausts kāda cita identificējama darba ņēmēja darba samaksas apmērs. Dalībvalstis var nolemt, ka šādā gadījumā šai informācijai var piekļūt tikai darba ņēmēju pārstāvji vai līdztiesības iestāde. Tie konsultēs darba ņēmēju par iespējamo prasības celšanu, neatklājot atsevišķu darba ņēmēju, kuri veic to pašu darbu vai tikpat vērtīgu darbu, faktisko darba samaksas apmēru. Tā kā konkrēta informācija par darba samaksas līmeņiem jau ir publiski pieejama, piemēram, publiskajā sektorā, dalībvalstīm ir atļauts īstenot šo aizsardzības pasākumu saskaņā ar valsts praksi.

---

[34] 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 (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

11. pants. Sociālais dialogs

Sociālo partneru iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā darba tiesiskajās attiecībās ir ļoti svarīga. Viņiem ir vislabākās iespējas konstatēt to valsts, reģionālā un vietējā līmenī veikto pasākumu stiprās un vājās puses, kuru mērķis ir novērst un apkarot diskrimināciju dzimuma dēļ darba samaksas jomā. Viņiem ir būtiska nozīme, piemēram, dzimumneitrālas profesiju novērtēšanas un klasifikācijas metožu izstrādē. Tāpēc šajā pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm, nekādi neapdraudot sociālo partneru neatkarību un atbilstoši valsts tiesību aktiem un praksei, ir jānodrošina šajā direktīvā paredzēto tiesību un pienākumu apspriešana ar sociālajiem partneriem. To var panākt ar dažādiem politikas pasākumiem, kuru mērķis ir veidot aktīvu sociālo partnerību.

III nodaļa. Tiesiskās aizsardzības līdzekļi un izpilde

12. pants. Tiesību aizsardzība

Pamatojoties uz Pārstrādātās direktīvas 17. panta noteikumiem, šajā noteikumā ir paredzēts, ka dalībvalstīm ir jānodrošina šajā direktīvā paredzēto tiesību un pienākumu izpildei nepieciešamo tiesas procedūru pieejamība. Tas uzlabo tiesu iestāžu pieejamību, nosakot, ka pirms vēršanās tiesā var izmantot ārpustiesas procedūras, kas var būt samierināšanas procedūras vai procedūras līdztiesības iestādē. Obligātas starpposma administratīvās procedūras nekādā ziņā nedrīkstētu traucēt izmantot iespēju vērsties tiesā.

13. pants. Procedūras darba ņēmēju vārdā vai to atbalstam

Šajā noteikumā ir paredzēts, ka asociācijas, organizācijas, līdztiesības iestādes un darba ņēmēju pārstāvji vai citi tiesību subjekti, kuri ir ieinteresēti vīriešu un sieviešu līdztiesības nodrošināšanā, var iesaistīties tiesas procedūrās vai administratīvās procedūrās nolūkā panākt šajā priekšlikumā paredzēto pienākumu izpildi. Šādām struktūrām ar darba ņēmēja piekrišanu vajadzētu būt tiesīgām rīkoties darba ņēmēja vārdā vai arī atbalstīt viņu šajās procedūrās. Jo īpaši līdztiesības iestādēm pašlaik ne visās dalībvalstīs ir tiesības celt prasību tiesā.

Turklāt ar šo noteikumu tiek ieviestas arī līdztiesības iestāžu un darba ņēmēju pārstāvju tiesības ar darba ņēmēja piekrišanu celt prasības vairāk nekā viena darba ņēmēja vārdā. Tas tiek darīts nolūkā pārvarēt procesuālos un ar izmaksām saistītos šķēršļus, ar kuriem, cenšoties izmantot savas tiesības uz vienādu darba samaksu un panākt šajā priekšlikumā noteikto pārredzamības pasākumu izpildi, saskaras personas, kas darba samaksas jomā cietušas no diskriminācijas dzimuma dēļ. Iespēja iesniegt kolektīvus prasījumus ir tikai atzītām struktūrām, proti, līdztiesības iestādēm un darba ņēmēju pārstāvjiem.

14. pants. Tiesības uz kompensāciju

Stingrāka prasība attiecībā uz kompensāciju motivēs personas, kas darba samaksas jomā cietušas no diskriminācijas dzimuma dēļ, censties panākt taisnīgumu un aizstāvēt savas tiesības uz vienādu darba samaksu. Šajā noteikumā ir paredzēts, ka dalībvalstīm ir jānodrošina, ka ikvienam darba ņēmējam, kurš ir cietis kaitējumu tāpēc, ka ir pārkāptas kādas tiesības vai pienākums, kas ir saistīs ar vienādas darba samaksas principu, ir tiesības pieprasīt un saņemt pilna apjoma kompensāciju par radīto kaitējumu tādā veidā, kas ir uzskatāms par preventīvu un samērīgu ar radīto kaitējumu.

Pamatojoties uz Pārstrādātās direktīvas 18. panta noteikumiem, šajā noteikumā saskaņā ar Tiesas judikatūru ir paredzēts, ka ir jānodrošina diskriminētā darba ņēmēja nonākšana tādā

situācijā, kādā tas būtu bijis, ja diskriminācija nebūtu notikusi. Tas ietver neizmaksātās darba algas un ar to saistīto piemaksu vai maksājumu natūrā atgūšanu pilnā apmērā un kompensāciju par zaudētajām iespējām un morālo kaitējumu. Šajā pantā ir arī noteikts, ka kompensāciju vai zaudējumu atlīdzību nedrīkst ierobežot, iepriekš nosakot tās maksimālo apmēru.

15. pants. Citi tiesiskās aizsardzības līdzekļi

Lai uzlabotu tiesību uz vienādu darba samaksu ievērošanu, ar šo noteikumu nodrošina, ka tiesas vai kompetentās iestādes var izdot izpildrakstus, ar kuriem konstatē jebkuru tādu tiesību vai pienākumu pārkāpumus, kas saistīti ar principu, kurš paredz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, un pārtrauc šādus pārkāpumus. Turklāt tiesām vai kompetentajām iestādēm ir jābūt iespējai pieprasīt atbildētājam veikt strukturālus vai organizatoriskus pasākumus, lai viņš pildītu savus pienākumus attiecībā uz vienādas darba samaksas nodrošināšanu.

Lai nodrošinātu ātru izpildi, tiesas vai kompetentās iestādes var atkārtoti piemērot soda maksājumu.

16. pants. Pierādīšanas pienākuma pāreja

Tāpat kā Pārstrādātās direktīvas 19. pantā, arī šajā noteikumā ir paredzēts, ka *prima facie* diskriminācijas gadījumos atbildētājam ir pienākums pierādīt, ka vienādas darba samaksas princips nav ticis pārkāpts. Turklāt tiesvedībā vai administratīvajā procedūrā, kas attiecas uz tiešu vai netiešu diskrimināciju, un saskaņā ar pastāvošo judikatūru[35] šī direktīva nostiprina darba ņēmēja stāvokli: gadījumā, ja darba devējs nepildīja direktīvā paredzētos darba samaksas pārredzamības pasākumus, pierādīšanas pierādījumam būtu jāpāriet pie atbildētāja, neprasot darba ņēmējam pierādīt pat *prima facie* diskriminācijas lietu.

Stingrāki noteikumi par pierādīšanas pienākuma pāreju ne vien atvieglos darba ņēmēju tiesību uz vienādu darba samaksu izmantošanu, bet arī papildus motivēs darba devējus pildīt savus pārredzamības nodrošināšanas pienākumus, kas paredzēti šajā direktīvā.

17. pants. Piekļuve pierādījumiem

Šajā pantā ir noteikts, ka valstu tiesām vai citām kompetentajām iestādēm ir jābūt iespējai pieprasīt, lai atbildētājs atklātu tā rīcībā esošus attiecīgus pierādījumus tiesvedībās, kas saistītas ar prasības par diskriminmāciju dzimuma dēļ darba samaksas jomā izskatīšanu. Valstu tiesas jo īpaši ir pilnvarotas izprasīt pierādījumus, kuri satur konfidenciālu informāciju, ja tās uzskata, ka tie ir būtiski attiecībā uz prasību, bet tām vienlaikus jāīsteno efektīvi pasākumi šīs informācijas aizsardzībai. Konfidenciāla informācija varētu būt organizācijas vadībai sniegtās juridiskās konsultācijas, akcionāru sanāksmes protokols, personas dati un cita informācija, kas nepieciešama tiesībpamatotu prasījumu par diskriminācijuu dzimuma dēļ darba samaksas jomā īstenošanai vai aizstāvēšanai.

---

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

18. pants. Noilguma termiņi

Tika konstatēts, ka īsi noilguma termiņi un ar tiem saistītie procesuālie šķēršļi ir viens no iemesliem, kāpēc personas, kas saskārušās ar diskrimināciju darba samaksas jomā, nevar panākt savu tiesību uz vienādu darba samaksu ievērošanu. Tāpēc šajā direktīvā ir paredzēti vienoti standarti attiecībā uz noilguma termiņiem, kas saistīti ar prasību celšanu par diskrimināciju dzimuma dēļ darba samaksas jomā.

Tajā ir noteikts, ka noilguma termiņam prasību celšanai saskaņā ar šo priekšlikumu ir jābūt vismaz trīs gadus ilgam un tas nedrīkstētu sākties pirms vienādas darba samaksas principa pārkāpuma vai šajā direktīvā paredzēto tiesību vai pienākumu pārkāpuma beigām un pirms prasītājs ir uzzinājis par pārkāpumu. Turklāt noilguma termiņš būtu jāaptur vai jāpārtrauc, tiklīdz prasītājs sāk rīkoties, ceļot prasību tiesā vai informējot par prasību darba devēju, darba ņēmēju pārstāvjus, darba inspekciju vai līdztiesības iestādi.

19. pants. Juridiskie un tiesāšanās izdevumi

Tiesvedības izmaksas ir liels procesuāls šķērslis, kas 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 nodrošinātu tiesu iestāžu lielāku pieejamību un motivētu darba ņēmējus panākt savu tiesību ievērošanu, šis noteikums nodrošina, ka prasītājiem, kuru prasība par diskrimināciju darba samaksas jomā ir apmierināta, ir tiesības piedzīt no atbildētāja juridiskos izdevumus un ekspertu honorāru izmaksas. Tai pašā laikā tajā ir noteikts, ka atbildētājiem, kuri uzvar prasībā par diskrimināciju darba samaksas jomā, nav līdzīgu tiesību, t. i., tiesību piedzīt no prasītāja(-iem) nekādus juridiskos izdevumus un ekspertu honorāru izmaksas, izņemot gadījumus, kad prasība ir celta negodprātīgi vai ir bijusi nenopietna vai kad izmaksu neatgūšana ir uzskatāma par nepamatotu lietas konkrēto apstākļu dēļ (piemēram, sliktā finansiālā stāvoklī esošu mikrouzņēmumu gadījumā).

20. pants. Sodi

Ar šo noteikumu tiek pastiprināti pastāvošie minimālie standarti attiecībā uz sodiem, kuri piemērojami par to tiesību vai pienākumu pārkāpumiem, kas saistīti ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, lai pastiprināti atturētu darba devējus no iesaistīšanās nelikumīgās darbībās. Jēgpilniem sodiem vienlaikus ir arī preventīva ietekme, jo tie mudina darba devējus proaktīvi pildīt savus pienākumus.

Dalībvalstīs noteiktajiem sodiem būtu jāietver naudas sodi, kuru apmēra noteikšanā jāņem vērā vairāki vainu pastiprinoši apstākļi, piemēram, pārkāpuma smagums un ilgums, kā arī darba devēja nodoms vai rupja nolaidība.

Šajā pantā ir arī noteikts, ka dalībvalstīm ir jānosaka īpaši sodi, kas piemērojami, ja tiek atkārtoti pārkāptas tiesības un pienākumi, kuri saistīti ar principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu. Šādi sodi varētu ietvert, piemēram, publiskā sektora piešķirtu priekšrocību atcelšanu vai izslēgšanu uz noteiktu laiku no turpmākas finansiālu vai kredītu stimulu saņemšanas.

21. pants. Vienādas darba samaksas jautājumi publiskā iepirkuma līgumos un koncesijās

Saskaņā ar Direktīvu 2014/23/ES[36], Direktīvu 2014/24/ES[37] un Direktīvu 2014/25/ES[38] dalībvalstīm būtu jāveic piemēroti pasākumi, lai nodrošinātu, ka publiskā iepirkuma līgumu vai koncesiju izpildē ekonomikas dalībnieki (tostarp turpmāki apakšuzņēmēju ķēdes dalībnieki) ievēro pienākumus, kas attiecas uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm. Tas nozīmē, ka tām jo īpaši būtu jānodrošina, ka ekonomikas dalībniekiem 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 šo pienākumu īstenošanā dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja noteikt, ka līgumslēdzējām iestādēm ir jāievieš atbilstoši sodi un līguma izbeigšanas nosacījumi, kas nodrošina vienādas darba samaksas principa ievērošanu publiskā iepirkuma līgumu un koncesiju izpildē. Šajā noteikumā ir arī paskaidrots, ka var izmantot Direktīvā 2014/23/ES, Direktīvā 2014/24/ES un Direktīvā 2014/25/ES paredzētos neobligātos izslēgšanas iemeslus, lai izslēgtu operatoru, kurš pārkāpj vienādas darba samaksas principu.

Šajā noteikumā paredzētie pienākumi atbilst pienākumiem, kuri ir jāievēro sociālo un darba tiesību jomā un ir noteikti Direktīvas 2014/24/ES par publisko iepirkumu 18. panta 2. punktā un 71. panta 1. punktā, Direktīvas 2014/25/ES par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, 36. panta 2. punktā un 88. panta 1. punktā un Direktīvas 2014/23/ES par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu 30. panta 3. punktā un 42. panta 1. punktā. Iepriekš minēto noteikumu skaidrošana un tieša atsaukšanās uz tiem ir nepieciešama tāpēc, lai veicinātu un pastiprinātu to īstenošanu attiecībā uz tiesībām uz vienādu darba samaksu.

22. pants. Aizsardzība pret pakļaušanu netaisnībai un mazāk labvēlīgu attieksmi

Attieksme pret darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem nedrīkstētu būt mazāk labvēlīga pēc tam, kad tie izmantojuši savas tiesības uz vienādu darba samaksu vai jebkuras citas šajā direktīvā paredzētas tiesības. Dalībvalstīm valsts līmenī būtu jāievieš pasākumi darba ņēmēju, kā arī darba ņēmēju pārstāvju aizsardzībai pret atlaišanu no darba vai jebkāda cita veida negatīvu attieksmi no darba devēja puses pēc tam, kad tie iesnieguši sūdzību, vai pēc tiesvedības, kuras mērķis ir panākt, ka tiek ievērotas jebkuras tiesības vai pienākums, kas saistīti ar vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

---

[36] 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.).

[37] 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.).

[38] 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.).

23. pants. Saistība ar Direktīvu 2006/54/EK

Šajā noteikumā ir izskaidrota saistība ar Direktīvu 2006/54/EK attiecībā uz izpildes pasākumiem. Procedūrām, kas attiecas uz tiesībām vai pienākumiem, kuri ir saistīti ar Direktīvas 2006/54/EK 4. pantā noteikto principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, minētās direktīvas 17., 18., 19., 24. un 25. panta vietā piemēro šajā direktīvā paredzētos izpildes pasākumus.

IV nodaļa. Horizontālie noteikumi

24. pants. Aizsardzības līmenis

Šis ir standarta noteikums, kas dalībvalstīm paver iespēju nodrošināt augstāka līmeņa aizsardzību, nekā garantē šī direktīva. Tas arī liedz dalībvalstīm pazemināt aizsardzības līmeni attiecībā uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

25. pants. Līdztiesības iestādes

Valstu līdztiesības iestādēm ir liela nozīme diskriminācijas apkarošanas un līdztiesības tiesību aktu izpildes nodrošināšanā Eiropas Savienībā. Pārstrādātā direktīva jau nosaka, ka dalībvalstīm būtu jāizraugās iestāde vai iestādes, kas veicina, analizē, uzrauga un atbalsta vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez diskriminācijas dzimuma dēļ, citstarp darba samaksas jomā. Šajā noteikumā ir paredzēts, ka valstu līdztiesības iestādēm vajadzētu būt kompetentām arī rīkoties jautājumos, kas ietilpst šīs direktīvas darbības jomā. Tajā ir arī noteikts, ka dalībvalstīm ir aktīvi jārīkojas, lai nodrošinātu ciešu sadarbību un koordināciju starp valsts līdztiesības iestādēm un darba inspekcijām, un jānodrošina, ka līdztiesības iestādēm ir pietiekami resursi, lai tās varētu veikt savas funkcijas, kas ir saistītas ar tiesību uz vienādu darba samaksu ievērošanu. To darot, dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja šajā nolūkā piešķirt līdztiesības iestādēm summas, kas atgūtas kā naudas sodi saskaņā ar 20. pantu.

26. pants. Uzraudzība un izpratnes vairošana

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 jāizveido īpaša uzraudzības struktūra. Šai struktūrai, kas var būt daļa no pastāvošas struktūras, kurai ir līdzīgi mērķi, vajadzētu būt īpašiem uzdevumiem attiecībā uz šajā direktīvā paredzēto darba samaksas pārredzamības pasākumu īstenošanu un būtu jāvāc noteikti dati, lai uzraudzītu nevienlīdzību darba samaksas jomā un darba samaksas pārredzamības pasākumu ietekmi. Dalībvalstīm būs jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu šādas struktūras pienācīgu darbību.

Uzraudzības struktūras galvenajām funkcijām vajadzētu būt apkopot datus un ziņojumus, kas sagatavoti saskaņā ar šajā direktīvā paredzētajiem darba samaksas pārredzamības pasākumiem, un attiecīgā gadījumā nodrošināt, ka tie tiek publicēti lietotājiem draudzīgā veidā. Tai būtu arī jācīnās pret nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības cēloņiem un jānodrošina rīki, ar ko analizēt un novērtēt nevienlīdzību darba samaksas jomā. Tai vajadzētu arī būt atbildīgai par ikgadēju datu iesniegšanu Komisijai attiecībā uz to tiesās ierosināto lietu skaitu un veidiem, kas saistītas ar diskrimināciju darba samaksas ziņā, un kompetentajās valsts iestādēs, tostarp līdztiesības iestādēs, iesniegto sūdzību skaitu un veidiem. Visbeidzot, tai vajadzētu būt uzdevumam vairot valsts un privātu uzņēmumu un

organizāciju, sociālo partneru un sabiedrības izpratni ar mērķi veicināt principu, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, un darba samaksas pārredzamību.

27. pants. Koplīguma slēgšanas sarunas un kolektīvā rīcība

Šajā direktīvā ir atzīta darba tirgus modeļu daudzveidība Eiropas Savienībā, tai skaitā daudzveidīgā sociālo partneru loma dažādās dalībvalstīs attiecībā uz jautājumiem, kas ir saistīti ar šīs direktīvas priekšmetu. Tādējādi ar šo noteikumu tiek atkārtoti apliecināts, ka direktīva nekādi neskar sociālo partneru tiesības apspriest, noslēgt un īstenot koplīgumus un kolektīvi rīkoties.

28. pants. Statistika

Padomes Regulā (EK) Nr. 530/1999[39] ir prasība dalībvalstīm ar četru gadu intervālu sagatavot strukturālo izpeļņas statistiku (*SES*) mikrolīmenī, kura nodrošina saskaņotus datus vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības aprēķināšanai. Četru gadu intervālā starp diviem *SES* dalībvalstis brīvprātīgi sniedz gada datus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, kas sadalīti pēc dzimuma, tautsaimniecības nozares, darba laika (pilns/nepilns laiks), ekonomiskās kontroles (publisks/privāts īpašums) un vecuma. Lai gan diskriminācija darba samaksas ziņā ir tikai viena no sastāvdaļām, kas veido vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, ir jāpanāk, ka dati kļūst pieejami biežāk, lai varētu veikt ikgadēju uzraudzību. Tāpēc šajā noteikumā ir paredzēts, ka ik gadu ir obligāti jāapkopo dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, lai katru gadu tiktu nodrošināta pilnīga datu kopa.

29. pants. Informācijas izplatīšana

Šī noteikuma mērķis ir dalībvalstīs vairot izpratni par tiesībām, kas piešķirtas ar šo direktīvu, kā arī par citām, jau pastāvošām tās pašas jomas tiesībām.

30. pants. Īstenošana

Šajā noteikumā ir paredzēts, ka, ņemot vērā darba tirgus modeļu dažādību ES un to, cik aktīvi dažās valstīs sociālie partneri iesaistās noteikumu izstrādē attiecībā uz šajā direktīvā aplūkotiem jautājumiem, dalībvalstis attiecīgu šīs direktīvas noteikumu īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem — ar nosacījumu, ka pastāvīgi tiek nodrošināta šajā direktīvā paredzēto rezultātu sasniegšana.

31. pants. Transponēšana

Šajā noteikumā paredzēts maksimālais laikposms, kāds ir dalībvalstu rīcībā, lai šo direktīvu transponētu valsts tiesību aktos un attiecīgos tekstus paziņotu Komisijai. Noteiktais laikposms ir divi gadi no šīs direktīvas spēkā stāšanās dienas.

---

[39] 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.).

32. pants. Ziņošana un pārskatīšana

Šajā noteikumā ir paredzēts, ka dalībvalstīm ir pienākums ne vēlāk kā astoņus gadus pēc stāšanās spēkā sniegt Komisijai visu informāciju par direktīvas piemērošanu, uz kuras pamata Komisija var pārskatīt direktīvas piemērošanu.

33. pants. Stāšanās spēkā

Šis standarta noteikums prasa, lai direktīva stātos spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Oficiālajā Vēstnesī.*

34. pants. Adresāti

Šis standarta noteikums attiecas uz adresātiem, un tajā ir skaidri noteikts, ka direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

2021/0050 (COD)

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[40],

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.

(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.

(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[41] 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[42] noteikts, ka ir jālikvidē tieša un netieša uz dzimumu balstīta diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem

---

[40] OV C [...], [...], [...]. lpp.

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

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.

(7) 2020. gada novērtējumā[43] 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[44] un plaša un iekļaujoša apspriešanās procesa[45] dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam[46] 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.

(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

---

[42] 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.).

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

[44] 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.

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

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

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 —, 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. Tiesa savā judikatūrā ir noteikusi kritērijus darba ņēmēja statusa noteikšanai[47]. Šīs direktīvas darbības jomā būtu jāietilpst mājsaimniecībās nodarbinātām personām, pēc pieprasījuma strādājošiem darbiniekiem, periodiska darba veicējiem, uz kuponu sistēmu balstīta darba ņēmējiem, platformā nodarbinātiem darbiniekiem, stažieriem un mācekļiem ar noteikumu, ka viņi atbilst minētajiem 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.

(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 mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

(13) Princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, 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[48] jēdzienam "darba samaksa" būtu jāietver ne tikai darba alga, bet arī papildu priekšrocības, piemēram, piemaksas, samaksa par virsstundām, pārvietošanās iespējas (tostarp darba devēja nodrošināti automobiļi un braukšanas kartes), mājokļa pabalsti, kompensācija par apmācību apmeklēšanu, maksājumi atlaišanas gadījumā, tiesību aktos noteiktie slimības pabalsti, tiesību aktos noteiktās kompensācijas un aroda pensijas. Darba samaksai būtu jāietver visi likumā vai koplīgumā noteiktie atalgojuma elementi.

(14) Līguma par Eiropas Savienības darbību 10. pants paredz, ka, nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai

---

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

[48] 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 un Speckmann/Deutsche Bundepost*, 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 Bötel*, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; *Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg*, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265.

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 aizsargājamas no diskriminācijas dzimuma dēļ, no vienas puses, un no diskriminācijas rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ, no otras puses (diskriminācija, pret kuru aizsargā Direktīva 2000/43/EK vai Direktīva 2000/78/EK). Migrantes ir to grupu vidū, kuras saskaras ar šādiem daudzējādiem diskriminācijas veidiem. Tāpēc šajā direktīvā būtu jāpaskaidro, ka ar dzimumu saistītā diskriminācijā darba samaksas ziņā būtu jāņem vērā šāda kombinācija, un tādējādi tiktu kliedētas jebkādas šaubas, kas šajā saistībā varētu pastāvēt spēkā esošā tiesiskā regulējuma kontekstā. Tam būtu jānodrošina, ka tiesas vai citas kompetentās iestādes pienācīgi ņem vērā visas nelabvēlīgās situācijas, kas izriet no intersekcionālās diskriminācijas, jo īpaši materiālos un procesuālos nolūkos, tostarp nolūkā atzīt diskriminācijas esību, pieņemt lēmumu par atbilstošu salīdzinājuma objektu, novērtēt samērīgumu un attiecīgā gadījumā noteikt piešķiramās kompensācijas apjomu vai piemērojamo sodu apmēru.

(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. Šādām darba samaksas struktūrām vajadzētu ļaut salīdzināt dažādu darbu vērtību vienā un tajā pašā organizatoriskajā struktūrā. 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[49].

(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. 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 šķērsli personām, kas var būt saskārušās ar diskrimināciju vīriešu un sieviešu darba samaksas jomā, īpaši darba tirgos ar lielu dzimumu segregāciju, kuros 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

---

[49] 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; *Brunnhofer*, 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.

iedarbīgāk mazināt uz dzimumu balstītu nevienlīdzību darba samaksas jomā nozarēs un profesijās, kam raksturīga dzimumu segregācija.

(17) Saskaņā ar tiesas skaidrojumu[50], 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. Tā tas var būt gadījumos, kad darba samaksas nosacījumus reglamentē tiesību aktos paredzēti noteikumi vai darba koplīgumi, 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[51].

(18) Dalībvalstīm būtu jāizstrādā īpaši instrumenti un metodes, ar kurām atbalstīt un vadīt novērtējumu par to, kas ir vienādi vērtīgs darbs. Tam būtu jāveicina šā jēdziena piemērošana, īpaši attiecībā uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

(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. Pretendentiem pirms darba attiecību sākšanas sniedzamo informāciju, ja tā nav publicēta paziņojumā par vakanci, varētu sniegt pirms darba intervijas, ko veic darba devējs, vai citādā veidā, piemēram, to varētu sniegt sociālie partneri.

---

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

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

(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.

(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.

(23) Darba devējiem būtu jādara pieejams darba ņēmējiem to kritēriju apraksts, kurus izmanto, nosakot darba samaksas līmeņus un karjeras attīstību. Darba devējam vajadzētu būt rīcības brīvībai attiecībā uz to, kā tas izpilda šo pienākumu, ņemot vērā organizācijas lielumu.

(24) Visiem darba ņēmējiem vajadzētu būt tiesībām pēc pieprasījuma iegūt informāciju par savu darba samaksu un par darba samaksas līmeni sadalījumā pēc dzimuma to darba ņēmēju kategorijā, kuri veic to pašu vai vienādi vērtīgu darbu. Darba devējiem katru gadu jāinformē darba ņēmēji par šīm tiesībām. Darba devēji pēc savas iniciatīvas var arī izvēlēties sniegt šādu informāciju bez darba ņēmēju pieprasījuma.

(25) Darba devējiem, kuriem ir vismaz 250 darba ņēmēju, 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/ES[52] prasības, var arī izvēlēties ziņot informāciju par darba samaksu līdztekus citiem ar darba ņēmējiem saistītiem jautājumiem savā vadības ziņojumā.

(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

[52] 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.).

kuriem attiecas šajā direktīvā noteiktais pienākums ziņot par darba samaksu, bet arī par maziem 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 no darba devējiem saņemto datu par darba samaksas atšķirību apkopošana būtu jāuztic saskaņā ar šo direktīvu izraudzītai uzraudzības struktūrai, neuzliekot papildu slogu darba devējiem. Uzraudzības struktūrai 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 darba devējiem sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem; ja tādu nav, tad šim nolūkam tie būtu jāieceļ. 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) 2016/679[53] 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 principu, ka vīrieši un sievietes saņem vienādu darba samaksu par vienādu darbu vai darbu, kas atzīts par tikpat vērtīgu.

(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, piemēram, būtu jāīsteno programmas sociālo partneru atbalstam, jāsniedz praktiskas norādes, un valdībām būtu aktīvi jāpiedalās sociālajā dialogā valsts līmenī. Šādiem pasākumiem būtu jāmudina sociālie partneri pievērst pietiekamu uzmanību vienādas darba samaksas jautājumiem, tostarp diskusijām attiecīgajā koplīguma slēgšanas sarunu līmenī un dzimumneitrālas profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu izstrādei.

(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 sodiem, 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 valstu

---

[53] 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.).

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 indivīdus. 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 princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu. 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.

(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.

(36) Kompensācijai būtu pilnībā jāsedz zaudējumi un jāatlīdzina kaitējums, ko izraisījusi diskriminācija dzimuma dēļ darba samaksas jomā[54]. Tai būtu jāietver neizmaksātās darba algas un ar to saistīto piemaksu vai maksājumu natūrā atgūšana pilnā apmērā un kompensācija par zaudētajām iespējām un morālo kaitējumu. Nevajadzētu atļaut šādas kompensācijas maksimālā apmēra iepriekšēju noteikšanu.

(37) Papildus kompensācijai būtu jānodrošina citi tiesiskās aizsardzības līdzekļi. Piemēram, tiesām vajadzētu būt iespējai pieprasīt, lai darba devējs veic strukturālus vai organizatoriskus pasākumus ar mērķi pildīt savus pienākumus attiecībā uz vienādu darba samaksu. Šādi pasākumi var ietvert, piemēram, pienākumu pārskatīt darba samaksas noteikšanas mehānismu, balstoties uz dzimumneitrālu novērtējumu un klasifikāciju; pienākumu izstrādāt rīcības plānu atklāto neatbilstību novēršanai un jebkādu nepamatotu darba samaksas atšķirību mazināšanai; pienākumu sniegt informāciju un vairot darba ņēmēju izpratni par viņu tiesībām uz vienādu darba samaksu; pienākumu izstrādāt obligātu apmācību cilvēkresursu personālam par vienādu darba samaksu un dzimumneitrālu profesiju novērtēšanu un klasifikāciju.

---

[54] 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[55], Direktīvā 2006/54/EK ir paredzēti noteikumi, kas nodrošina, ka *prima facie* diskriminācijas gadījumā pierādīšanas pienākums pāriet pie atbildētāja. Nevajadzētu liegt dalībvalstīm iespēju jebkurā piemērotā procedūras posmā ieviest tādus noteikumus par pierādījumiem, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, kuri ceļ prasību. Ikvienā tiesvedībā vai administratīvajā procedūrā, kas attiecas uz tiešu vai netiešu diskrimināciju, gadījumā, ja darba devējs nepildīja direktīvā paredzētos darba samaksas pārredzamības pasākumus, pierādīšanas pierādījumam automātiski būtu jāpāriet pie atbildētāja, un darba ņēmējam nav jāpierāda *prima facie* lieta attiecībā uz diskrimināciju darba samaksas ziņā.

(39) Lai gan ir nepieciešams tikai izdarīt pieņēmumu par diskrimināciju, lai pierādīšanas pienākums pārietu pie darba devēja, cietušajiem un tiesām ne vienmēr ir viegli saprast, kā izdarīt kaut vai tikai šo pieņēmumu. Darba samaksas pārredzamības pasākumi var veicināt apgrieztās pierādīšanas pienākuma piemērošanu, palīdzot darba ņēmējiem noteikt vidējās darba samaksas līmeni sievietēm un vīriešiem, kuri veic to pašu vai vienādi vērtīgu darbu. Iespēja darba ņēmējiem sniegt *prima facie* pierādījumus, kas ļauj izdarīt pieņēmumu par diskrimināciju, ātri izraisītu apgrieztās pierādīšanas pienākuma piemērošanu darba ņēmēja labā.

(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 un ka noilguma termiņš prasības iesniegšanai ir vismaz trīs gadi.

(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 šķēršli, kas attur no vēršanās tiesā, sekmīgajiem prasītājiem vajadzētu būt iespējai atgūt tiesvedības izmaksas no atbildētāja. No otras puses, prasītājiem nevajadzētu būt atbildīgiem par sekmīga atbildētāja tiesvedības izmaksām, izņemot gadījumus, kad prasība celta negodprātīgi vai bijusi acīmredzami nenopietna vai kad tiesas vai citas kompetentās iestādes uzskata, ka atbildētājam nav pamatoti neatgūt izmaksas lietas konkrēto apstākļu dēļ, piemēram, ņemot vērā mikrouzņēmumu finansiālo stāvokli.

(42) Dalībvalstīm būtu jānosaka iedarbīgi, samērīgi un atturoši sodi 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. Šādiem sodiem būtu jāietver naudas sodi, kuriem būtu jānosaka minimālais apmērs, pienācīgi ņemot vērā pārkāpuma smagumu un ilgumu, iespējamu diskriminācijas nodomu vai rupju nolaidību un jebkādus citus vainu pastiprinošus vai mīkstinošus faktorus, kas var attiekties uz lietas apstākļiem, piemēram, ja papildus diskriminācijai dzimuma dēļ

---

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

darba samaksas jomā pastāv citi diskriminācijas iemesli. 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.

(43) Dalībvalstīm būtu jāparedz īpaši sodi gadījumos, kad atkārtoti pārkāptas jebkādas tiesības vai pienākumi, kas saistīti ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, lai atspoguļotu pārkāpuma smagumu un atturētu no šādu pārkāpumu veikšanas nākotnē. Šādi sodi 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/ES[56], Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2014/24/ES[57] un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2014/25/ES[58] 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 atbilstoši sodi un līguma izbeigšanas nosacījumi, kas nodrošina vienādas darba samaksas principa ievērošanu publiskā iepirkuma līgumu un koncesiju izpildē. Vērtējot, vai pretendentam, kurš iesniedzis saimnieciski visizdevīgāko piedāvājumu, ir piemērojami kādi izslēgšanas iemesli vai ir jāpieņem lēmums nepiešķirt līguma slēgšanas tiesības šim pretendentam, tās var arī ņemt vērā, ka piedāvājuma iesniedzējs vai kāds no tā apakšuzņēmējiem neievēro vienādas darba samaksas principu.

(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.

(46) Lai uzlabotu vienādas darba samaksas principa ievērošanu, šai direktīvai būtu jāpastiprina pastāvošie izpildes instrumenti un procedūras attiecībā uz šajā direktīvā

---

[56] 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.).

[57] 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.).

[58] 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.).

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.

(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 jāizveido vai jāieceļ īpaša uzraudzības struktūra. Šai struktūrai, kas var būt daļa no pastāvošas struktūras, kurai ir līdzīgi mērķi, vajadzētu būt īpašiem uzdevumiem attiecībā uz šajā direktīvā paredzēto darba samaksas pārredzamības pasākumu īstenošanu un būtu jāvāc noteikti dati, lai uzraudzītu nevienlīdzību darba samaksas jomā un darba samaksas pārredzamības pasākumu ietekmi.

(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 (EK) Nr. 530/1999[59] 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.

(50) Šīs direktīvas mērķis ir labāk un iedarbīgāk īstenot principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, 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.

(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.

---

[59] 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.).

(52) Šīs direktīvas īstenošanā dalībvalstīm būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc 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[60] 42. pantu ir notikusi apspriešanās ar Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītāju, kas XX XXXX [datums] sniedza atzinumu,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA

Vispārīgi noteikumi

1. pants

Priekšmets

Šajā direktīvā ir izklāstītas minimālās prasības LESD 157. pantā paredzētā principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, 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. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

   (a) "darba samaksa" ir parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši ("papildu vai mainīgie komponenti") saņem no darba devēja;

[60] 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.).

(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, pamatojoties uz šīs direktīvas 4. pantā noteiktajiem kritērijiem, ko attiecīgais darba devējs precizējis;

(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) “darba inspekcija” ir valsts iestāde vai iestādes, kurām ir pārbaudes funkcija dalībvalsts darba tirgū.

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[61] nozīmē.

3. Šajā direktīvā diskriminācija darba samaksas jomā ietver 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.

4. pants

Vienāds darbs un vienādi vērtīgs darbs

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

2. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek izveidoti instrumenti vai metodes darba vērtības noteikšanai un salīdzināšanai saskaņā ar šajā pantā noteiktajiem kritērijiem. Šie instrumenti vai metodes var ietvert dzimumneitrālas profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmas.

3. Ar šiem instrumentiem vai metodēm var novērtēt, vai darba vērtības ziņā darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā, pamatojoties uz objektīviem kritērijiem, kuri ietver izglītības, profesionālās un apmācības prasības, prasmes, nepieciešamo piepūli un atbildību, veikto darbu un darāmo uzdevumu būtību. Instrumenti un metodes nesatur kritērijus, kas tieši vai netieši pamatojas uz darba ņēmēju dzimumu, un nav balstīti uz šādiem kritērijiem.

4. Ja darba samaksas atšķirības var piedēvēt vienam avotam, kas nosaka darba samaksas nosacījumus, novērtējums par to, vai darba ņēmēji veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, neaprobežojas ar situācijām, kad sievietes un vīriešus nodarbina viens un tas pats darba devējs, bet var ietvert arī minēto vienu avotu. Tāpat novērtējums neaprobežojas ar darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti vienlaikus ar konkrēto darba ņēmēju. Ja nav iespējams noteikt reālu salīdzinājuma objektu, atļauts veikt salīdzinājumu ar hipotētisku salīdzinājuma objektu vai izmantot citus pierādījumus, kas ļauj izdarīt pieņēmumu par iespējamu diskrimināciju.

5. Ja darba samaksas noteikšanai izmanto profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmu, tās pamatā jābūt tiem pašiem kritērijiem vīriešiem un sievietēm un tai jābūt veidotai tā, lai nepieļautu nekādu diskrimināciju dzimuma dēļ.

II NODAĻA

Darba samaksas pārredzamība

[61] 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.).

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 samaksas līmeni vai diapazonu, kuru paredzēts piemērot attiecīgajam amatam un kurš noteikts, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem. Šādu informāciju norāda publicētajā paziņojumā par vakanci vai kā citādi pirms darba intervijas sniedz pretendentam bez pretendenta pieprasījuma.
2. Darba devējs mutiski vai rakstiski, personīgi vai ar pārstāvja starpniecību neuzdod pretendentiem jautājumus par viņu darba samaksas vēsturi iepriekšējo darba tiesisko attiecību laikā.

6. pants

Darba samaksas noteikšanas un karjeras attīstības politikas pārredzamība

Darba devējs darba ņēmējiem dara viegli pieejamu to kritēriju aprakstu, kurus izmanto, nosakot darba ņēmēju darba samaksas līmeņus un karjeras attīstību. Šie kritēriji ir dzimumneitrāli.

7. pants

Tiesības uz informāciju

1. Darba ņēmējiem ir tiesības 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 3. un 4. punktu.
2. Darba devēji katru gadu 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. Darba ņēmējiem ir iespēja pieprasīt 1. punktā minēto informāciju ar savu pārstāvju vai līdztiesības iestādes starpniecību.
5. Darba ņēmējiem neliedz izpaust viņu darba algu nolūkā īstenot principu, ka vīrieši un sievietes saņem vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.
6. Darba devēji var pieprasīt, lai darba ņēmējs, kurš ir ieguvis informāciju saskaņā ar šo pantu, to neizmanto nekādiem citiem nolūkiem kā vien savu tiesību uz vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu aizstāvēšanai un nekā citādi neizplata šo informāciju.

8. pants

Ziņošana par nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību

1. Darba devēji, kuri nodarbina vismaz 250 darba ņēmēju, sniedz šādu informāciju par savu organizāciju saskaņā ar 2., 3. 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.

2. Informācijas pareizību apstiprina darba devēja vadība.

3. Darba devējs katru gadu lietotājiem draudzīgā veidā publicē savā tīmekļa vietnē vai citādi dara publiski pieejamu informāciju, kas minēta 1. punkta a) līdz f) apakšpunktā. Informāciju par četriem iepriekšējiem gadiem, ja tā ir pieejama, arī dara pieejamu pēc pieprasījuma. Turklāt darba devējs šo informāciju nodod arī 6. punktā minētajai uzraudzības struktūrai.

4. Dalībvalstis var lemt pašas apkopot 1. punkta a) līdz f) apakšpunktā minēto informāciju, pamatojoties uz administratīvajiem datiem, piemēram, datiem, kurus darba devēji sniedz nodokļu vai sociālā nodrošinājuma iestādēm. Šo informāciju publisko saskaņā ar 6. punktu.

5. Darba devējs 1. punkta g) apakšpunktā minēto informāciju sniedz visiem darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem, kā arī 6. punktā minētajai uzraudzības struktūrai. Darba inspekcijai un līdztiesības iestādei darba devējs to sniedz pēc pieprasījuma. Informāciju par četriem iepriekšējiem gadiem, ja tā ir pieejama, arī sniedz pēc pieprasījuma.

6. Dalībvalstis saskaņā ar 26. pantu izraudzītajai uzraudzības struktūrai uztic to datu vākšanu, kas saņemti no darba devējiem saskaņā ar 1. punkta a) līdz f) apakšpunktu, un nodrošināt, ka šie dati ir publiski un ka pēc tiem var lietotājiem draudzīgā veidā salīdzināt darba devējus, nozares un reģionus attiecīgajā dalībvalstī.

7. Darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem, darba inspekcijām un līdztiesības iestādēm ir tiesības pieprasīt darba devējam papildu skaidrojumus un sīkāku informāciju par jebkuriem sniegtajiem datiem, ieskaitot paskaidrojumus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām. Darba devējs saprātīgā laikposmā atbild uz šādu pieprasījumu, 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, darba inspekciju un/vai līdztiesības iestādi.

9. pants

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 faktoriem.

2. Kopīgais darba samaksas novērtējums ietver šādus elementus:

   (a) analīze par nodarbināto sieviešu un vīriešu procentuālo daļu katrā darba ņēmēju kategorijā;

   (b) detalizēta informācija par nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas vidējiem līmeņiem un papildu vai mainīgajiem komponentiem katrā darba ņēmēju kategorijā;

   (c) nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas līmeņu atšķirību identifikācija katrā darba ņēmēju kategorijā;

   (d) iemesli, kāpēc pastāv šādas 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) ziņojums par iepriekšējos kopīgos darba samaksas novērtējumos minētu pasākumu iedarbīgumu.

3. Darba devēji kopīgos darba samaksas novērtējumus dara pieejamus darba ņēmējiem, darba ņēmēju pārstāvjiem, saskaņā ar 26. pantu izraudzītajai uzraudzības struktūrai, līdztiesības iestādei un darba inspekcijai.

4. Ja kopīgajā darba samaksas novērtējumā konstatētas tādas atšķirības starp nodarbināto sieviešu un vīriešu vidējo darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, kuras nav iespējams pamatot ar objektīviem un dzimumneitrāliem kritērijiem, darba devējs labo situāciju ciešā sadarbībā ar darba ņēmēju pārstāvjiem, darba inspekciju un/vai līdztiesības iestādi. 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 darba devēji vāc saskaņā ar 7., 8. vai 9. pantu, izmanto tikai tam, lai īstenotu principu, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu tiek maksāta vienāda darba samaksa.

3. Dalībvalstis var nolemt, ka tad, ja, izpaužot informāciju saskaņā ar 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 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. 26. pantā minētā uzraudzības struktūra var neierobežoti piekļūt šai informācijai.

11. pants

Sociālais dialogs

Neskarot sociālo partneru autonomiju un saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi dalībvalstis nodrošina, ka šajā direktīvā noteiktās tiesības un pienākumi tiek apspriesti ar sociālajiem partneriem.

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 samaksas par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu princips, ir pieejamas tiesas procedūras to tiesību un pienākumu izpildes panākšanai, kuri saistīti ar principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, 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 aktos noteiktajiem kritērijiem ir leģitīmas intereses vīriešu un sieviešu līdztiesības nodrošināšanā, var iesaistīties jebkādā juridiskā vai administratīvā procedūrā, lai panāktu tādu tiesību vai pienākumu izpildi, kuri ir saistīti ar principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu. Tie, saņēmuši piekrišanu no darba ņēmēja, kurš ir cietis tāpēc, ka ir pārkāptas jebkādas tiesības vai pienākumi, kas ir saistīti ar principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, var rīkoties šā darba ņēmēja vārdā vai viņa atbalstam.

2. 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 principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, 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 nodarītos zaudējumus un kaitējumu tādā veidā, kas ir atturošs un samērīgs ar nodarīto kaitējumu.
3. Kompensācija 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. Tā ietver neizmaksātās darba algas un ar to saistīto piemaksu vai maksājumu natūrā atgūšanu pilnā apmērā un kompensāciju par zaudētajām iespējām un morālo kaitējumu. Tā ietver arī tiesības uz nokavējuma procentiem.
4. Šādu kompensāciju vai zaudējumu atlīdzību nedrīkst ierobežot, iepriekš nosakot tās maksimālo apmēru.

15. pants

Citi tiesiskās aizsardzības līdzekļi

Dalībvalstis nodrošina, ka tiesvedībā, kuras mērķis ir nodrošināt jebkādu tādu tiesību vai pienākumu īstenošanu, kuri ir saistīti ar principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, tiesas vai citas kompetentās iestādes pēc prasītāja lūguma un uz atbildētāja rēķina var izdot:

(a) izpildrakstu, ar kuru konstatē jebkuru tādu tiesību vai pienākumu pārkāpumus, kas saistīti ar principu, kurš paredz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, un pārtrauc šādu pārkāpumu;

(b) izpildrakstu, ar kuru atbildētājam piespriež īstenot strukturālus vai organizatoriskus pasākumus, lai panāktu tādu tiesību vai pienākumu ievērošanu, kuri saistīti ar principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, vai pārtraukt šādu tiesību vai pienākumu pārkāpumu.

Par nepakļaušanos minētajos rīkojumos noteiktajam attiecīgos gadījumos atkārtoti piemēro soda maksājumu, lai nodrošinātu izpildi.

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 jebkādā tiesvedībā vai administratīvā procedūrā par tiešu vai netiešu diskrimināciju, ja darba devējs neievēroja jebkādas tiesības vai pienākumus, kas saistīti ar darba samaksas pārredzamību un noteikti šīs direktīvas 5. līdz 9. pantā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka šādas diskriminācijas nav bijis.

3. Jebkādas atlikušās šaubas tulko par labu prasītājam.

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.

17. pants

Piekļuve pierādījumiem

1. Dalībvalstis nodrošina, ka tiesvedībās, kas saistītas ar prasību attiecībā uz vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, valsts tiesas vai kompetentās iestādes var izprasīt atbildētājam jebkādus būtiskos pierādījumus, kuri ir tā rīcībā.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka valsts tiesām ir pilnvaras izprasīt pierādījumus, kuri satur konfidenciālu informāciju, ja tās uzskata, ka tie ir būtiski attiecībā uz prasību. Dalībvalstis nodrošina, ka valsts tiesu rīcībā, ja tās izprasa šādu informāciju, ir iedarbīgi pasākumi šādas informācijas aizsardzībai.

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

18. pants

Noilguma termiņi

1. Dalībvalstis paredz noteikumus par 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.

2. Noilguma termiņš nesākas, pirms ir beigusies principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, neievērošana vai šajā direktīvā noteikto tiesību vai pienākumu pārkāpums un ir pienācis brīdis, kad prasītājs ir uzzinājis par attiecīgo neievērošanu vai pārkāpumu vai ir pamatots iemesls uzskatīt, ka viņš zina par neievērošanu vai pārkāpumu.

3. Dalībvalstis nodrošina, ka noteiktie noilguma termiņi prasību celšanai ir vismaz trīs gadi.

4. Dalībvalstis nodrošina, ka noilguma termiņu aptur vai atkarībā no valsts tiesību aktiem pārtrauc, tiklīdz prasītājs rīkojas, iesniedzot prasību vai informējot par prasību darba devēju, darba ņēmēju pārstāvjus, darba inspekciju vai līdztiesības iestādi.

19. pants

Juridiskie un tiesāšanās izdevumi

Prasītājiem, kuru prasība par diskrimināciju darba samaksas jomā ir apmierināta, ir tiesības piedzīt no atbildētāja saprātīgus juridiskos izdevumus un ekspertu honorāru maksas un izmaksas papildus jebkādiem citiem zaudējumiem. Atbildētājiem, kuri uzvar prasībā par diskrimināciju darba samaksas jomā, nav tiesību piedzīt no prasītāja(-iem) nekādus juridiskos izdevumus un ekspertu honorāru maksas un izmaksas, izņemot gadījumus, kad prasība ir celta negodprātīgi vai ir bijusi acīmredzami nenopietna vai kad izmaksu neatgūšana ir uzskatāma par acīmredzami nepamatotu lietas konkrēto apstākļu dēļ.

20. pants

Sodi

1. Dalībvalstis paredz noteikumus par sodiem, ko piemēro par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to piemērošanu. Paredzētie sodi ir iedarbīgi, samērīgi un atturoši. Dalībvalstis minētos noteikumus un pasākumus un jebkādus turpmākus grozījumus, kas tos ietekmē, nekavējoties dara zināmus Komisijai.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka par tādu tiesību un pienākumu pārkāpumiem, kas saistīti ar vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, piemēro naudas sodus. Tās šiem naudas sodiem nosaka tādu minimālo apmēru, kam ir patiešām atturoša iedarbība. Nosakot naudas sodu apmēru, ņem vērā:

   (a) pārkāpuma smagumu un ilgumu;

   (b) darba devēja nodomu vai rupju nolaidību;

   (c) jebkuru citu vainu pastiprinošu vai mīkstinošu faktoru, kas attiecas uz lietas apstākļiem.

3. Dalībvalstis paredz īpašus sodus, kurus piemēro, ja tiek atkārtoti pārkāptas tiesības un pienākumi, kas saistīti ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, piemēram, publiskā sektora piešķirtu priekšrocību atcelšanu vai izslēgšanu uz noteiktu laiku no finansiālu stimulu saņemšanas.

4. Dalībvalstis veic visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka paredzētos sodus 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 atbilstoši sodi 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.

2. Dalībvalstis savā valsts tiesību sistēmā ievieš tādus pasākumus, kas nepieciešami, lai aizsargātu darba ņēmējus, to skaitā tādus, kuri ir darba ņēmēju pārstāvji saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, 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 principu, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, 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.

25. pants

Līdztiesības iestādes

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

2. Dalībvalstis aktīvi rīkojas, lai nodrošinātu ciešu sadarbību un koordināciju starp valsts līdztiesības iestādēm un citām valsts struktūrām, kurām darba tirgū ir pārbaudes funkcija.

3. Dalībvalstis nodrošina līdztiesības iestādēm pietiekamus resursus, kas vajadzīgi, lai tās efektīvi varētu pildīt savas funkcijas, kuras attiecas uz vīriešu un sieviešu tiesību saņemt vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ievērošanu. Dalībvalstis apsver iespēju šajā nolūkā piešķirt līdztiesības iestādēm summas, kas atgūtas kā naudas sodi saskaņā ar 20. pantu.

26. pants

Uzraudzība un izpratnes vairošana

1. Dalībvalstis nodrošina principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, īstenošanas un visu pieejamo tiesiskās aizsardzības līdzekļu izmantošanas konsekventu uzraudzību.

2. Katra dalībvalsts izraugās struktūru ("uzraudzības struktūru") valsts tiesību aktu noteikumu, ar kuriem īsteno šo direktīvu, īstenošanas uzraudzībai un atbalstam un veic vajadzīgos pasākumus, lai šāda struktūra varētu pienācīgi darboties. Uzraudzības struktūra var būt daļa no valsts līmenī pastāvošajām iestādēm vai struktūrām.

3. Dalībvalstis nodrošina, ka uzraudzības struktūrai ir noteikti šādi uzdevumi:

   (a) vairot valsts un privātu uzņēmumu un organizāciju, sociālo partneru un sabiedrības izpratni ar mērķi veicināt vienādas darba samaksas principu un tiesības uz darba samaksas pārredzamību;

   (b) cīnīties pret vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības cēloņiem un izstrādāt instrumentus, kas palīdz analizēt un novērtēt nevienlīdzību darba samaksas jomā;

   (c) apkopot datus, kas saņemti no darba devējiem saskaņā ar 8. panta 6. punktu, un publicēt šos datus lietotājiem draudzīgā veidā;

   (d) vākt kopīgos darba samaksas novērtējumus saskaņā ar 9. panta 3. punktu;

   (e) apkopot datus 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 katru gadu iesniedz Komisijai datus, kas minēti 3. punkta c), d) un e) apakšpunktā.

27. pants

Koplīguma slēgšanas sarunas un kolektīvā rīcība

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

28. pants

Statistika

Dalībvalstis katru gadu laikus sniedz Komisijai (*Eurostat*) jaunākos datus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. 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.

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, ja sociālie partneri to kopīgi lūdz, 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 [divu gadu laikā 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 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*