

**Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist ja Eesti õigusaktide vastavustabel**

EL õigusakti norm	EL õigusakti vastavus kehtivale õigusele	EL õigusakti normi sisuliseks rakendamiseks kehtestatavad riigisisised õigusaktid	Kommentaariid
<b>I peatükk Üldsätted</b>			
<b>Artikkel 1 Reguleerimisese</b>			
<p>1. Käesoleva direktiiviga nähakse ette miinimumnõuded, millega tugevdatakse ELi toimimise lepingu artiklis 157 sätestatud põhimõtte kohaldamist, mille järgi tuleb meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest maksta võrdset tasu (edaspidi „võrdse tasustamise põhimõte“), ning direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu kohaldamist, eelkõige tasustamise läbipaistvuse ja tõhustatud õiguskaitsemehhanismide kaudu.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		<p>Direktiivi ülevõtmiseks tehakse vajalikud muudatused töölepingu seaduses (TLS), avaliku teenistuse seaduses (ATS), soolise võrdõiguslikkuse seaduses (SoVS) ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (TTOS).</p>
<b>Artikkel 2 Kohaldamisala</b>			

1. Direktiivi kohaldatakse nii avaliku kui ka erasektori tööandjate suhtes.			
2. Direktiivi kohaldatakse kõigi töötajate suhtes, kellel on liikmesriigis kehtiva õiguse, kollektiivlepingu ja/või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat.	Vastab.		
3. Artikli 5 kohaldamisel kohaldatakse käesolevat direktiivi töökohale kandideerijate suhtes.	Ei vasta.		TLS lisatav uus lõige kohaldub töölesoovijale.
<b>Artikkel 3</b> <b>Mõisted</b>			
1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:			
a) „ <b>töötasu</b> “ või „ <b>tasu</b> “ – harilik põhi- või miinimumtöötasu või mõni muu tasumoodus kas rahas või loonustasuna, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt (lisa- või muutuvtasudena) saab;	Ei vasta.		
b) „ <b>töötasu tase</b> “ – aastane brutotöötasu ja sellele vastav brutotunnitasu;	Ei vasta.		
c) „ <b>sooline palgalõhe</b> “ – tööandja nais- ja meestöötajate keskmise	Ei vasta.		

töötasutase erinevus, väljendatuna protsendina meestöötaja keskmisest töötasutasemest;			
d) „ <b>mediaantöötasu tase</b> “ – töötasutase, millest pooled ühe tööandja juures töötavad töötajad teenivad rohkem ja pooled vähem;	Ei vasta.		
e) „ <b>sooline mediaantöötasu lõhe</b> “ – tööandja nais- ja meestöötajate mediaantöötasu taseme erinevus, väljendatuna protsendina meestöötaja keskmisest mediaantöötasu tasemest;	Ei vasta.		
f) „ <b>töötasukvartil</b> “ – üks neljast võrdse suurusega töötajarühmast, millesse töötajad jagatakse vastavalt nende töötasutasele, madalaimast kõrgeimani;	Ei vasta.		
g) „ <b>võrdväärne töö</b> “ – töö, mille võrdväärsus on kindlaks määratud kooskõlas artikli 4 lõikes 4 osutatud mittediskrimineerivate ja objektiivsete sooneutraalsete kriteeriumidega;	Ei vasta.		
h) „ <b>töötajate kategooria</b> “ – sama või võrdväärset tööd tegevad töötajad, kes on erapooletult jagatud rühmadesse artikli 4 lõikes 4 osutatud mittediskrimineerivate ja objektiivsete sooneutraalsete kriteeriumide alusel nende tööandja	Ei vasta.		

poolt ja kohaldataval juhul koostöös töötajate esindajatega vastavalt liikmesriigi õigusele ja/või tavadele;			
i) „ <b>otsene diskrimineerimine</b> “ – olukord, kus ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;	Vastab.		Mõiste on defineeritud SoVSi § 3 lg 1 p 3-s.
j) „ <b>kaudne diskrimineerimine</b> “ – olukord, kus väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;	Vastab.		Mõiste on defineeritud SoVSi § 3 lg 1 p 4-s.
k) „ <b>tööinspeksioon</b> “ – asutus või asutused, mis vastutab või vastutavad tööturul kontrolli ja järelevalvega seotud ülesannete täitmise eest kooskõlas liikmesriigi õiguse ja/või tavadega, välja arvatud juhul, kui liikmesriigi õiguses on sätestatud, et neid ülesandeid võivad täita sotsiaalpartnerid;	Vastab.		

l) „võrdõiguslikkust edendav asutus“ – asutus või asutused, mis on määratud direktiivi 2006/54/EÜ artikli 20 alusel;	Vastab.		Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku pädevus on sätestatud SoVSi § 15 ja VõrdKS § 15-22-s.
m) „töötajate esindajad“ – töötajate esindajad kooskõlas liikmesriigi õiguse ja/või tavadega.	Vastab.		
2. Käesolevas direktiivis hõlmab diskrimineerimine järgmist:			
a) ahistamine ja seksuaalne ahistamine direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses, samuti ebasoodsam kohtlemine, mille põhjustab see, et isik tõrjub sellist käitumist või alistub sellele, kui selline ahistamine või kohtlemine on seotud käesolevas direktiivis sätestatud õiguste kasutamisega või tuleneb sellest;	Vastab.		Mõiste on defineeritud diskrimineerimisena SoVSi § 3 lg 1 p 5 ja 6-s.
b) korraldus diskrimineerida isikut soo tõttu;	Vastab.		SoVSi § 5 järgi on otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine, kaasa arvatud selleks korralduse andmine, keelatud.
c) halvem kohtlemine seoses rasedus- või sünnituspuhkusega nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ tähenduses ( 24);	Vastab.		Halvem kohtlemine seoses rasedus- või sünnituspuhkusega on SoVSi § 3 lg 1 p 3 kohaselt otsene diskrimineerimine.
d) halvem kohtlemine Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) 2019/1158 ( 25) tähenduses, mis on soopõhine, sealhulgas	Vastab.		Halvem kohtlemine seoses lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, sealhulgas märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge

seoses isa-, vanema- või hoolduspuhkusega;			vajava isiku hooldamise, või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega on SoVSi § 3 lg 1 p 3 kohaselt otsene diskrimineerimine.
e) interseksionaalne diskrimineerimine, kus sooline diskrimineerimine on kombineeritud diskrimineerimisega, mis toimub ükskõik millise muu kaitstava tunnuse alusel, mille eest kaitseb direktiiv 2000/43/EÜ või 2000/78/EÜ.	Ei vasta.		
3. Lõike 2 punktiga e ei kehtestata tööandjate jaoks lisakohustust koguda käesolevas direktiivis osutatud andmeid muude diskrimineerimise eest kaitstavate tunnuste kohta peale soo.	Ei ole vaja üle võtta.		
<b>Artikkel 4</b> <b>Võrdne töö ja võrdväärne töö</b>			
1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et tööandjad on kehtestanud töötasustruktuurid, millega tagatakse võrdse või võrdväärse töö võrdne tasustamine.	Ei vasta.	<b>§ 29. Töötasu suurus</b> [...] (6 <sup>1</sup> ) Töötasu suurust määrates peab tööandja tagama naiste ja meeste sama või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise. [...]	Uue TLSi sättega tagatakse osaline vastavus.
2. Liikmesriigid võtavad võrdõiguslikkust edendavate asutustega konsulteerides vajalikud	Ei ole vaja üle võtta.		

<p>meetmed tagamaks, et analüüsivahendid või -meetodid on tehtud kättesaadavaks ja on hõlpsalt kättesaadavad, et toetada ja suunata töö väärtuse hindamist ja võrdlemist kooskõlas käesolevas artiklis sätestatud kriteeriumidega. Need vahendid või meetodid aitavad tööandjatel ja/või sotsiaalpartneritel hõlpsalt kehtestada sooneutraalsed töökohtade hindamise ja klassifitseerimise süsteemid, mis välistavad igasuguse soolise diskrimineerimise, ning neid süsteeme kasutada.</p>			
<p>3. Kui see on asjakohane, võib komisjon Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudiga (EIGE) konsulteerides ajakohastada kogu liitu hõlmavad suunised seoses sooneutraalsete töökohtade hindamise ja klassifitseerimise süsteemidega.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		
<p>4. Töötasustruktuurid peavad olema sellised, mis võimaldavad hinnata töötajate olukorra võrreldavust töö väärtuse seisukohast, lähtudes objektiivsetest sooneutraalsetest kriteeriumidest, mis on töötajate esindajate olemasolu korral nendega kokku lepitud. Need</p>	<p>Ei vasta.</p>		

<p>kriteeriumid ei tohi otseselt ega kaudselt põhineda töötajate sool. Need hõlmavad oskusi, jõupingutusi, vastutust ja töötingimusi ning asjakohasel juhul muid konkreetse töö- või ametikoha puhul olulisi tegureid. Neid kriteeriume kohaldatakse objektiivsel ja sooneutraalsel viisil, välistades otsese või kaudse soolise diskrimineerimise. Eelkõige ei tohi alaväärtustada asjaomaseid pehmeid oskusi.</p>			
<p><b>II peatükk</b> <b>Tasustamise läbipaistvus</b></p>			
<p><b>Artikkel 5</b> <b>Tasustamise läbipaistvus enne töölevõtmist</b></p>			
<p>1. Töökohale kandideerijatel on õigus saada tulevaselt tööandjalt järgmist teavet:</p>			
<p>a) asjaomasel ametikohal objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel makstav algtöötasu või selle vahemik ning</p>	<p>Ei vasta.</p>	<p><b>TLS:</b> § 11. Lepingueelsed läbirääkimised [...] (2<sup>1</sup>) Tööandja esitab töölesoovijale teabe pakutava töökoha eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta, eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust. Kui täiendavad töötasu tingimused tulenevad kollektiivlepingust, esitab tööandja</p>	

		<p>töölesoovijale teabe ka nende tingimuste kohta. [...]</p> <p><b>ATS</b>  § 18. Konkursi korraldamine [...]  (1<sup>1</sup>) Ametiasutus esitab kandidaadile teabe pakutava ametikoha põhipalga või selle vahemiku kohta, eelkõige konkursikuulutuses või muul viisil enne värbamisvestlust [...]</p>	
<p>b) kui see on kohaldatav, kollektiivlepingu asjaomased sätted, mida töandja selle ametikohaga seoses kohaldab.</p>	<p>Ei vasta.</p>	<p><b>TLS:</b>  <b>§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised</b>  [...] (2<sup>1</sup>) Töandja esitab töölesoovijale teabe pakutava töökoha eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta, eelkõige töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust. Kui täiendavad töötasu tingimused tulenevad kollektiivlepingust, esitab töandja töölesoovijale teabe ka nende tingimuste kohta.  [...]</p>	<p>Avalikus teenistuses peab lähtuma ATSi või eriseaduses paika pandud tasustamistingimustest, seega katab põhipalk või selle vahemik, ära kõik, mis saab varieeruda ja kollektiivlepingust ei saa muid tasutingimusi tuleneda.</p>
<p>Kõnealune teave esitatakse viisil, mis tagab teadlikud ja läbipaistvad läbirääkimised töötasu üle, näiteks esitatakse see avaldatud töökuulutuses enne töövestlust või muul viisil.</p>	<p>Ei vasta.</p>	<p><b>TLS:</b>  <b>§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised</b>  [...] (2<sup>1</sup>) Töandja esitab töölesoovijale teabe pakutava töökoha eeldatava töötasu või selle vahemiku kohta, eelkõige</p>	

		<p>töökuulutuses või muul viisil enne töövestlust. Kui täiendavad töötasu tingimused tulenevad kollektiivlepingust, esitab tööandja töölesoojajale teabe ka nende tingimuste kohta. [...]</p> <p><b>ATS</b></p> <p><b>§ 18.</b> Konkursi korraldamine [...]</p> <p>(1<sup>1</sup>) Ametiasutus esitab kandidaadile teabe pakutava ametikoha põhipalga või selle vahemiku kohta, eelkõige konkursikuulutuses või muul viisil enne värbamisvestlust. [...]</p>	
<p>2. Tööandja ei tohi küsida kandideerijalt teavet tema praeguste või varasemate töösuhete ajal makstud töötasu kohta.</p>	Vastab.	<p><b>§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised</b> [...]</p> <p>(2) Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojaja eraelu, <b>sissetulekut</b> või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.</p>	<p>Kehtiva TLSi § 11 järgi ei tohi tööandja lepingueelsel läbirääkimistel nõuda töösoovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Selguse huvides kehtestatakse keeld ka sõnaselgelt.</p>
<p>3. Tööandjad tagavad, et töökuulutused ja ametinimetused on sooneutraalsed ning värbamisprotsessid viiakse läbi mittediskrimineerival viisil, et mitte kahjustada õigust saada võrdse või võrdväärse töö eest võrdset tasu</p>	Vastab osaliselt.		<p>Kehtivas SoVSiS on keeld diskrimineerida töölevõtmise tingimustes (§ 6 lg 2 p 2) ja niisamuti on keelatud diskrimineerivad töö- ja koolituspakkumised (§ 8), mis sisaldavad endas ka diskrimineerivaid ametinimetusi.</p> <p><b>§ 6. Diskrimineerimine tööelus</b></p>

<p>(edaspidi „võrdse tasu saamise õigus“).</p>			<p>[...]  (2) Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta:  [...]  2) kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda; [...]</p> <p><b>§ 8. Diskrimineeriv töö- ja koolituspakkumine</b>  Keelatud on töö- ja koolituspakkumised, mis on suunatud üksnes ühest soost isikutele, kui selleks ei ole käesoleva seaduse § 5 lõike 2 punktides 4 ja 5 nimetatud põhjusi.</p>
<p><b>Artikkel 6</b>  <b>Töötasukujunduse ja töötasu tõusu põhimõtete läbipaistvus</b></p>			
<p>1. Tööandjad teevad töötajatele hõlpsalt kättesaadavaks kriteeriumid, mida kasutatakse töötajate töötasutasemete ja töötasu tõusu kindlaksmääramiseks. Need kriteeriumid peavad olema objektiivsed ja sooneutraalsed.</p>	<p>Ei vasta.</p>		
<p>2. Liikmesriigid võivad vabastada vähem kui 50 töötajaga tööandjad lõikes 1 sätestatud kohustusest, mis on seotud töötasu tõusuga.</p>	<p>Ei vasta.</p>		
<p><b>Artikkel 7: Õigus saada teavet</b></p>			

<p>1. Töötajatel on kooskõlas lõigetega 2 ja 4 õigus taotleda ja saada kirjalikku teavet oma individuaalse töötasutaseme ning keskmiste töötasutasemete kohta sugude lõikes nende töötajate kategooriate puhul, kes teevad nendega sama või võrdväärset tööd.</p>	<p>Vastab.</p>	<p>SoVSi on sätestatud töötaja õigus nõuda teavet, et otsustada diskrimineerimise üle.</p> <p><b>SoVS</b>  <b>§ 7. Tööandja kohustus anda seletusi</b>  [...]  (3) Töötajal on õigus nõuda tööandjalt selgitust palga arvutamise aluste kohta ja saada muud vajalikku teavet, mille põhjal saab otsustada käesoleva seaduse § 6 lõike 2 punktis 3 nimetatud diskrimineerimise esinemise üle. [...]</p>
<p>2. Töötajatel on võimalus taotleda ja saada lõikes 1 osutatud teavet oma esindajate kaudu kooskõlas liikmesriigi õiguse ja/või tavadega. Samuti on neil võimalus taotleda ja saada teavet võrdõiguslikkust edendava asutuse kaudu. Kui saadud teave ei ole täpne või täielik, on töötajatel õigus kas isiklikult või töötajate esindajate kaudu nõuda esitatud andmete kohta täiendavaid ja mõistlikke selgitusi ja üksikasju ning saada põhjendatud vastus.</p>	<p>Ei vasta.</p>	
<p>3. Tööandjad teavitavad igal aastal kõiki töötajaid nende õigusest saada lõikes 1 osutatud teavet ja sellest, mida töötaja peab tegema, et seda õigust kasutada.</p>	<p>Ei vasta.</p>	

<p>4. Tööandjad esitavad lõikes 1 osutatud teabe mõistliku aja jooksul, kuid igal juhul kahe kuu jooksul alates taotluse esitamise kuupäevast.</p>	<p>Vastab osaliselt.</p>		<p><b>SoVS</b>  <b>§ 7. Tööandja kohustus anda seletusi</b>  [...]  (2) Tööandja on kohustatud taotluse esitamisest 15 tööpäeva jooksul andma kirjaliku seletuse oma tegevuse kohta isikule, kes leiab, et teda on käesoleva seaduse § 6 lõikes 2 nimetatud alusel diskrimineeritud.</p>
<p>5. Töötajaid ei tohi takistada avaldamast oma töötasu võrdse tasustamise põhimõtte järgimise tagamise eesmärgil. Eelkõige kehtestavad liikmesriigid meetmed, et keelata lepingutingimused, mis takistavad töötajaid oma töötasu kohta teavet avaldamast.</p>	<p>Ei vasta.</p>	<p><b>TLS</b>   <b>§ 28. Tööandja kohustused</b>  [...]  (2) Tööandja on eelkõige kohustatud:  [...]  14) mitte takistama töötajal avalikustada oma töötasu suurust.</p>	
<p>6. Tööandjad võivad nõuda, et töötajad, kes on saanud käesoleva artikli alusel teavet, mis ei ole seotud nende enda töötasu või töötasutasemega, ei kasutaks seda teavet muul eesmärgil kui oma võrdse tasu saamise õiguse tagamiseks.</p>	<p>Ei vasta.</p>		
<p><b>Artikkel 8</b>  <b>Teabe kättesaadavus</b></p>			
<p>Tööandjad esitavad teabe, mida artiklite 5, 6 ja 7 alusel jagatakse</p>	<p>Läbiv põhimõte.</p>		

<p>töötajate või töökohale kandideerijatega, formaadis, mis on kättesaadav puudega inimestele ja võtab arvesse nende konkreetseid vajadusi.</p>			
<p><b>Artikkel 9</b> <b>Aruandlus nais- ja meestöötajate palgalõhe kohta</b></p>			
<p>1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad esitavad kooskõlas käesoleva artikliga oma organisatsiooni kohta järgmise teabe:</p> <p>a) sooline palgalõhe;</p> <p>b) sooline palgalõhe lisa- või muutuvtasude osas;</p> <p>c) sooline mediaanpalga lõhe;</p> <p>d) sooline mediaanpalga lõhe lisa- või muutuvtasude osas;</p> <p>e) lisa- või muutuvtasusid saavate nais- ja meestöötajate osakaal;</p> <p>f) nais- ja meestöötajate osakaal igas töötasukvartilis;</p> <p>g) sooline palgalõhe töötajate kategooriate lõikes hariliku põhitöötasu või töötasu ja lisa- või muutuvtasude kaupa.</p>	<p>Ei vasta.</p>		
<p>2. Tööandjad, kellel on vähemalt 250 töötajat, esitavad 7. juuniks 2027 ja seejärel igal aastal lõikes 1 ette nähtud teabe eelmise kalendriaasta kohta.</p>	<p>Ei vasta.</p>		

3. Tööandjad, kellel on 150–249 töötajat, esitavad 7. juuniks 2027 ja seejärel iga kolme aasta järel lõikes 1 ette nähtud teabe eelmise kalendriaasta kohta.	Ei vasta.		
4. Tööandjad, kellel on 100–149 töötajat, esitavad 7. juuniks 2031 ja seejärel iga kolme aasta järel lõikes 1 ette nähtud teabe eelmise kalendriaasta kohta.	Ei vasta.		
5. Liikmesriigid ei takista alla 100 töötajaga tööandjatel esitamast vabatahtlikult lõikes 1 ette nähtud teavet. Liikmesriigid võivad liikmesriigi õiguse kohaselt nõuda, et alla 100 töötajaga tööandjad esitaksid töötasu käsitleva teabe.	Vastab.		Eesti ei hakka nõudma alla 100 töötajaga tööandjatel teabe esitamist, aga vabatahtlikult teabe esitamine piiratud pole.
6. Teabe õigsust kinnitab tööandja juhtkond pärast töötajate esindajatega konsulteerimist. Töötajate esindajatel on juurdepääs tööandja kohaldatavatele meetoditele.	Ei vasta.		
7. Käesoleva artikli lõike 1 punktides a–g osutatud teave edastatakse asutusele, kes vastutab selliste andmete kogumise ja avaldamise eest vastavalt artikli 29 lõike 3 punktile c. Tööandja võib avaldada käesoleva artikli lõike 1 punktides a–f osutatud teabe oma	Ei vasta.		

veebisaidil või teha selle muul viisil üldsusele kättesaadavaks.			
8. Liikmesriigid võivad koguda käesoleva artikli lõike 1 punktides a–f sätestatud teavet ise, tuginedes sellistele haldusandmetele nagu andmed, mille tööandjad esitavad maksuametile või sotsiaalkindlustusametile. See teave avalikustatakse artikli 29 lõike 3 punkti c alusel.	Ei vasta.		
9. Tööandjad esitavad lõike 1 punktis g osutatud teabe kõikidele oma töötajatele ja töötajate esindajatele. Taotluse korral esitavad tööandjad teabe tööinspektsioonile ja võrdõiguslikkust edendavale asutusele. Taotluse korral esitatakse ka eelmise nelja aasta andmed, kui need on kättesaadavad.	Ei vasta.		
10. Töötajatel ja töötajate esindajatel, tööinspektsioonidel ja võrdõiguslikkust edendavatel asutustel on õigus küsida tööandjatelt täiendavaid selgitusi ja üksikasju esitatud teabe kohta, sealhulgas selgitusi võimalike sooliste töötasuerinevuste kohta. Tööandjad peavad sellistele taotlustele vastama mõistliku aja jooksul, esitades põhjendatud	Ei vasta.		

<p>vastuse. Kui soolised töötasuerinevused ei ole põhjendatud objektiivsete sooneutraalsete kriteeriumide alusel, peavad tööandjad mõistliku aja jooksul olukorra parandama, tehes tihedat koostööd töötajate esindajate, tööinspektsiooni ja/ või võrdõiguslikkust edendava asutusega.</p>			
<p><b>Artikkel 10</b> <b>Töötasu ühine hindamine</b></p>			
<p>1. Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed tagamaks, et tööandjad, kelle suhtes kohaldatakse artikli 9 alusel töötasualast aruandluskohustust, viivad koostöös oma töötajate esindajatega läbi töötasude ühise hindamise, kui on täidetud kõik järgmised tingimused:</p> <p>a) töötasuaruannetest ilmneb nais- ja meestöötajate keskmises töötasutasemes vähemalt 5 % vahe ükskõik millises töötajate kategoorias;</p> <p>b) tööandja ei ole seda keskmise töötasutaseme erinevust põhjendanud objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel;</p>	<p>Ei vasta.</p>		

<p>c) tööandja ei ole sellist põhjendamatut keskmise töötasutaseme erinevust korrigeerinud kuue kuu jooksul alates soolise töötasuaruande esitamise kuupäevast</p>			
<p>2. Töötasude ühine hindamine viiakse läbi selleks, et teha kindlaks, korrigeerida ja vältida nais- ja meestöötajate töötasuerinevusi, mis ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel, ning see hõlmab järgmist:</p> <p>a) nais- ja meestöötajate osakaalu analüüs igas töötajate kategoorias;</p> <p>b) teave nais- ja meestöötajate keskmiste töötasutasemete ning lisa või muutuvtasude kohta igas töötajate kategoorias;</p> <p>c) nais- ja meestöötajate keskmiste töötasutasemete erinevus igas töötajate kategoorias;</p> <p>d) selliste keskmiste töötasutasemete erinevuste põhjused võimalike objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel, mille töötajate esindajad ja tööandja on ühiselt kindlaks teinud;</p> <p>e) nende nais- ja meestöötajate osakaal, kelle töötasu suurenes pärast ema- või isa-, vanema- või</p>	<p>Ei vasta.</p>		

<p>hoolduspuhkuselt tagasitulekut, kui asjaomaste töötajate kategooria töötasu nende ema- või isa-, vanema- või hoolduspuhkusel viibimise ajal suurenes;</p> <p>f) meetmed töötasuerinevuste kõrvaldamiseks, kui need ei ole põhjendatud objektiivsete ja sooneutraalsete kriteeriumide alusel;</p> <p>g) varasemates töötasude ühistes hindamistes esitatud meetmete tulemuslikkuse hindamine.</p>			
<p>3. Tööandjad teevad töötasude ühise hindamise kättesaadavaks töötajatele ja nende esindajatele ning edastavad selle järelevalveasutusele artikli 29 lõike 3 punkti d alusel. Taotluse korral teevad nad hindamise kättesaadavaks tööinspeksioonile ja võrdõiguslikkust edendavale asutusele.</p>	<p>Ei vasta.</p>		
<p>4. Töötasude ühisest hindamisest tulenevate meetmete rakendamisel korrigeerib tööandja põhjendamatud töötasuerinevused mõistliku aja jooksul tihedas koostöös töötajate esindajatega, järgides liikmesriigi õigust ja/või tavaid. Tööinspeksioonil või võrdõiguslikkust edendaval</p>	<p>Ei vasta.</p>		

<p>asutusel võidakse paluda selles protsessis osaleda. Nende meetmete rakendamine hõlmab töökohal olemasolevate sooneutraalsete hindamis- ja klassifitseerimissüsteemide analüüsimist või selliste süsteemide kehtestamist, et tagatud oleks igasuguse otsese või kaudse soolise palgadiskrimineerimise välistamine.</p>			
<p><b>Artikkel 11</b> <b>Alla 250 töötajaga tööandjate toetamine</b></p>			
<p>Liikmesriigid annavad alla 250 töötajaga tööandjatele ja asjaomastele töötajate esindajatele tehnilise abi ja koolituse vormis toetust, et aidata neil täita käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta. Alla 250 töötajaga tööandjatele ja töötajate esindajatele tagatakse abi ja koolituse võimalused läbi PALK projekti, mille raames valitakse välja ja avaldatakse tööde hindamise meetodika ja korraldatakse tööandjatele suunatud koolitusi ning avaldatakse</p>		

	kõigile kättesaadav e-koolitus.		
<b>Artikkel 12 Andmekaitse</b>			
1. Kui artiklite 7, 9 ja 10 kohaste meetmete raames esitatud teave hõlmab isikuandmete töötlemist, esitatakse see kooskõlas määrusega (EL) 2016/679.	Vastab.		
2. Käesoleva direktiivi artiklite 7, 9 või 10 alusel töödeldud isikuandmeid ei kasutata muul eesmärgil kui võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamiseks.	Vastab.		
3. Liikmesriigid võivad otsustada, et kui teabe avalikustamine artiklite 7, 9 ja 10 alusel tooks otseselt või kaudselt kaasa tuvastatava töötaja töötasu avalikustamise, saavad selle teabega tutvuda üksnes töötajate esindajad, tööinspektsioon või võrdõiguslikkust edendav asutus. Töötajate esindajad või võrdõiguslikkust edendav asutus nõustavad töötajaid seoses käesoleva direktiivi kohase võimaliku nõudega, ilma et avalikustataks sama või võrdväärset tööd tegevate individuaalsete töötajate tegelikku töötasutaset. Artikli 29 kohase järelevalve	Ei ole vaja üle võtta.		

tegemiseks peab teave olema piiranguteta kättesaadav.			
<b>Artikkel 13 Sotsiaaldialoog</b>			
<p>Ilma et see piiraks sotsiaalpartnerite sõltumatust ning kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavaga võtavad liikmesriigid asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tulemuslik kaasamine, arutades nendega nende taotlusel käesolevas direktiivis sätestatud õigusi ja kohustusi, kui see on kohaldatav.</p> <p>Ilma et see piiraks sotsiaalpartnerite sõltumatust ning võttes arvesse riikide erinevaid tavasid, võtavad liikmesriigid asjakohaseid meetmeid, et edendada sotsiaalpartnerite rolli ja julgustada kasutama õigust pidada kollektiivlääbirääkimisi meetmete üle, millega vähendada palgadiskrimineerimist ja selle negatiivset mõju peamiselt ühe sugupoole tehtava töö alahindamisele.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		<p>Direktiivi ülevõtmise eelnõu menetlemise käigus kaasatakse sotsiaalpartnereid. Lisaks on Eestil kohustus koostada tulenevalt miinimumpalga direktiivist 2022/2041 (EL) kollektiivlepingute läbirääkimiste tegevuskava (artikkel 4(2)), mille eesmärk on edendada kollektiivlääbirääkimisi ja sotsiaalpartnerlust.</p>
<b>III peatükk Õiguskaitsevahendid ja õiguse järgimise tagamine</b>			

**Artikkel 14**  
**Õiguste kaitse**

<p>Liikmesriigid tagavad, et pärast võimalikku lepitusmenetlust on kohtumenetlused võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste järgimise tagamiseks kättesaadavad kõigile töötajatele, kes leiavad, et neid on võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu õigusvastaselt koheldud. Sellised menetlused peavad olema töötajatele ja nende nimel tegutsevatele isikutele kergesti kättesaadavad isegi pärast seda, kui töösuhe, milles väidetav diskrimineerimine aset leidis, on lõppenud.</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Eestis lahendab SoVS § 12 kohaselt soolise diskrimineerimise vaidlusi kohus või töövaidluskomisjon. Vaidluste lahendamine ei ole piiratud töösuhte kestusega, st on võimalik ka siis, kui töösuhe, milles väidetav diskrimineerimine aset leidis, on lõppenud. Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler. Kohtusse või töövaidluskomisjoni pöördumine ei eelda eelnevat lepitusmenetluse läbimist ning õiguskantsleri diskrimineerimisvaidlustes läbiviidavat lepitusmenetlust on seni kasutatud väga üksikutel juhtudel.</p>
---	----------------	--	--

**Artikkel 15**  
**Menetlused töötajate nimel või toetuseks**

<p>Liikmesriigid tagavad, et ühingutel, organisatsioonidel, võrdõiguslikkust edendavatel asutustel ning töötajate esindajatel ja muudel juriidilistel isikutel, kellel on kooskõlas liikmesriigi õiguses sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamiseks, on õigus algatada haldus- või</p>	<p>Vastab osaliselt.</p>		<p>Vastavalt tsiviilkohtumenetluse seadustikule, halduskohtumenetluse seadustikule, töövaidluse lahendamise seadusele ja haldusmenetluse seadusele on õigus isiku nõusolekul menetluses osaleda olemas. Täiendamist vajaks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku pädevused võrdse kohtlemise seaduses.</p>
---	--------------------------	--	---

<p>kohtumenetlus seoses võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste väidetava rikkumisega või olla sellises menetluses osaline. Sellise isiku nõusolekul, kelle puhul on väidetavalt rikutud õigust või kohustust, mis on seotud võrdse tasustamise põhimõttega, võivad nad tegutseda selle isiku nimel või toetuseks.</p>			
<p><b>Artikkel 16</b> <b>Õigus hüvitisele</b></p>			
<p>1. Liikmesriigid tagavad, et töötajal, kes on võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguse või kohustuse rikkumise tõttu kannatanud kahju, on õigus nõuda ja saada selle kahju eest liikmesriigi määratud täielikku hüvitist või kahjutasu.</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Kehtiva SoVS § 13 järgi võib isik, keda on diskrimineeritud, nõuda enda õigusi rikkunud isikult seaduses sätestatud alustel ja korras kahju tekitava käitumise lõpetamist ning kahju hüvitamist, sh võib nõuda talle rikkumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitisena mõistlikku rahasummat. Kahju hüvitamise eesmärk on kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud (VÕS § 127).</p>
<p>2. Lõikes 1 osutatud hüvitis või kahjutasu peab tagama tekitatud kahju tegeliku ja tulemusliku hüvitamise või, kui liikmesriik nii määrab, tekitatud kahju ja</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Sätte järgi peab hüvitis või kahjutasu tagama tekitatud kahju tegeliku ja tulemusliku hüvitamise, mida katab kehtiv SoVSi § 13. Lisaks annab säte võimaluse liikmesriigil otsustada, et tekitatud kahju</p>

<p>kahjustuste heastamise kahjutasu maksmisega viisil, mis on hoiatav ja proportsionaalne.</p>			<p>ja kahjustuste heastamine peaks toimuma viisil, mis oleks hoiatav ja proportsionaalne – see viitab karistuslikule kahjuhüvitise kontseptsioonile, mis ei ole Eestile omane, ja mida seetõttu ei ole otstarbekas üle võtta.</p>
<p>3. Hüvitis või kahjutasu peab kahju kannatanud töötaja asetama olukorda, milles ta oleks olnud, kui teda ei oleks diskrimineeritud soo alusel või kui ei oleks rikutud õigusi või kohustusi, mis on seotud võrdse tasustamise põhimõttega. Liikmesriigid tagavad, et hüvitis või kahjutasu hõlmab saamata jäänud töötasu ja seotud boonuste või loonustasude täies ulatuses sissenõudmist, hüvitist kaotatud võimaluste, mittevaralise kahju ning muude selliste asjaomaste tegurite põhjustatud kahju eest, mille hulka võib kuuluda interseksionaalne diskrimineerimine, samuti viivist.</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Eesti õiguses on kahju hüvitamisel hüvitamis- ehk kompensatsioonifunktsioon, sest vastavalt võlaõigusseaduse (VÕS) § 127 lg-le 1 on kahju hüvitamise eesmärgiks kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis oleks võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Seega on Eesti õigus kooskõlas direktiivi nõudega, et hüvitis või kahjutasu peab töötaja asetama olukorda, kus ta oleks olnud, kui teda poleks diskrimineeritud. Seejuures ei vaja SoVS täiendamist kahju liikide osas, kuivõrd VÕS § 128 lg 1 kohaselt kuulub hüvitamisele nii varaline kui ka mittevaraline kahju, millest omakorda varaline kahju sama paragrahvi lg 2 kohaselt hõlmab ka saamata jäänud tulu, mis direktiivi art 16 lg 3 kontekstis on võrdsustatav hüvitisega kaotatud võimaluste eest. Samuti annab VÕS § 113 lg 1 võlausaldajale ehk kõnesoleval juhul kannatanule õiguse nõuda rahalise</p>

			kohustuse täitmisega viivitamise korral viivitusintressi ehk viivist, arvates kohustuse sissenõutavaks muutumisest kuni kohase täitmiseni.
4. Hüvitise või kahjutasu suurust ei tohi eelnevalt piirata ülemmäära kehtestamisega.	Vastab.		Kahjuhüvitisele pole Eestis ülempiiri kehtestatud.
<b>Artikkel 17</b> <b>Muud õiguskaitsevahendid</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste rikkumise korral võivad pädevad asutused või liikmesriikide kohtud kooskõlas liikmesriigi õigusega kaebaja või hageja taotlusel ja vastaspoole või kostja kulul teha: a) ettekirjutuse rikkumise lõpetamiseks; b) ettekirjutuse meetmete võtmiseks, et tagada võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste järgimine.	Vastab osaliselt.	<b>TLS</b> <b>§ 115. Riiklik ja haldusjärelevalve</b> [RT I, 07.12.2016, 1 - jõust. 17.12.2016] (1) Riiklikku ja haldusjärelevalvet käesoleva seaduse § 5 lõigetes 1–4, §-s 7, § 8 lõigetes 1–3, 8 ja 9, §11 lõikes 2 <sup>1</sup> , § 28 lõike 2 punktides 9–10, § 29 lõigetes 3 ja 6, § 33 lõikes 1, §-s 43, § 43 <sup>2</sup> lõigetes 1–3 ja 6, § 44 lõigetes 2, 3 ja 5–7, §-s 45, § 46 lõigetes 1–3 ja 5, § 47 lõigetes 2 ja 3, § 48 lõigetes 1–2 <sup>1</sup> , §-des 49–53, § 101 lõigetes 1–3, § 102 lõigetes 1 ja 2 ning § 113 lõigetes 1 ja 2 sätestatud nõuete täitmise üle teostab Tööinspeksioon.	Kehtiva SoVSi kohaselt on isikul õigus nõuda diskrimineerimise lõpetamist ja kahju hüvitamist. Uutele SoVSi lisanduvatele palkade läbipaistvuse meetmetele määratakse riikliku ja haldusjärelevalve läbiviijaks Tööinspeksioon. Riikliku järelevalve meetme kohaldamise põhimõtted on sätestatud KorSis ja VVSis.  SoVS § 13 (1) Kui isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib ta õigusi rikkunud isikult nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras kahju tekitava käitumise lõpetamist ning kahju hüvitamist.  KoRS: <b>§ 23. Riikliku järelevalve meetme kohaldamise põhimõtted [...]</b>

		<p>(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud kohustuse täitmise tagamiseks on korrakaitseorganil õigus teha järelevalve subjektile ettekirjutus ning rakendada sunniraha asendustäitmise ja sunniraha seaduses sätestatud alusel ja korras. Sunniraha ülemmäär on 9600 eurot, kui eriseaduses ei ole sätestatud teisiti.</p> <p>VVS:</p> <p><b>§ 75<sup>1</sup>. Haldusjärelevalve [...]</b></p> <p>(3) Haldusjärelevalve riigi haldusorgani üle hõlmab järelevalvatava tegevuse õiguspärasuse ning seaduses sätestatud juhul otstarbekuse kontrollimist. Haldusjärelevalve teostajal on järelevalvatava kontrollimisel õigus teha puuduse kõrvaldamiseks ettekirjutusi.</p> <p>(4) Haldusjärelevalve teise haldusekandja üle hõlmab haldusülesannete täitmise õiguspärasuse ja seaduses sätestatud juhul otstarbekuse kontrollimist. Haldusjärelevalve teostajal on teise haldusekandja kontrollimisel õigus teha ettekirjutusi, mille täitmata jätmise korral on asendustäitmise ja sunniraha seaduses sätestatud korras rakendatava sunniraha ülemmäär 9600 eurot.</p> <p>[RT I, 13.03.2014, 4 - jõust. 01.07.2014]</p>
--	--	--

<p>2. Kui vastaspool või kostja jätab lõike 1 kohaselt tehtud ettekirjutuse täitmata, tagavad liikmesriigid, et nende pädevatel asutustel või kohtutel on võimalik asjakohasel juhul teha korduva trahvi maksekäsund, et tagada ettekirjutuse täitmine.</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Tööinspeksioonile antakse SoVSi muudatustega õigus teha uute palkade läbipaistvuse meetmete üle järelevalvet ja riikliku järelevalve meetme kohaldamise põhimõtted on sätestatud KorSis ja VVSis.</p>
<p><b>Artikkel 18</b> <b>Tõendamiskohustuse üleminek</b></p>			
<p>1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma kohtusüsteemiga vajalikud meetmed, tagamaks et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab pädevale asutusele või liikmesriigi kohtule faktilised asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab vastaspool või kostja tõendama, et otsest ega kaudset palgadiskrimineerimist ei ole toimunud.</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Soolise diskrimineerimisjuhtumite puhul kehtib Eestis lähtuvalt SoVSi § 4-st jagatud tõendamiskohustus, mille järgi peab isik pöördumises pädeva asutuse poole esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on sooline diskrimineerimine, mille järel peab isik, kelle vastu on avaldus esitatud, menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet.</p> <p><b>§ 4. Jagatud tõendamiskohustus</b> (1) Kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on sooline diskrimineerimine. [RT I 2009, 48, 323 - jõust. 23.10.2009]</p>

			<p>(2) Isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.  <a href="#">[RT I 2008, 56, 315 - jõust. 01.01.2009]</a></p> <p>(3) Jagatud tõendamiskohustust ei kohaldata halduskohtu- ja kriminaalmenetluses.  <a href="#">[RT I 2008, 56, 315 - jõust. 01.01.2009]</a></p>
<p>2. Liikmesriigid tagavad, et kui tööandja on artiklites 5, 6, 7, 9 ja 10 sätestatud tasustamise läbipaistvusega seotud kohustused täitmata jätnud, peab tööandja väidetavat otsest või kaudset palgadiskrimineerimist käsitlevas kohtu- või haldusmenetluses tõendama, et sellist diskrimineerimist ei ole toimunud. Käesoleva lõike esimest lõiku ei kohaldata, juhul kui tööandja tõendab, et artiklites 5, 6, 7, 9 ja 10 sätestatud kohustuste rikkumine oli ilmselgelt tahtmatu ja vähetähtis.</p>	Ei vasta.		
<p>3. Käesolev direktiiv ei takista liikmesriike kehtestamast soodsamaid tõendamismorme töötajale, kes on algatanud seoses võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste</p>	Ei pea üle võtma.		

väidetava rikkumisega haldus- või kohtumenetluse.			
4. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral faktiliste asjaolude uurimine on pädeva asutuse või liikmesriigi kohtu ülesanne.	Vastab.		SoVS § 4 lg 3 ütleb, et jagatud tõendamiskohustust ei kohaldata halduskohtu- ja kriminaalmenetluses.
5. Käesolevat artiklit ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriigi õiguses ei ole sätestatud teisiti.	Vastab.		SoVS § 4 lg 3 ütleb, et jagatud tõendamiskohustust ei kohaldata halduskohtu- ja kriminaalmenetluses.
<b>Artikkel 19</b> <b>Võrdse või võrdväärse töö tõendamine</b>			
1. Hinnates seda, kas nais- ja meestöötajad teevad võrdset või võrdväärset tööd, ei piirdata töötajate olukorra võrreldavuse hindamisel olukordadega, kus naised ja mehed töötavad sama tööandja juures, vaid hindamist laiendatakse ka juhtudele, kus tasustamistingimused on pärit ühest ja samast allikast. Ühe allikaga on tegemist juhul, kui selles on määratud kindlaks töötajate võrdlemiseks olulised töötasukomponendid.	Ei vasta.		
2. Töötajate olukorra võrreldavuse hindamisel ei piirdata asjaomase töötajaga samal ajal töötavate töötajatega.	Vastab.		SoVSis sätestatud diskrimineerimise definitsioon ütleb, et „otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu

			halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras,“.
3. Kui reaalselt võrdlusisikut ei ole võimalik leida, on väidetava palgadiskrimineerimise tõendamiseks lubatud kasutada muid tõendeid, kaasa arvatud statistikat või võrdlust selle kohta, kuidas töötajat võrreldavas olukorras koheldaks.	Vastab.		SoVSi sätetatud diskrimineerimise definitsioon ütleb, et „otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras,“.
<b>Artikkel 20</b> <b>Juurdepääs tõenditele</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et võrdse tasustamisega seotud nõude või hagi menetlemisel saavad pädevad asutused või liikmesriikide kohtud kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavade kohustada isikut, kelle vastu nõue või hagi esitati, avaldama kõik tema käsutuses olevad asjakohased tõendid.	Vastab.		Eestis näeb VõrdKS § 17 lõige 4 ette, et arvamuse andmiseks on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikul õigus saada teavet kõikidelt isikutelt, kes võivad omada diskrimineerimisjuhtumi asjaolude selgitamiseks vajalikku informatsiooni, ja nõuda kirjalikke seletusi võimaliku diskrimineerimise asjaolude kohta, samuti dokumentide või nende koopiade esitamist tema määratud tähtaja jooksul. Eraldi on ette nähtud, et taoline teabe saamise õigus hõlmab ka andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva tasu, tasustamise tingimuste ning muude hüvede kohta. Vastavalt töövaidluse lahendamise seadusele (edaspidi TvLS) (§ 26 lg 1 ja 2)

		<p>võtab töövaidluskomisjon töövaidluse menetlusse kirjaliku avalduse alusel. Avaldusse tuleb märkida muuhulgas tõendid, mis kinnitavad nõude aluseks olevaid asjaolusid, viidates konkreetselt, millist asjaolu millise tõendiga tõendada soovitakse. TvLS 5. jagu sätestab tõendite tingimused. Vastavalt § 44 lõikele 1 on tõendiks igasugune teave, mille alusel teeb töövaidluskomisjon kindlaks poolte nõudeid ja vastuväiteid põhjendavad asjaolud või nende puudumise, samuti muud töövaidlusasja õigeks lahendamiseks tähtsad asjaolud. TvLS § 45 lõige 5 sätestab, et poolel on õigus esitada töövaidluskomisjonile taotlus, et töövaidluskomisjoni juhataja nõuaks määrusega teiselt poolt tema käsutuses olevate tõendite ja andmete esitamist. Kui pool taotleb, et töövaidluskomisjon nõuaks dokumendi välja teiselt isikult, peab ta taotluses dokumenti ja selle sisu kirjeldama ning märkima, miks ta arvab dokumendi olevat selle isiku käes. HKMS § 58 sätestab tõendite kogumise osas mh, et kohus võib menetlusosaliselt (vt HKMS § 15), samuti menetlusväliselt haldusorganilt, menetlusosalise tööandjalt, kindlustusseltsilt või krediitiasutuselt nõuda asja või taotluse lahendamiseks vajalikku teavet, kui sellise teabe olemasolu haldusorganil või isikul saab</p>
--	--	--

			eeldada ning seadus ei sätesta teisiti. Menetlusosaline, haldusorgan või muu isik on kohustatud teavet andma kohtu määratud tähtaja jooksul. Kohustuse rikkujat võib kohus trahvida.
2. Liikmesriigid tagavad, et pädevatel asutustel või liikmesriikide kohtutel on õigus nõuda konfidentsiaalset teavet sisaldavate tõendite avaldamist, kui nad peavad seda võrdse tasustamisega seotud nõude või hagi jaoks oluliseks. Liikmesriigid tagavad, et sellise teabe avaldamise nõudmisel on pädevatel asutustel või liikmesriikide kohtutel kasutada tulemuslikud meetmed kõnealuse teabe kaitsmiseks kooskõlas riigisiseste menetlusnormidega.	Vastab.		Selliseid piiranguid pole.
3. Käesolev artikkel ei takista liikmesriike säilitamast või võtmast kasutusele kaebajale või hagejale soodsamaid norme.	Ei pea üle võtma.		
<b>Artikkel 21</b> <b>Aegumistähtajad</b>			
1. Liikmesriigid tagavad, et õigusnormidega, mida kohaldatakse võrdse tasustamise nõuete aegumistähtaegade suhtes, määratakse kindlaks, millal hakatakse aegumistähtaega	Vastab osaliselt.		Kehtivas regulatsioonis oli paigas diskrimineerimisjuhtumi aegumistähtaeg ja selle arvestamise algus alates päevast, mil isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

<p>arvestama, mis on selle pikkus ja asjaolud ning mille alusel aegumistähtaja arvestamine katkestatakse või peatatakse. Aegumistähtaega ei hakata arvestama enne, kui kaebaja või hageja on rikkumisest teadlik või kui võib mõistlikult eeldada, et ta on sellest teadlik. Liikmesriigid võivad otsustada, et aegumistähtaega ei hakata arvestama seni, kuni rikkumine kestab või enne töölepingu või töösuhte lõppemist. Aegumistähtajad ei tohi olla lühemad kui kolm aastat.</p>			
<p>2. Liikmesriigid tagavad, et aegumistähtaeg peatatakse või – olenevalt liikmeriikide õigusest – katkestatakse kohe, kui kaebaja või hageja võtab meetmeid, teavitades tööandjat kaebusest või algatades kohtumenetluse, otse või kasutades vahendajana töötajate esindajaid või tööinspektsiooni või võrdõiguslikkust edendavat asutust.</p>	<p>Ei vasta.</p>		
<p>3. Käesolevat artiklit ei kohaldata nõuete aegumise normide kohta.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		

**Artikkel 22**  
**Õigusabikulud**

<p>Liikmesriigid tagavad, et kui palgadiskrimineerimist puudutav nõue lahendatakse kostja kasuks, on liikmesriigi kohtul vastavalt liikmesriigi õigusele võimalus hinnata, kas kohtuasjas kaotajaks jäänud hagejal oli piisav alus hagi esitamiseks kohtusse ning kui see oli nii, siis hinnata, kas on asjakohane asjaomaselt hagejalt menetluskulude kandmist mitte nõuda.</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Eestis on kohtul õigus hinnata, kas on asjakohane asjaomaselt hagejalt menetluskulude kandmist mitte nõuda.</p> <p><b>TsMS</b></p> <p><b>§ 162. Menetluskulude jaotus hagimenetluses</b></p> <p>(1) Hagimenetluse kulud kannab pool, kelle kahjuks otsus tehti.</p> <p>(2) Pool, kelle kahjuks otsus tehti, hüvitab teisele poolele muu hulgas kohtumenetluse tõttu tekkinud vajalikud kohtuvälised kulud. Kohtuvälised kulud, mis hüvitatakse tunnistajale, kaasa arvatud hüvitis saamata jäänud töötasu või muu püsiva sissetuleku eest, hüvitatakse poolele samadel alustel ja samas ulatuses, nagu hüvitatakse tunnistajakulud.</p> <p>(3) Poole seadusliku esindaja menetluskulud hüvitatakse samas korras kui poole menetluskulud.</p> <p>(4) Kohus võib jätta kulud täielikult või osaliselt poolte endi kanda, kui vastaspoole kulude väljamõistmine poolelt, kelle kahjuks otsus tehti, oleks tema suhtes äärmiselt ebaõiglane või ebamõistlik.</p> <p><b>HKMS</b></p>
--	----------------	--	--

			<p><b>§ 108. Menetluskulude jaotus</b> [...]</p> <p>(11) Kohus võib jätta kulud täielikult või osaliselt poolte endi kanda, kui vastaspoole kulude väljamõistmine poolt, kelle kahjuks otsus tehti, oleks tema suhtes äärmiselt ebaõiglane või ebamõistlik.</p>
<b>Artikkel 23 Karistused</b>			
<p>1. Liikmesriigid kehtestavad normid mõjusate, proportsionaalsete ja hoiatavate karistuste kohta, mida kohaldatakse võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste rikkumise korral. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada kõnealuste normide rakendamine, ja teavitavad komisjoni viivitamata nimetatud normidest ja meetmetest ning kõikidest neid mõjutavatest hilisematest muudatustest.</p>	Vastab osaliselt.		<p>Eestis on inimese õiguste ebaseadusliku piiramise või inimesele ebaseaduslike eeliste andmise eest tema soo alusel määratud karistused karistusseadustikus § 152. SoVSis kehtestatakse kohustuste rikkumisega seotud trahvid.</p> <p>Karistusseadustik</p> <p><b>§ 152. Võrdõiguslikkuse rikkumine</b> (1) Inimese õiguste ebaseadusliku piiramise või inimesele ebaseaduslike eeliste andmise eest tema rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, seksuaalse sättumuse, poliitiliste veendumuste, varalise või sotsiaalse seisundi alusel – karistatakse rahatrahviga kuni kolmsada trahviühikut või arestiga. [RT I 2006, 31, 234 - jõust. 16.07.2006]</p>

			<p>(2) Sama teo eest, kui see on toime pandud:</p> <p>1) vähemalt teist korda või</p> <p>2) kui sellega on tekitatud oluline kahju teise isiku seadusega kaitstud õigustele või huvidele või avalikele huvidele, – karistatakse rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega. [RT I 2004, 46, 329 - jõust. 01.07.2004]</p> <p>(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 2000 eurot. [RT I, 23.12.2014, 14 - jõust. 01.01.2015]</p> <p>(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahalise karistusega. [RT I, 23.12.2014, 14 - jõust. 01.01.2015]</p>
2. Liikmesriigid tagavad, et lõikes 1 osutatud karistustega tagatakse võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste rikkumise korral tegelik hoiatav mõju. Sellised karistused hõlmavad liikmesriigi õiguse alusel kehtestata vaid trahve.	Ei vasta.		
3. Lõikes 1 osutatud karistuste puhul võetakse arvesse kõiki asjaomaseid raskendavaid või kergendavaid asjaolusid, mida võidakse rikkumise korral	Ei vasta.		

kohaldada ning mille hulka võib kuuluda interseksionaalne diskrimineerimine.			
4. Liikmesriigid tagavad, et võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste ja kohustuste korduva rikkumise korral kohaldatakse erikaristusi.	Vastab osaliselt.		Karistusseadustikus on määratud õiguste rikkumise eest erikaristused.
5. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada käesolevas artiklis ette nähtud karistuste tulemuslik kohaldamine praktikas.	Ei ole vaja üle võtta.		
<b>Artikkel 24</b> <b>Võrdne tasustamine riigihankelepingutes ja kontsessioonides</b>			
1. Asjakohased meetmed, mida liikmesriigid võtavad kooskõlas direktiivi 2014/23/EL artikli 30 lõikega 3, direktiivi 2014/24/EL artikli 18 lõikega 2 ja direktiivi 2014/25/EL artikli 36 lõikega 2, hõlmavad meetmeid, millega tagatakse, et riigihankelepingute ja kontsessioonide täitmisel järgivad ettevõtjad võrdse tasustamise põhimõttega seotud kohustusi.	Vastab.		<b>§ 77. Riigihanke alusdokumendid [...]</b> (4) Kui käesolevas seaduses ei ole sätestatud teisiti või kui asjakohane teave ei ole avaldatud hanketeates, sisaldavad riigihanke alusdokumendid vähemalt järgmist teavet: [...] 4) kõik tulevase hankelepingu tingimused, mis võivad hõlmata majanduslikke, innovatsiooniga seotud, keskkonnahoidlikkuse, sotsiaalseid või tööhõivealaseid kaalutlusi, välja arvatud käesoleva lõike punktis 5 nimetatud asjaolud;

[RT I, 05.05.2022, 2 - jõust. 01.06.2022]  
[...]

**§ 95. Pakkujate ja taotlejate kõrvaldamise alused [...]**

(4) Hankija võib kõrvaldada hankemenetlusest pakkuja või taotleja:

1) [kehtetu - RT I, 05.05.2022, 2 - jõust. 01.06.2022]

2) kes on rikkunud õigusaktidest või kollektiivlepingust tulenevaid keskkonna-, sotsiaal- või tööõiguse valdkonnas kohaldatavaid kohustusi; [...]

**§ 115. Põhjendamatult madala maksumusega pakkumused [...]**

(9) Hankija lükkab pakkumuse tagasi, kui ta tuvastab, et pakkumuse põhjendamatult madal maksumus on tingitud hankelepingu täitmise kohas kehtivate keskkonna-, sotsiaal- või tööõiguse valdkonda reguleerivate sätete eiramisest. [...]

**§ 117. Pakkumuste hindamine ja pakkumuse edukaks tunnistamine [...]**

(4) Hankija võib otsustada mitte sõlmida hankelepingut eduka pakkujaga, kui ta tuvastab, et pakkuja ei ole arvestanud

			<p>hankelepingu täitmise kohas kehtivate keskkonna-, sotsiaal- ja tööõiguse valdkonda reguleerivate sätetega. Sellisel juhul lükkab hankija edukaks tunnistatud pakkumuse kirjaliku otsusega tagasi, hindab kõiki ülejäänud pakkumusi uuesti vastavalt käesoleva paragrahvi lõikele 1 ja tunnistab edukaks pakkumuse, mis on vastavaks tunnistatud pakkumustest riigihanke alusdokumentides sätestatud pakkumuste hindamise kriteeriumide kohaselt majanduslikult soodsaim.</p>
<p>2. <u>Liikmesriigid kaaluvad võimalust nõuda</u>, et avaliku sektori hankijad lisaksid lepingusse vajalikud karistused ja lõpetamistingimused, et tagada riigihankelepingutes ja kontsessioonides võrdse tasustamise põhimõtte järgimine. Kui liikmesriikide ametiasutused tegutsevad kooskõlas direktiivi 2014/23/EL artikli 38 lõike 7 punktiga a, direktiivi 2014/24/EL artikli 57 lõike 4 punktiga a või direktiivi 2014/25/EL artikli 80 lõikega 1 koosmõjus direktiivi 2014/24/EL artikli 57 lõike 4 punktiga a, võivad avaliku sektori hankijad ettevõtja hankemenetlusest kõrvaldada või võivad liikmesriigid avaliku sektori</p>			<p>Avaliku sektori hankijad võivad vastavalt lõige 1 viidatud sätetele kõrvaldada hanke menetluses pakkuja, kes on rikkunud kes on rikkunud õigusaktidest või kollektiivlepingust tulenevaid keskkonna-, sotsiaal- või tööõiguse valdkonnas kohaldatavaid kohustusi, kuid sellist kohustust avaliku sektori hankijatele ei seata.</p>

<p>hankijatelt nõuda ettevõtja hankemenetlusest kõrvaldamist, kui nad suudavad asjakohasel viisil tõendada, et rikutud on käesoleva artikli lõikes 1 osutatud kohustust, mis puudutab tasustamise läbipaistvust või suuremat kui 5 % palgalõhet ükskõik millises töötajate kategoorias, välja arvatud juhul, kui tööandja suudab seda objektiivsete sooneutraalsete kriteeriumide alusel põhjendada. See ei piira muid direktiivis 2014/23/EL, 2014/24/EL või 2014/25/EL sätestatud õigusi ja kohustusi.</p>			
<p><b>Artikkel 25</b> <b>Ohvristamine ja kaitse ebasoodsama kohtlemise eest</b></p>			
<p>1. Töötajaid ja töötajate esindajaid ei kohelda ebasoodsamalt seetõttu, et nad on kasutanud võrdse tasustamisega seotud õigusi või on toetanud teist isikut tema õiguste kaitsmisel.</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Kehtiva SoVSi § 5 lg 1<sup>1</sup> järgi on diskrimineerimine ka isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetanud käesolevas seaduses sätestatud õigustele ja kohustustele või toetanud teist isikut tema käesolevas seaduses sätestatud õiguste kaitsel.</p> <p><b>SoVS</b> <b>§ 5. Sooline diskrimineerimine</b> [...]</p>

			<p>(1<sup>1</sup>) Diskrimineerimiseks loetakse ka isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud käesolevas seaduses sätestatud õigustele ja kohustustele või toetanud teist isikut tema käesolevas seaduses sätestatud õiguste kaitsel.  <a href="#">[RT I 2009, 48, 323</a> - jõust. 23.10.2009]</p> <p>Kehtiva TLSi järgi on samuti keelatud kohelda töötajat ebasoodsalt:</p> <p><b>§ 2<sup>1</sup>. Kaitse ebasoodsa kohtlemise eest</b>  Tööandja ei tohi kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja toetub enda õigustele, juhib tähelepanu nende rikkumisele või toetab teist töötajat tema õiguste kaitsel.</p> <p><b>ATS</b>  <b>§ 13<sup>1</sup>. Kaitse ebasoodsa kohtlemise eest</b>  Ametiasutus ei tohi kohelda ametnikku ebasoodsalt seetõttu, et ametnik toetub enda õigustele, juhib tähelepanu nende rikkumisele või toetab teist ametnikku tema õiguste kaitsel.</p>
<p>2. Liikmesriigid võtavad oma õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud, et kaitsta töötajaid,</p>	<p>Vastab.</p>		<p><b>TLS</b>  <b>§ 92. Ülesütlemise piirangud</b></p>

sealhulgas neid töötajaid, kes on töötajate esindajad, töölt vabastamise või tööandjapoolse muu pahatahtliku kohtlemise eest vastusena tööandja organisatsiooni sees esitatud kaebusele või haldus- või kohtumenetlusele seoses võrdse tasustamise põhimõttega seotud õiguste või kohustuste täitmise tagamiseks.

(1) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et:

[...]

4) töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;

[...]

(3) Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajate esindajaga tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse, et tööleping on üles öeldud käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 4 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel.

[...]

#### **§ 94. Töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemise erisus**

(1) Enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütlemise kohta.

(2) Töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest. Tööandja peab töötajate arvamust mõistlikul määral arvestama. Tööandja peab põhjendama töötajate arvamuse arvestamata jätmist.

**AÜS**

#### **§ 19. Töötaja õigused**

(1) Töötajal on õigus kuuluda oma töökohajärgsesse või mõnda muusse ametiühingusse. Töötajal on õigus tegutseda ametiühingu valitud esindajana.

(2) Töötaja ja tööotsija õigusi ei või piirata sõltuvalt tema kuulumisest või mittekuulumisest ametiühingusse, ametiühingu valitud esindajaks olemisest või muust seaduslikust ametiühingualasest tegevusest.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud õiguste piiramise all mõistetakse ametiühingutegevuse tõttu:

- 1) töötaja tööle mittelubamist;
- 2) töötajaga töölepingu ülesütlemist või teenistusest vabastamist;
- 3) töötaja töötingimuste halvendamist;
- 4) töötasu, palga või lisatasu vähendamist või mittemaksmist;
- 5) distsiplinaarkaristuse määramist;
- 6) ähvardamist töölepingu ülesütlemise, teenistusest vabastamise, töötingimuste halvendamise ja karistuse määramisega;
- 7) muud ebavõrdset kohtlemist.

[[RT I 2009, 5, 35](#) - jõust. 01.07.2009]

**ATS**

**§ 100. Teenistusest vabastamise piirangud**

[...]

(3) Ametnikku ei tohi teenistusest vabastada järgmistel põhjustel:

		<p>[...]</p> <p>3) ametnik taotles käesoleva seaduse § 26 lõikes 1, § 63 lõikes 1 või § 67 lõikes 2 sätestatud andmete esitamist.</p> <p>[...]</p> <p>(5) Kui ametiasutus ei tõenda, et ta vabastas ametniku teenistusest käesolevas seaduses sätestatud lubatud alusel, loetakse ametnik teenistusest vabastatuks käesoleva paragrahvi lõike 3 punktis 3 nimetatud põhjusel, kui ametnik nõudis enne teenistusest vabastamist andmeid teenistustingimuste kohta.</p>
<p><b>Artikkel 26</b> <b>Seos direktiiviga 2006/54/EÜ</b></p>		
<p>Menetluste suhtes, mis käsitlevad õigusi või kohustusi seoses direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 sätestatud võrdse tasustamise põhimõttega, kohaldatakse käesoleva direktiivi III peatükki.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>	<p>Direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 4 sätestatud võrdse tasustamise põhimõtte järgi on võrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes. Tööde klassifitseerimissüsteemi kasutamise puhul töötasu määramisel võetakse selle aluseks samad kriteeriumid nii meeste kui ka naiste suhtes ning see koostatakse nii, et igasugune sooline diskrimineerimine oleks välistatud. Käesoleva direktiivi ülevõtva eelnõu järgi kohaldatakse nende põhimõtetega seotud menetlustes käesoleva direktiivi III peatükki, kuivõrd muudatused tehakse SoVSi, kus on kehtestatud ka direktiivi 2006/54/EÜ</p>

			artikliga 4 seotud soolise diskrimineerimise keeld töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes võrdse või võrdväärse töö puhul.
<b>IV peatükk</b>			
<b>Horisontaalsed sätted</b>			
<b>Artikkel 27</b>			
<b>Kaitsetase</b>			
1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada töötajate jaoks käesoleva direktiivi sätetest soodsamad sätted.	Ei ole vaja üle võtta.		
2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna mingil juhul alust kaitsetaseme alandamiseks käesoleva direktiiviga reguleeritavates valdkondades.	Ei ole vaja üle võtta.		
<b>Artikkel 28</b>			
<b>Võrdõiguslikkust edendavad asutused</b>			
1. Ilma et see piiraks tööinspeksioonide või muude töötajate õigusi kaitsvate asutuste, sealhulgas sotsiaalpartnerite pädevust, on võrdõiguslikkust edendavad asutused pädevad käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvates küsimustes.	Vastab.		SoVS <b>§ 15. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik</b> (1) Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (edaspidi <i>volinik</i> ) on käesoleva seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse nõuete täitmist jälgiv ning muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt.

<p>2. Liikmesriigid võtavad kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavadega aktiivseid meetmeid, et tagada võrdse tasustamise põhimõttega seotud küsimuses tihe koostöö ja koordineerimine tööinspeksioonide, võrdõiguslikkust edendavate asutuste ning, kui see on asjakohane, sotsiaalpartnerite vahel.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		
<p>3. Liikmesriigid tagavad võrdõiguslikkust edendavatele asutustele piisavalt vahendeid, et võimaldada neil tulemuslikult täita oma ülesandeid, mis on seotud võrdse tasustamise õiguse järgimisega.</p>	<p>Ei ole vaja üle võtta.</p>		
<p><b>Artikkel 29</b> <b>Järelevalve ja teadlikkuse suurendamine</b></p>			
<p>1. Liikmesriigid tagavad võrdse tasustamise põhimõtte rakendamise järjepideva ja koordineeritud järelevalve ja toetamise ning kõigi kättesaadavate õiguskaitsevahendite kohaldamise.</p>	<p>Põhimõte – ei ole vaja üle võtta</p>		
<p>2. Iga liikmesriik määrab käesoleva direktiivi rakendamiseks võetavaid riiklikke rakendusmeetmeid jälgiva ja toetava asutuse (edaspidi „järelevalveasutus“) ning võtab</p>	<p>Ei vasta.</p>		<p>Muudatusena saab Tööinspeksioon ülesandeks teha järelevalvet selle üle, kas tööandja annab enne tööintervjuud töötasu või töötasuvahemiku infot. Lisaks on Tööinspeksioonil ka üldine</p>

<p>vajalikud meetmed sellise asutuse nõuetekohaseks toimimiseks. Järelevalveasutus võib olla olemasoleva riigiasutuse või -struktuuri osa. Liikmesriigid võivad määrata teadlikkuse suurendamise ja andmete kogumise eesmärgil rohkem kui ühe asutuse, eeldusel et lõike 3 punktides b, c ja e sätestatud järelevalve- ja analüüsiülesandeid täidab keskne asutus.</p>			<p>ennetusülesanne (mille hulka võib muuhulgas kuuluda ka teadlikkuse suurendamine).</p> <p>Voliniku ülesanne on teadlikkuse suurendamine ja töötajate toetamine ning nõustamine diskrimineerimisjuhtumite korral.</p>
<p>3. Liikmesriigid tagavad, et järelevalveasutuse ülesanded hõlmavad järgmist:</p>			
<p>a) avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate ja organisatsioonide, sotsiaalpartnerite ja üldsuse teadlikkuse suurendamine, et edendada võrdse tasustamise põhimõtet ja õigust tasustamise läbipaistvusele, käsitledes muu hulgas interseksionaalset diskrimineerimist seoses võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmisega;</p>	<p>Vastab.</p>		<p>Tööinspektsiooni põhimäärus  <b>§ 9. Tööinspektsiooni ülesanded</b>  [...]  2) teeb ennetustööd töökeskkonna ohutuks muutmiseks ja tööelu kvaliteedi tõstmiseks, kaasates asjaomaseid asutusi ja organisatsioone;</p> <p>VõrdKS  <b>§ 16. Voliniku pädevus</b>  Volinik:  [...]  9) võtab tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks.</p>

b) soolise palgalõhe põhjuste analüüsimine ning selliste vahendite väljatöötamine, mis aitaksid töötasuerinevusi hinnata, kasutades selleks eelkõige EIGE analüütilist tegevust ja analüüsivahendeid;	Ei vasta.		
c) tööandjalt artikli 9 lõike 7 kohaselt saadud andmete kogumine ning artikli 9 lõike 1 punktides a–f osutatud andmete viivitamatu avaldamine hõlpsasti kättesaadaval ja kasutajasõbralikul viisil, mis võimaldab võrrelda asjaomase liikmesriigi tööandjaid, sektoreid ja piirkondi, ning eelmise nelja aasta andmete esitamine, kui need on kättesaadavad;	Ei vasta.		
d) artikli 10 lõike 3 kohaselt esitatud, töötasu ühist hindamist käsitlevate aruannete kogumine;	Ei vasta.		
e) andmete koondamine palgadiskrimineerimise nõuete arvu ja liigi kohta ning pädevatele ametiasutustele, sealhulgas võrdõiguslikkust edendavad asutused, ja liikmesriigi kohtutele esitatud kaebuste kohta.	Ei vasta.		
4. Liikmesriigid esitavad lõike 3 punktides c, d ja e osutatud andmed komisjonile ühekorraga hiljemalt 7.	Ei vasta.		

juuniks 2028 ja seejärel iga kahe aasta järel.			
<b>Artikkel 30</b> <b>Kollektiivläbirääkimised ja kollektiivne tegutsemine</b>			
Käesolev direktiiv ei mõjuta mingil viisil õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle, neid sõlmida ja jõustada ning tegutseda kollektiivselt kooskõlas liikmesriigi õiguse ja tavaga.	Ei vaja ülevõtmist.		
<b>Artikkel 31</b> <b>Statistika</b>			
Liikmesriigid esitavad igal aastal komisjonile (Eurostatile) oma ajakohastatud korrigeerimata kujul andmed soolise palgalõhe arvutamiseks. See statistika tuleb koostada sugude, majandussektorite, tööaja (täistööaeg / osaline tööaeg), majandusliku kontrolli (riigi omand / eraomand) ja vanuse kaupa ning andmed tuleb arvutada igal aastal. Esimeses lõigus osutatud andmete esitamine vaatlusaasta 2026 kohta algab 31. jaanuaril 2028.	Ei ole vaja eraldi üle võtta.		Selle sätte ülevõtmiseks on ELi tasandil uuendatud tööturustatistika määrust.
<b>Artikkel 32</b> <b>Teabe levitamine</b>			
Liikmesriigid võtavad aktiivseid meetmeid, tagamaks et käesoleva	Ei vaja ülevõtmist.		

<p>direktiivi kohaselt vastu võetud sätted ja juba kehtivad asjakohased sätted tehakse liikmesriikide territooriumil asjaomastele isikutele teatavaks, kasutades selleks kõiki sobivaid vahendeid.</p>			
<p><b>Artikkel 33 Rakendamine</b></p>			
<p>Liikmesriigid võivad usaldada käesoleva direktiivi rakendamise sotsiaalpartneritele, kui see on kooskõlas sotsiaalpartnerite rolli käsitleva liikmesriigi õiguse ja/või tavaga ning kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemused on alati saavutatud. Sotsiaalpartneritele usaldatud rakendamisülesanded võivad hõlmata järgmist:</p> <p>a) artikli 4 lõikes 2 sätestatud analüüsi vahendite ja -meetodite väljatöötamine;</p> <p>b) rahalised karistused, mis on võrreldavad trahvidega, eeldusel, et need on mõjusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.</p>	<p>Ei vaja ülevõtmist.</p>		
<p><b>Artikkel 34 Ülevõtmine</b></p>			

<p>1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 7. juuniks 2026. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.</p> <p>Komisjoni teavitamisel lisavad liikmesriigid komisjonile ka kokkuvõtte hinnangust selle kohta, millist mõju avaldavad nende ülevõtmismeetmed töötajatele ja alla 250 töötajaga tööandjatele, ning viite sellisele avaldatud hinnangule.</p>	<p>Ei vaja ülevõtmist.</p>		
<p>2. Kui liikmesriigid võtavad vastu lõikes 1 osutatud normid, sisaldavad need viidet käesolevale direktiivile või selline viide lisatakse nende ametliku avaldamise korral. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.</p>	<p>Ei vaja ülevõtmist.</p>		<p>SoVSi, TLSi, ATSi normitehnilist märkust täiendatakse tekstiosaga „Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2023/970, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist (ELT L 132, 17.05.2023, lk 21–44)“.</p>
<p><b>Artikkel 35</b> <b>Aruandlus ja läbivaatamine</b></p>			
<p>1. Hiljemalt 7. juuniks 2031 teavitavad liikmesriigid komisjoni sellest, kuidas käesolevat direktiivi on rakendatud ja milline on olnud selle mõju praktikas.</p>	<p>Ei vaja ülevõtmist.</p>		

<p>2. Hiljemalt 7. juuniks 2033 esitab komisjon Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande käesoleva määruse rakendamise kohta. Kõnealusel aruandes analüüsitakse muu hulgas artiklites 9 ja 10 tööandjatele seatud künniseid ning artikli 10 lõikes 1 töötasude ühise hindamise käivitajana sätestatud 5 % läve. Komisjon esitab kohasel juhul selliseid õigusaktide muutmise ettepanekuid, mida ta peab nimetatud aruande alusel vajalikuks.</p>	<p>Ei vaja ülevõtmist.</p>		
<b>Artikkel 36: Jõustumine</b>			
<p>Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist Euroopa Liidu Teatajas.</p>	<p>Ei vaja ülevõtmist.</p>		