

Vienlīdzīgas samaksas tiesvedības Latvijā 3/41/23



Vecākais jurists, PwC Legal
Edgars Riņķis

Vienlīdzīgas samaksas direktīva 2023/970 stājās spēkā šā gada jūnijā. Tiesvedībās vienlīdzīga atalgojuma jautājums tiek skatīts jau ilgstoši, bet, direktīvas iespaidā pieaugot pieejamās informācijas apjomam, visticamāk, pieaugs arī šādu tiesvedību skaits. Ņemot vērā aktualitāti, rakstā vērtēta vienlīdzīgas samaksas tiesvedību prakse Latvijā un objektīvais pamatojums samaksas atšķirībai.

Direktīva nosaka darba devēju pienākumu informēt darbiniekus par uzņēmuma politiku samaksas noteikšanai, kā arī pamatot konkrētam darbiniekam noteikto atlīdzības apmēru salīdzinājumā ar citiem uzņēmuma darbiniekiem attiecīgajā kategorijā. Pašlaik praksē daudzi darba devēji aizliedz izpaust darba samaksas apmēru citiem darbiniekiem, taču direktīva šādu rīcību aizliedz.

Ja samaksa ir nevienlīdzīga, tad paziņojuma brīdis faktiski iezīmēs trīs gadu periodu, kurā darbiniekam būs tiesības celt prasību tiesā, lūdzot ne tikai zaudējumu kompensāciju, bet arī nokavējuma procentus un morālā kaitējuma kompensāciju.

Eiropas Savienības Tiesa šajā jautājumā jau ir izveidojusi plašu judikatūru, vienlaikus nosakot, ka tieši nacionālo tiesu kompetencē ir konstatēt, vai salīdzinātie darbi ir uzskatāmi par vienādas vērtības¹ darbiem. Līdz ar to Latvijas tiesu praksei ir būtiska nozīme, izšķirot strīdus par vienlīdzīgas samaksas nodrošināšanu.

Prasības pamatā Latvijā būtu Darba likuma 60. pantā noteiktais darba devēju pienākums nodrošināt vienlīdzīgu samaksu sievietēm un vīriešiem, kas veic vienādu vai vienādas vērtības darbu. Prasībā varētu norādīt atsauces arī uz Darba likuma 7. pantu (vienlīdzīga attieksme) un 29. pantu (diskriminācijas aizliegums). Saņemot šāda satura prasības pieteikumu, tiek noteikts apgrieztās pierādīšanas princips. Tātad tieši darba devējam ir pienākums pierādīt, ka samaksa noteikta objektīvi, un pamatot, ka nav izdarīts vienlīdzīgas samaksas pārkāpums.

Tā kā tiesu prakse šī jautājuma risināšanā nav plaša, jo šādi strīdi reti nonāk līdz tiesai, galvenais nolēmums, kas raksturo šāda strīda izvērtēšanu, ir 2017. gada spriedums lietā SKC-792/2017. Izšķirot strīdu par vienlīdzīgu samaksu, tiesa veic šādu izvērtējumu:

1. vērtē darbinieka kvalifikācijas patieso līmeni – analizē darbinieka profesionālo kvalifikāciju, tostarp amata aprakstu, izglītību un pieredzi;
2. vērtē faktisko darba veikšanu – pārlicinās par darba būtību, raksturu un apstākļiem, kādos darbs tika veikts (piemēram, atbildību, nepieciešamās prasmes, darbam nepieciešamās garīgās un fiziskās spējas). Šī darbība ir nepieciešama, jo amata aprakstos ne vienmēr ir precīzi un izsmejoši aprakstīti darba uzdevumi, turklāt darbinieki bieži veic plašākus pienākumus, nekā norādīts nodarbinātības dokumentos. Atbilstoši tiesu praksei darbs ir salīdzināms pēc būtības un vērtējumam var tikt pakļauti ne tikai konkrētajā amatā nodarbinātie, bet arī pieredzējušāki kolēģi un bijušie darbinieki;²
3. balstoties uz minēto, tiesa vērtēs, vai prasītājs veica tādu pašu vai vienādas vērtības darbu kā salīdzināmie darbinieki un vai noteiktā atlīdzība atbilst kvalifikācijai un darba raksturam.

Darba devējam būtu jāsniedz objektīvs pamatojums, lai tiesa neapmierinātu darbinieka prasību. Attaisnojami varētu būt tikai netieši diskriminējoši nosacījumi.³ Katrā situācijā pamatojums var atšķirties,

taču kopumā par objektivitāti⁴ varētu liecināt, piemēram, šādi pamatojošie apsvērumi:

- profesionālās iemaņas/ īpaša kvalifikācija – nevienlīdzīgs atalgojums pieļaujams tikai tad, ja šis nosacījums ir būtisks darba pienākumu pildīšanā vai konkrētajam amatam;
- darba sniegums – objektīvi, pārredzami un detalizēti veikts darba novērtējums var būt pamatojums atšķirībām darba samaksā;
- tirgus situācija darbā pieņemšanas brīdī var būt attaisnojošs apsvērums, taču jāņem vērā proporcionalitātes princips – laika gaitā nevienlīdzībai atalgojuma apmērā būtu pakāpeniski jāsamazinās un jāizzūd, ja tiek veikts līdzīgs vai vienādas vērtības darbs;
- darba pienākumi un ekonomiskā vērtība – nepieciešams veikt rūpīgu amata izvērtējumu un izstrādāt pamatojumu, kurā iekļauts secinājums par darba ekonomisko vērtību un attaisnojumu atšķirībai samaksas apjomā.

Papildus minētajam darba devējs varētu izmantot arī citus argumentus samaksas apmēra pamatošanai atkarībā no konkrētās situācijas. Jāņem vērā, ka, pieaugot vienlīdzīgas samaksas tiesvedību skaitam sakarā ar plašākas informācijas pieejamību darbiniekiem, ko veicinās direktīva, gaidāma Latvijas tiesu prakses attīstība. Turklāt, tuvojoties 2026. gadam, minēto noteikti varēs papildināt arī ar valsts iestāžu izstrādāto metodiku un vadlīniju atziņām.

Lai gan direktīva nacionālajos normatīvajos aktos jāievieš līdz 2026. gada 7. jūnijam, apzinīgākie darba devēji jau pirms kāda laika ir sākuši mazināt juridiskos un finanšu riskus. Šādu rīcību var saprast, jo potenciālās kompensācijas, ņemot vērā gan darbinieku skaitu, gan stāžu, var sasniegt ļoti lielus apmērus.

¹ Darba likuma komentāri. 2020. 170. lpp.

² 14.02.2007. Senāta Civillietu departamenta spriedums lietā Nr. SKC-67/2007

³ Piemēram, netieši diskriminējošs būtu nosacījums, ka darbiniekam jābūt spējīgam darba veikšanai izmantot fizisku spēku. Tiešā diskriminācija būtu konstatējama, ja amata pozīcija tiktu piedāvāta tikai vīriešiem (diskriminācija pēc pazīmes “dzimums”).

⁴ Vienlīdzīga darba samaksa! EQUINET rokasgrāmata [“Lietas sagatavošana par vienlīdzīgu darba samaksu”](#)