

Darba devējam būs jauni pienākumi? Vienlīdzīgas samaksas direktīvas projekts 1/46/22



PwC Legal jurists
Edgars Riņķis

2021. gada martā Eiropas Komisija pieņēma priekšlikumu jaunai direktīvai, kuras mērķis ir ieviest mehānismus, ar kuru palīdzību darba devēji var nodrošināt vienādu samaksu vīriešiem un sievietēm. Saskaņā ar direktīvas projektā norādīto informāciju, samaksas atšķirība joprojām ir apmēram 14%. Nevienlīdzība uzskatāmi izpaužas, procentus pārrēķinot dienās – salīdzinājumā ar vīriešiem, sievietēm faktiski 51 dienu gadā jāstrādā bez atlīdzības. Jaunā regulējuma galvenais mērķis ir samazināt nevienlīdzību atalgojuma apmērā atkarībā no personas dzimuma. Lai gan dzimumu līdztiesība ir ilgstoši un plaši publiskajā telpā apspriests temats, statistika nedod pamatu apgalvot, ka atalgojuma jautājumā ir panākts līdzsvars. Tā sasniegšanai Eiropas Komisija ir ķērusies pie jaunu risinājumu ieviešanas, kas darba devējiem nozīmēs jaunus likumiskos pienākumus.

Darba vērtības noteikšana visiem amatiem

Darba devēju pienākums ir nodrošināt tādas samaksas struktūras, kas sievietēm un vīriešiem ļauj saņemt vienādu samaksu par vienādu darbu vai vienādas vērtības darbu. Lai noteiktu darba vērtību, dalībvalstīm būs jāizstrādā mehānismi un metodoloģijas, kas ļaus darba devējiem vērtēt šo aspektu.

Turklāt saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas atziņām jāvērtē ne tikai konkrētā darba devēja ietvaros nodarbinātie, bet, piemēram, arī uzņēmumu grupa, un var tikt vērtēti arī bijušie darbinieki.

Darba vērtību varētu raksturot šādi objektīvi kritēriji:

- nepieciešamā izglītība, profesionālās un apmācību prasības;
- nepieciešamās prasmes, piepūle darba veikšanai un noteiktā atbildība;
- veicamie darba pienākumi un uzdevumi.

Pārredzamāka atalgojuma sistēma

Darba devējiem būs jā sagatavo apraksts par dzimumneitrāliem kritērijiem, kurus izmanto, lai noteiktu darba samaksu un karjeras izaugsmi. Savukārt darbiniekiem būs tiesības pieprasīt informāciju par darba samaksas līmeņiem pēc dzimuma kritērija un darbinieku kategorijām vienādos vai vienādas vērtības amatos. Turklāt darba devējiem ikgadēji vajadzēs atgādināt darbiniekiem par tiesībām šādu informāciju saņemt.

Lielajiem darba devējiem jauns ziņošanas pienākums

Lielajiem uzņēmumiem (virs 250 darbiniekiem – Latvijā reģistrēti vairāk nekā 200 šādi darba devēji) būs pienākums sagatavot un publiskot informāciju par atalgojuma (ieskaitot papildu samaksu, piemēram, piemaksas un bonusus) atšķirību starp sievietēm un vīriešiem. Ja atšķirība būs vismaz 5%, darba devējam vajadzēs veikt atalgojuma izvērtējumu un pamatot samaksas atšķirības. Ja objektīvu pamatojumu

sagatavot nebūs iespējams, darba devējam sadarbībā ar darbiniekiem un valsts iestādēm būs jānovērš šī atšķirība.

Lielāka iespēja, ka domstarpības tiks risinātas tiesā

Visbeidzot, viens no direktīvas mērķiem ir arī atvieglot darbinieku iespējas vērsties tiesā, ja identificētas diskriminējoša atalgojuma pazīmes. Tādēļ direktīvas projektā iestrādāti šādi nosacījumi:

- Pierādīšanas pienākums tikai darba devējam. Šāda prakse diskriminācijas tiesvedībās jau tiek piekopta, taču saskaņā ar pašreizējo tiesu praksi¹ ir nepieciešams tiesas pirmšķietamības izvērtējums, lai varētu noteikt, kam uzliekams pierādīšanas pienākums. Direktīvā paredzēts, ka pierādīšanas pienākums darba devējam tiks noteikts bez pirmšķietamības izvērtējuma, tātad pēc noklusējuma.
- Ilgāks prasības celšanas termiņš. Likumprojektā paredzēts noteikt trīs gadu prasības celšanas termiņu (salīdzinājumam – šobrīd noteikts trīs mēnešu termiņš).² Turklāt termiņa sākums būs brīdis, kad diskriminējošais pārkāpums ir pārtraukts.
- Tiesvedības izdevumus sedz darba devējs. Direktīvā iekļauts nosacījums – ja tiesvedībā taisnība izrādītos darba devējam un darbinieka prasība tiktu noraidīta, darba devējam nav tiesību atgūt tiesāšanās izdevumus, ja vien prasība nav celta ļaunā nolūkā vai izdevumu neatgūšana būtu nesaprātīga, piemēram, darba devējs ir mazs uzņēmums, kura finanšu stāvoklis pasliktinājies.

Lai gan direktīvas gala versija vēl tiek izstrādāta ES gaitēnos, piedāvātais regulējums ļauj ieskicēt gaidāmos darba devēju pienākumus un darba tiesību attīstības tendences. Uzsvars tiks likts uz darba samaksas informācijas apkopošanu un pārredzamību, tiesvedību ierobežojošo faktoru samazināšanu, tādēļ darba devējiem jāērēķinās ar izaicinājumiem, kurus nesīs jaunais regulējums.

¹Augstākās tiesas 2012. gada 6. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-684/2012 <https://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3066>

²Darba likuma 60. panta trešajā daļā noteikts, ka darbinieks var celt vienlīdzīgas samaksas prasību tiesā trīs mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam būtu bijis jāuzzina par vienlīdzīgas samaksas noteikumu pārkāpumu.