

Судебные разбирательства в Латвии о равной оплате 3/41/23



PwC Legal юрист
Edgars Riņķis

Директива о равной оплате № 2023/970 вступила в силу в июне этого года. В судебных разбирательствах вопрос равной оплаты рассматривается уже давно, однако с увеличением объема доступной информации под влиянием директивы количество судебных процессов, скорее всего, увеличится. С учетом актуальности в статье оценивается практика судебных разбирательств о равной оплате в Латвии и объективное обоснование отличий в оплате.

Директива определяет обязанность работодателей информировать работников о применяемой предприятием политике оплаты труда, а также обосновать назначенный конкретному работнику размер вознаграждения по сравнению с другими работниками предприятия соответствующей категории. В настоящий момент на практике многие работодатели запрещают разглашать размер оплаты труда другим работникам, в свою очередь, директива запретит такие действия.

Если оплата неравная, то момент сообщения фактически обозначит отправную точку трехлетнего срока, в течение которого работник будет вправе предъявить судебный иск с просьбой не только компенсировать ущерб, но и выплатить проценты за просрочку и компенсацию морального вреда.

Суд Европейского союза уже наработал обширную юдикатуру по данному вопросу, одновременно предусматривая, что констатировать, можно ли считать сравниваемый труд одинаково ценным трудом¹, могут исключительно национальные суды. Таким образом, латвийская судебная практика имеет существенное значение при рассмотрении споров об обеспечении равной оплаты.

Основой иска в Латвии может быть предусмотренная статьей 60 закона «О труде» обязанность работодателей обеспечить равную оплату труда женщин и мужчин, выполняющих одинаковую или одинаково ценную работу. В то же время в иске могут содержаться и ссылки на статью 7 (равное отношение) и статью 29 (запрет дискриминации) закона «О труде». Получив исковое заявление такого содержания, суд применяет принцип доказательства от обратного, т. е. именно работодатель обязан доказать, что оплата назначена объективно, и обосновать, что нарушения равной оплаты не было.

Ввиду того, что такие споры редко доходят до суда, судебная практика по решению данного вопроса невелика, поэтому основным решением, характеризующим оценку такого спора, является решение по делу № SKC-792/2017, датированное 2017 годом. Рассматривая спор о равной оплате, суд проводит следующую оценку:

1. оценивает истинный уровень квалификации работника – анализирует профессиональную квалификацию работника, включая должностную инструкцию, образование, опыт;
2. оценивает фактическое выполнение работы – проверяет суть, характер и условия труда, в которых он выполняется (например, ответственность, необходимые навыки, нужные для работы физические и умственные способности). Это нужно делать потому,

что должностные инструкции не всегда содержат точное и исчерпывающее описание рабочих задач, причем нередко обязанности работников выходят за рамки указанного в трудовых документах. Согласно судебной практике работа должна сравниваться по существу и оценке могут подвергаться не только работающие на конкретной должности, но и более опытные коллеги и бывшие работники;²

3. исходя из вышесказанного, суд будет оценивать, выполнял ли истец такую же или одинаково ценную работу, что и сравниваемые работники, и соответствует ли назначенное вознаграждение его квалификации и характеру труда.

Чтобы суд не удовлетворил иск работника, работодателю потребуется предоставить объективное обоснование. Уважительными могут быть только условия, не допускающие косвенной дискриминации.³ Обоснование может отличаться в зависимости от ситуации, однако в целом об объективности⁴ могут свидетельствовать, например, следующие обосновывающие доводы:

- профессиональные навыки / особая квалификация – неравное вознаграждение допускается лишь в том случае, если данное условие является существенным для выполнения рабочих обязанностей или конкретной должности;
- результат труда – объективно, прозрачно и детально проведенная оценка труда может быть основанием для отличий в оплате труда;
- рыночная ситуация на момент принятия на работу – может быть оправдательным доводом, однако необходимо учитывать принцип пропорциональности – со временем неравенство в размере вознаграждения должно постепенно снижаться и исчезнуть, если выполняется подобная или одинаково ценная работа;
- рабочие обязанности и экономическая ценность – необходимо провести тщательную оценку должности и разработать обоснование, содержащее вывод об экономической ценности работы и оправдание отличий в размере оплаты.

Помимо вышесказанного и в зависимости от конкретной ситуации, работодатель может использовать для обоснования размера оплаты труда и другие аргументы. Необходимо учитывать, что с ростом количества судебных разбирательств о равной оплате труда в связи с расширением доступности информации работникам под влиянием директивы прогнозируется развитие латвийской судебной практики. При этом с приближением 2026 года данный список несомненно можно будет дополнить выводами из разработанных государственными учреждениями методик и руководств.

Хотя директиву нужно имплементировать в национальные нормативные акты до 7 июня 2026 г., наиболее сознательные работодатели уже какое-то время назад начали снижать юридические и финансовые риски. Такие действия можно понять, ведь потенциальные компенсации с учетом количества работников и стажа могут достигать очень крупных размеров.

¹Комментарии к закону «О труде». 2020 г., с. 170.

²Решение Департамента по гражданским делам Сената от 14.02.2007 по делу № SKC-67/2007.

³Например, косвенно дискриминирующим может быть условие, что работник должен быть способен применять при выполнении труда физическую силу. Прямая дискриминация может быть обнаружена, если должностная позиция предлагалась только мужчинам (дискриминация по половому признаку).

⁴Равная оплата труда! Руководство EQUINET «Подготовка дела о равной оплате труда»