

VIENLĪDZĪGA UN CAURSKATĀMA DARBA SAMAKSA SENĀTA ATZIŅAS

LBAS Darba tiesību forums 2022

2022.gada 3.novembris

Par vienlīdzīgu darba samaksu I

Vienlīdzīgas darba samaksas princips vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu nav ierobežots tikai ar tiem gadījumiem, kad vīrieši un sievietes vienlaikus veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu pie tā paša darba devēja.

Vienlīdzīgas darba samaksas princips ir attiecināms uz gadījumu, kad sieviete saņēmusi zemāku atalgojumu nekā vīrietis, kurš pie darba devēja ir veicis tādu pašu darbu pirms sievietes nodarbinātības perioda.

Senāta 2007.gada 14.februāra spriedums lietā Nr. [SKC-67/2007](#) (C30166706)

Par vienlīdzīgu darba samaksu II

Izšķirot strīdu par atšķirīgas attieksmes pārkāpuma esību/neesību pret darbinieku attiecībā uz darba samaksu, tiesai jānodrošina vērtējums darbinieka profesionālajai kvalifikācijai (piemēram, izglītība, nepieciešamās iemaņas darba veikšanai u.tml.), lai noskaidrotu tās patieso līmeni, pārliecinātos par darba raksturu un apstākļiem, kādos tas tika veikts, un salīdzinātu ar citiem, tostarp pieredzējušiem darbiniekiem (vai prasītājs neveica tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, vai viņam noteiktā atlīdzība atbilst viņa kvalifikācijai un izpildītā darba raksturam).

Senāta 2017.gada 27.aprīļa sprieduma lietā Nr. [SKC-792/2017](#) (C33462214) 10.3.punkts

Prasības celšanas termiņa neievērošanas sekas

Darba likuma 60.panta trešajā daļā noteiktā termiņa prasības celšanai neievērošanas gadījumā darbinieks zaudē iespēju vērsties pret darba devēju, pamatojoties uz pēdējā pieļautu vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu atalgojuma noteikšanā, tostarp prasīt Darba likuma 29.panta astotajā daļā paredzēto zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu saistībā ar šo tiesību aizskārumu.

*Senāta 2018.gada 6.jūnija sprieduma lietā Nr. SKC-79/2018 ([ECLI:LV:AT:2018:0606.C31247015.1.S](#))
8.4.punkts*

Par arodbiedrības tiesībām iegūt informāciju par darba samaksu ^{3.11.2022.}

Darbinieku pārstāvjiem atbilstoši Darba likuma 11.panta pirmās daļas 1.punktam un otrajai daļai ir tiesības savlaicīgi, pienācīgā veidā un apjomā saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, savukārt darba devējam ir pienākums šādu informāciju izsniegt.

Valsts darba inspekcija var uzdot komersantam izsniegt informāciju arodbiedrībai, tostarp par darbinieku vidējo darba algu, ja darba devēja arodbiedrībai šo informāciju nesniedz.

Senāta rīcības sēdes lēmums lietā Nr. SKA-259/2018 (A420251314), ar kuru atteikts ierosināt kasācijas tiesvedību – nav publicēts, Administratīvās apgabaltiesas 2016.gada 20.oktobra spriedums lietā Nr. [A420251314](#)

Par atbildīgu sociālo dialogu un arodbiedrības pienākumu sniegt informāciju par saviem biedriem sk. Senāta 2022.gada 6.oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-171/2022, [ECLI:AT:2022:1006:C30586020.10.S](#)

Līdzīga vai līdzvērtīga darba nodrošināšana pēc atgriešanās no bērnu kopšanas atvaļinājuma I

Darba likuma 156.panta ceturtajā daļā noteiktais darba devēja pienākums nodrošināt līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem ietver citastarp arī pienākumu līdzīgajā vai līdzvērtīgajā amatā saglabāt ne mazāku atalgojumu par to, kāds darbiniekam bija, dodoties bērna kopšanas atvaļinājumā.

*Senāta 2021.gada 16.septembra sprieduma lietā Nr. SKC-783/2021
([ECLI:LV:AT:2021:0916.C33441320.17.S](#)) 11.punkts*

Līdzīga vai līdzvērtīga darba nodrošināšana pēc atgriešanās no bērnu kopšanas atvaļinājuma II

Ja tiek likvidēta tāda darbinieka amata vieta, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, un tādēļ darba devējam nav iespēja saglabāt iepriekšējo darbu, Darba likuma 156.panta ceturtnā daļa uzliek darba devējam pienākumu nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. No minētās normas jēguma neizriet, ka pantā noteiktais pienākums nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu būtu atkarīgs no darba devēja iespējām. Darba likuma 156.panta ceturtnajā daļā ietverta imperatīva norma, un darba devēja atkāpšanās no tajā noteiktā pienākuma nav pieļaujama.

Senāta 2014.gada 12.novembra sprieduma lietā Nr. [SKC-2608/2014](#) (C28374713) 7.punkts

PALDIES!

LBAS Darba tiesību forums 2022

2022.gada 3.novembris