

Vienlīdzīga darba samaksa par tādu pašu un vienādas vērtības darbu Tiesiskais regulējums. Jēdzieni un to piemērošana praksē

Asoc.prof., Dr.iur. Kristīne Dupate

Latvijas Universitātes Juridiskā fakultāte

Eiropas Komisijas nacionālā eksperte dzimumu līdztiesības tiesību jautājumos

ES tiesiskais regulējums

- **Līguma par Eiropas Savienības darbību 157(1).pants**

«*Visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.*»

ES tiesiskais regulējums

- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos

- *4. pants*

«Tieša un netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir likvidējama.

Ja darba samaksas noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā ir tie paši kritēriji vīriešiem un sievietēm, un tā ir veidota tā, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju.»

- *14. pants*

«1. Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:[...]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts Līguma 157. pantā; [...]»

Latvijas tiesiskais regulējums

- **Darba likuma 60(1).pants**

«Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.»

Vienlīdzīga darba samaksa starp sievietēm un vīriešiem.

Jēdzieni un identificēšana

- Jēdziens «darba samaksa» vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē
 - Jebkura atlīdzība par darbu, atlīdzība saistībā ar darbu, kas tiek izmaksāta naudā vai „graudā”, tagad vai nākotnē (neattiecas uz valsts sociālās apdrošināšanas iemaksām)
- Nevienlīdzīgas darba samaksas avoti (vienotā avota doktrīna)
 - prakse
 - darba līgums
 - darba samaksas sistēma
 - darba koplīgums (uzņēmumā, reģionā, nozarē)
 - tiesiskais regulējums
- Salīdzināmās personas: reālās (pašreizējie vai bijušie kolēģi) un hipotētiskās
 - Jākonstatē, vai mazākas darba samaksas iemesls ir dzimums (nav objektīva skaidrojuma mazākai darba samaksai)

Vienlīdzīga darba samaksa starp sievietēm un vīriešiem. Jēdzieni un identificēšana

- Tiešā diskriminācija:
 - Mazāka darba samaksa (par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu) tieši diskriminācijas pazīmes (dzimuma) dēļ
- Netiešā diskriminācija:
 - Mazāka darba samaksa (par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu) objektīva iemesla dēļ, kurš realitātē nostāda mazāk labvēlīgā situācijā personu vai grupu diskriminācijas aizlieguma pazīmes (dzimuma) dēļ (darba pieredze (*ES Tiesas spriedums lietā Nimz C-184/89*), mobilitāte, izglītība (*ES Tiesas spriedums lietā Danfoss 109/88*), pielietotais fiziskais spēks (*ES Tiesas spriedums lietā Rummler 237/85*), attiecas uz grupu, kura pārsvarā sastāv no viena dzimuma darbiniekiem (*ES Tiesas spriedums lietā Bilka – Kaufhaus 170/84*))

Kas ir «vienādas vērtības darbs»?

- Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu palīdzību nostiprinātu principa, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu, piemērošanu COM(2021) 93 final

- 4. pants

Vienāds darbs un vienādi vērtīgs darbs

«1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba devēji ir ieviesuši tādas darba samaksas struktūras, kas nodrošina sievietēm un vīriešiem vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu.

2. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek izveidoti instrumenti vai metodes darba vērtības noteikšanai un salīdzināšanai saskaņā ar šajā pantā noteiktajiem kritērijiem. Šie instrumenti vai metodes var ietvert dzimumneitrālas profesiju novērtēšanas un klasifikācijas sistēmas.

3. Ar šiem instrumentiem vai metodēm var novērtēt, vai darba vērtības zinā darbaņēmēji ir salīdzināmā situācijā, pamatojoties uz objektīviem kritērijiem, kuri ietver izglītības, profesionālās un apmācības prasības, prasmes, nepieciešamo piepūli un atbildību, veikto darbu un darāmo uzdevumu būtību. Instrumenti un metodes nesatur kritērijus, kas tieši vai netieši pamatojas uz darbaņēmēju dzimumu, un nav balstīti uz šādiem kritērijiem.»