

Nodaļa sniedz informāciju par noteikumiem vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanas nodrošināšanai darbā.

Tiesību akti

- Satversme
- Darba likums (7.pants, 29.pants, 34.pants, 48.pants, 60.pants un 95.pants)

Diskriminācijas pamati

Likums nosaka, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, kā arī uzteicot darba līgumu, darba devējam jānodrošina vienlīdzīgu tiesību principa ievērošana.

Nav pieļaujama jebkāda tieša vai netieša diskriminācija uz šādiem pamatiem:

- rase;
- ādas krāsa;
- dzimums;
- vecums;
- invaliditāte;
- reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība;
- nacionālā vai sociālā izcelsme;
- mantiskais vai ģimenes stāvoklis;
- citi apstākļi (jebkuri apstākļi, kas var būt par pamatu diskriminācijai).

Tieša diskriminācija

Tieša diskriminācija pastāv, ja darba devējs noteikta dzimuma darbiniekiem piemēro acīmredzami labvēlīgākus nosacījumus. Piemēram, vīrietim, kas veic tādu pašu darbu kā sievietei, ir noteikta lielāka darba samaksa.

Netieša diskriminācija

Netieša diskriminācija pastāv, ja acīmredzami neitrāli noteikumi, kritēriji vai prakse rada nelabvēlīgas sekas ievērojami lielākai daļai viena dzimuma personu.

Vienlīdzīgu tiesību principa ievērošana

Dibinot darba tiesiskās attiecības

Dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējam jānodrošina, ka netiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums:

- darba sludinājums nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums;
- darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu;
- darba intervijā nedrīkst uzdot jautājumus, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši;
- uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā, nedrīkst pieļaut jebkādu atšķirīgu attieksmi pret darbinieku.

Sīkāk par nosacījumiem darba sludinājumiem un darba intervijām skatīt nodaļā "Darba tiesisko attiecību dibināšana".

Darba tiesisko attiecību laikā

Darba devējam jānodrošina, ka, nosakot darbinieku darba apstākļus vai profesionālo apmācību, kā arī paaugstinot darbinieku amatā, netiek pieļauta jebkāda diskriminācija.

Nosakot atlīdzību par darbu

Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par:

- tādu pašu darbu. Gadījumā, ja sieviete un vīrietis veic pēc sava rakstura vienādu darbu, arī tad, ja atšķiras darba nosaukums, darba devējam ir pienākums noteikt vienādu darba samaksu. Atšķirības darba samaksā var tikt pamatotas tikai ar objektīviem faktoriem, kas nav saistīti ar dzimumu, piemēram, kvalifikāciju vai pieredzi;
- vai vienādas vērtības darbu. Gadījumā, ja sieviete (vai vīrietis) veic darbu, kas, lai gan pēc sava rakstura atšķiras no darba, ko veic otra dzimuma pārstāvis, tomēr pēc savas būtības ir vienādas vērtības, darba devējam ir jānosaka vienāda atlīdzība. Piemēram, ja uzņēmumā, grāmatvedei, kas ir atbildīga par uzņēmuma grāmatvedības kārtošānu, ir noteikta 150 latu liela alga, bet juristam, kas ir atbildīgs par uzņēmuma juridisko apkalpošanu, ir noteikta 500 latu liela alga, attiecīgā darbiniece var celt prasību par vienlīdzīgas darba samaksas noteikšanu, argumentējot to ar faktu, ka tiek veikts vienādas vērtības darbs. Lai noteiktu, vai darbs, ko veic vīrietis un sieviete, ir vienādas vērtības, ir jāveic darbu salīdzināšana, t.i., jānovērtē darba pienākumu raksturs un prasības, kas izvirzītas attiecīgajam darbiniekam, piemēram, nepieciešamās prasmes, atbildības pakāpe utt.

Lai gan Darba likums nosaka, ka darba samaksa ir jāaprēķina un jāizmaksā skaidrā naudā, Starptautiskās Darba Organizācijas konvencija nr.100 "Par vienlīdzīgu atalgojumu", kurai Latvija ir pievienojusies, paredz, ka darba samaksa ietver darba algu, kā arī jebkuru cita veida izmaksu (naudā vai natūrā), ko tieši vai netieši veic darba devējs darbiniekam saistībā ar darbu. Tāpēc darba devējam jāņem vērā, ka, nosakot darba samaksu, vienlīdzīgu tiesību princips jāievēro ne tikai uz skaidrā naudā izmaksāto darba samaksu, bet arī uz jebkurā citā veida izmaksāto atlīdzību saistībā ar darbu. Piemēram, ja darba devējs samaksā darbiniekam par braukšanas kartīti, lai viņš varētu nokļūt darbā, tad tas tiks uzskatīts par darba samaksas daļu. Darba devējam, nosakot atsevišķas papildu garantijas dažādu kategoriju darbiniekiem, ir jānodrošina, ka netiek pieļauta atšķirīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm.

Uztecot darba līgumu

Uzsakot darba līgumu ar darbinieku, darba devējam ir jāievēro likumā noteiktā kārtība. Gadījumā, ja tiek samazināts darbinieku skaits, jāievēro atsevišķu kategoriju darbinieku priekšrocības turpināt darba attiecības. Darba devējs nedrīkst pieļaut jebkāda veida diskrimināciju attiecībā uz atsevišķiem darbiniekiem.

Izņēmuma gadījumi, kad pieļaujama vienlīdzīgu tiesību principa neievērošana

Likums pieļauj atsevišķus izņēmuma gadījumus, kad netiek piemērots vienlīdzīgu tiesību princips:

- gadījumā, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums. Piemēram, atsevišķiem darbiem reklāmas jomā (modeļiem) un kultūras jomā (dziedātājiem, dejotājiem, aktieriem), kuru veikšanai dzimums ir pamatots nosacījums;
- gadījumā, kad tiek noteiktas papildu garantijas sievietēm grūtniecības periodā un sievietēm pēcdzemdību periodā;
- gadījumā, kad tiek piemēroti vecuma ierobežojumi tiesību aktos noteiktajos gadījumos. Piemēram, nodarbinot personu, kas ir jaunāka par 18 gadiem.

Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas sekas

Dibinot darba tiesiskās attiecības, uzteicot darba līgumu vai paaugstinot amatā

Ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā vai paaugstinot darbinieku amatā, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, attiecīgajai personai ir tiesības prasīt atbilstošu atlīdzību.

Strīda gadījumā, ja darba devējs un darbinieks nevar vienoties par atlīdzības apmēru, to nosaka tiesa pēc sava ieskata.

Nosakot darba apstākļus

Ja, nosakot darba apstākļus, darba devējs ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, attiecīgajam darbiniekam ir tiesības prasīt šādas atšķirīgas attieksmes izbeigšanu.

Nosakot darba samaksu

Ja, nosakot darba samaksu, darba devējs nav ievērojis vienlīdzīgu tiesību principu, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

Ierobežojums prasīt piespiedu darba attiecību nodibināšanu

Ja darba tiesiskās attiecības nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ, pretendents nav tiesību prasīt šo attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā.

Tiesības celt prasību tiesā

Termini prasības celšanai tiesā

Attiecīgā persona var celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas:

- kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības;
- kad saņemts darba devēja uzteikums;
- kad viņa uzzināja vai viņai vajadzēja uzzināt par darba devēja atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.

Pierādīšanas pienākums

Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu, vai arī pierādīt, ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.