

EQUINET

Eiropas Līdztiesības iestāžu
sadarbības tīkls

Vienlīdzīga darba samaksa!

Lietas sagatavošana par
vienlīdzīgu darba samaksu

EQUINET rokasgrāmata

www.equineteurope.org

EQUINET

Eiropas Līdztiesības iestāžu sadarbības tīkls

ISBN 978-92-95112-00-1

© EQUINET 2016

Rokasgrāmatas reprodukcija ir atļauta, norādot atsauci uz konkrēto avotu.

Publikāciju sagatavoja EQUINET Dzimumu Līdztiesības darba grupa. Rokasgrāmatā ir pausts tās autoru skatījums, tāpēc ne EQUINET, ne Eiropas Komisija nav atbildīgi par jebkādu šajā rokasgrāmatā ietvertās informācijas tālāku izmantošanu. Šī informācija neatspoguļo Eiropas Komisijas uzskatus vai viedokli.



Rokasgrāmata izdota ar Eiropas Savienības programmas
"Tiesības, vienlīdzība un pilsonība" līdzfinansējumu.

EQUINET rokasgrāmata: Lietas sagatavošana par vienlīdzīgu darba samaksu publicējis EQUINET, Eiropas Līdztiesības iestāžu sadarbības tīkls (European Network of Equality Bodies).

EQUINET apvieno 46 organizācijas, ko pārstāv 34 Eiropas valstis, kas, darbojoties kā nacionālās līdztiesības iestādes, ir pilnvarotas cīnīties ar diskrimināciju uz vecuma, invaliditātes, dzimuma, rases vai etniskās piederības, reliģijas vai ticības, kā arī seksuālās orientācijas pamata. EQUINET ar savu darbu nodrošina iespēju nacionālajām līdztiesības iestādēm sasniegt un izmantot to maksimālo potenciālu, stiprinot un attīstot Eiropas līmeņa tīklu un platformu.

EQUINET DALĪBNIEKI Aizsardzības pret diskrimināciju komisārs (*Commissioner for the Protection from Discrimination*), **Albānija** | Austrijas Tiesībsargs invaliditātes jomā (*Disability Ombudsman*), **Austrija** | Tiesībsargs vienlīdzīgas attieksmes jomā (*Ombud for Equal Treatment*), **Austrija** | UNIA (Federālais vienlīdzīgu iespēju veicināšanas centrs (*Interfederal Centre for Equal Opportunities*), **Beļģija** | Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūts (*Institute for Equality between Women and Men*), **Beļģija** | Bosnijas un Hercegovinas Tiesībsarga Cilvēktiesību organizācija (*Institution of Human Rights Ombudsman of Bosnia and Herzegovina*), **Bosnija un Hercegovina** | Aizsardzības pret diskrimināciju komisija (*Commission for Protection against Discrimination*), **Bulgārija** | Tiesībsarga birojs (*Office of the Ombudsman*), **Horvātija** | Dzimumu līdztiesības tiesībsargs (*Ombudsman for Gender Equality*), **Horvātija** | Cilvēku ar invaliditāti tiesībsargs (*Ombudswoman for Persons with Disabilities*), **Horvātija** | Pārvaldes un cilvēktiesību komisāra birojs (*Office of the Commissioner for Administration and Human Rights*) (Tiesībsargs), **Kipra** | Sabiedrības tiesību aizstāvis — tiesībsargs (*Public Defender of Rights — Ombudsman*), **Čehijas Republika** | Vienlīdzīgas attieksmes padome (*Board of Equal Treatment*), **Dānija** | Dānijas Cilvēktiesību institūts (*Danish Institute for Human Rights*), **Dānija** | Dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas attieksmes komisārs (*Gender Equality and Equal Treatment Commissioner*), **Igaunija** | Līdztiesības tiesībsargs (*Ombudsman for Equality*), **Somija** | Nediskriminācijas tiesībsargs (*Non-Discrimination Ombudsman*), **Somija** | Aizsardzības pret diskrimināciju komisija (*Commission for Protection against Discrimination*), **Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika (FYROM)** | Tiesību aizstāvis (*Defender of Rights*), **Francija** | Federālā diskriminācijas novēršanas aģentūra (*Federal Anti-Discrimination Agency*), **Vācija** | Grieķijas Tiesībsargs (*Greek Ombudsman*), **Grieķija** | Vienlīdzīgas attieksmes iestāde (*Equal Treatment Authority*), **Ungārija** | Pamattiesību komisāra birojs (*Office of the Commissioner for Fundamental Rights*), **Ungārija** | Īrijas Cilvēktiesību un līdztiesības komisija (*Irish Human Rights and Equality Commission*), **Īrija** | Nacionālais rases diskriminācijas novēršanas birojs (*National Office Against Racial Discrimination*), **Itālija** | Nacionālais vienlīdzības padomnieks (*National Equality Councillor*), **Itālija** | Latvijas Republikas tiesībsargs, **Latvija** | Vienlīdzīgu iespēju tiesībsarga birojs (*Office of the Equal Opportunities Ombudsperson*), **Lietuva** | Vienlīdzīgas attieksmes centrs (*Centre for Equal Treatment*), **Luksemburga** | Nacionālā līdztiesības veicināšanas komisija (*National Commission for the Promotion of Equality*), **Malta** | Nacionālā invaliditātes komisija (*National Commission for Persons with Disability*), **Malta** | Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizstāvis (*The Protector of Human Rights and Freedoms*) (Tiesībsargs), **Melnkalne** | Nīderlandes Cilvēktiesību institūts (*Netherlands Institute for Human Rights*), **Nīderlande** | Līdztiesības

un diskriminācijas novēršanas tiesībsargs (*Equality and Anti-Discrimination Ombud*), **Norvēģija** | Cilvēktiesību komisārs (*Commissioner for Human Rights*), **Polija** | Pilsonības un dzimumu līdztiesības komisija (*Commission for Citizenship and Gender Equality*), **Portugāle** | Darbaspēka un nodarbinātības līdztiesības komisija (*Commission for Equality in Labour and Employment*), **Portugāle** | Migrācijas jautājumu augstākā komisija (*High Commission for Migration*), **Portugāle** | Nacionālā diskriminācijas apkarošanas padome (*National Council for Combating Discrimination*), **Rumānija** | Līdztiesības aizsardzības komisārs (*Commissioner for Protection of Equality*), **Serbija** | Nacionālais cilvēktiesību centrs (*National Centre for Human Rights*), **Slovākija** | Līdztiesības principa aizstāvis (*Advocate of the Principle of Equality*), **Slovēnija** | Etniskās un rases diskriminācijas novēršanas padome (*Council for the Elimination of Ethnic or Racial Discrimination*), **Spānija** | Līdztiesības tiesībsargs (*Equality Ombudsman*), **Zviedrija** | Apvienotās Karalistes Līdztiesības un cilvēktiesību komisija (*Equality and Human Rights Commission, UK*), **Apvienotā Karaliste** | Ziemeļīrijas Līdztiesības komisija (*Equality Commission for Northern Ireland, UK*), **Ziemeļīrija**.

EQUINET sekretariāts | Rue Royale 138 | 1000 Brisele | Beļģija
info@equineteurope.org www.equineteurope.org

PIEZĪMES PAR TULKOJUMU

Rokasgrāmata “Vienlīdzīga darba samaksa” (turpmāk — rokasgrāmata) ir tulkota latviešu valodā pēc Latvijas Republikas tiesībsarga iniciatīvas ar Equinet atļauju.

Latvijas Republikas tiesībsargs uzsver, ka rokasgrāmata rokasgrāmata nav juridiski saistoša. Tā ir veidota, lai palīdzētu praktiķiem veiksmīgi uzsākt un risināt lietas par darba samaksas atšķirībām vīriešiem un sievietēm. Rokasgrāmatas galvenā mērķauditorija ir Līdztiesību veicinošu iestāžu darbinieki, līdz ar to ir jāņem vērā divi apstākļi, iepazīstoties ar šo rokasgrāmatu:

- a) Ja tekstā tiek lietots jēdziens “Jūs”, tas attiecas galvenokārt uz Līdztiesību veicinošas iestādes darbiniekiem. Līdz ar to informācija Līdztiesību veicinošas iestādes darbiniekiem var būt specifiska, tomēr to ir iespējams pielāgot/izmantot arī citiem praktiķiem (advokātiem, darbinieku pārstāvjiem utt.).
- b) Līdztiesību veicinošas iestādes Eiropā ir dažādas, tām ir dažādas funkcijas un mandāti.

Līdz ar to atsevišķi rokasgrāmatā norādīti elementi nav attiecināmi uz Latvijas situāciju. Piemēram, atsevišķās valstīs darba devēji veido darbinieku pensiju fondus. Latvijā nav šāda prakse, tomēr tulkojumā latviešu valodā ir saglabāts oriģināltekstā norādītais.

TERMINU SKAIDROJUMS:

- a) Līdztiesības iestāde — saskaņā ar Valsts valodas centra skaidrojumu termins “Equality Body” ir tulkojums kā “Līdztiesību veicinoša iestāde”. Tāpat minētais termins dažkārt tiek tulkots kā “līdztiesības iestāde” vai “vienlīdzības iestāde”. Pēc būtības termins “Equality Body” ietver tās institūcijas, kuras ir atbildīgas par vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu un diskriminācijas novēršanu. Lai būtu iespējams vieglāk uztvert tekstu, šajā rokasgrāmatā tiek lietots termins “Līdztiesības iestāde,” kas attiecīgi apzīmē visu iepriekš minēto.
- b) Rokasgrāmatā ir lietoti termini “wage/salary.” Kā norāda rokasgrāmatas sagatavotāji, minētie termini angļu valodā ir lietoti pamīšus, tātad kā sinonīmi un ar tiem ir vairāk domāts termins “atalgojums” vai “darba samaksa”. Līdz ar to arī latviešu valodas tulkojumā ir lietoti termini “darba samaksa” un “atalgojums” kā sinonīmi. Sagatavojot lietu par vienlīdzīgu darba samaksu, ir iespējams uzdot prasītājam jautājumus, kas skar gan mēnešalgu, gan darba samaksu, gan atlīdzību atbilstoši individuālajai situācijai.
- c) Lai būtu iespējams vieglāk uztvert tekstu, rokasgrāmatas latviešu valodas versijā termins “prasītājs” un “atbildētājs” ir lietots vīriešu dzimtē, nevis izmantojot gan vīriešu, gan sieviešu dzimtes galotnes. Tomēr minētais termins ietver arī sieviešu dzimtes prasītāju un atbildētāju.

- d) Termins "apgrieztās pierādīšanas princips" un termins "pierādīšanas pienākuma pārceļšana uz atbildētāju" tekstā tiek lietoti kā sinonīmi.
- e) Eiropas Savienības Tiesa visā tekstā tiek pieminēta, izmantojot abreviatūru EST, neatkarīgi no tā, vai spriedums ir pieņemts laikā, kad tiesa tika saukta par Eiropas Kopienu Tiesu vai Eiropas Savienības Tiesu. Šāda abreviatūra tiek izmantota, lai atvieglotu teksta uztveri.
- f) Rokasgrāmatā termins "profession" ir tulkots kā "amats," nevis "profesija," jo pēc būtības, iz-

vērtējot iespējamus vienlīdzīgas darba samaksas pārkāpumus, tiek vērtēts konkrēta amata saturs un pienākumi, nevis profesija. Vienlaikus atsevišķos gadījumos praksē ir iespējams izmantot arī Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumos Nr.461 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas paamprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtība" noteiktos pamatuzdevumus katrai konkrētajai profesijai.

Rokasgrāmatas tulkojums no angļu valodas veikts tulkošanas birojā "Linearis Translations" pēc Tiesībsarga biroja pasūtījuma.

SATURS

PATEICĪBA	8
ĪSS IZKLĀSTS	9
IEVADS: KĀPĒC PIEVĒRSTIES VIENLĪDZĪGA ATALGOJUMA JAUTĀJUMAM?	11
1. PRASĪTĀJAM UZDODAMO JAUTĀJUMU SARAKSTS	15
2. DATU APKOPOŠANA	18
3. INFORMĀCIJAS IEGŪŠANA NO ATBILDĒTĀJA	22
3.1. Amata izvērtējums	22
3.2. Atbildētājam uzdodamo jautājumu saraksts	23
4. LIETAS SAGATAVOŠANA	26
4.1. Pierādīšanas pienākums/salīdzināmais elements	26
4.2. Argumenti un pretargumenti	28
5. SANKCIJAS, TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI UN PĒCKONTROLE	32
PIELIKUMI	34
1. PIELIKUMS. EIROPAS SAVIENĪBAS TIESAS UN NACIONĀLO TIESU PRAKSES PIEMĒRI	34
2. PIELIKUMS. ĀRĒJIE AVOTI	52

PATEICĪBA

AUTORI

Rokasgrāmatas izveidē piedalījās EQUINET Dzimumu līdztiesības darba grupas dalībnieki. Darba grupu veido 36 nacionālie eksperti, kas pārstāv 27 Eiropas valstu 30 Līdztiesības iestādes.

Tika apkopota katras valsts pieredze, ko attiecīgajās rokasgrāmatas nodaļās aprakstīja zemāk minētie darba grupas dalībnieki:

Sandra Bouchon (Francijas Tiesību aizstāvis) | **Ana Curado** (Portugāles Darbaspēka un nodarbinātības līdztiesības komisija (CITE)) | **Ilektra Demoirou** (Grieķijas Tiesībsargs) | **Theresa Hammer** (Austrijas Tiesībsargs vienlīdzīgas attieksmes jomā, darba grupas moderatore) | **Anna Menyhart** (Ungārijas Vienlīdzīgas attieksmes iestāde) | **Tijana Milosevic** (Serbijas Līdztiesības aizsardzības komisārs) | **Stefania Minervino** (Īrijas Cilvēktiesību un līdztiesības komisija) | **Miroslava Novodomcova** (Slovākijas Nacionālais cilvēktiesību centrs) | **Zuzana Ondrujova** (Čehijas Republikas Sabiedrības tiesību aizstāvis) | **Kirsten Precht** (Dānijas Cilvēktiesību institūts) | **Nathalie Schlenzka** (Vācijas Federālā diskriminācijas novēršanas aģentūra (FADA)) | **May Schwartz** (Norvēģijas Līdztiesības un diskriminācijas novēršanas tiesībsargs) | **Katrine Steinfeld** (EQUINET, darba grupas koordinatore) | **Caroline Wieslander Blucher** (Zviedrijas Līdztiesības tiesībsargs)

REDAKTORU KOMANDA

Theresa Hammer (Austrijas Tiesībsargs vienlīdzīgas attieksmes jomā)

Katrine Steinfeld (EQUINET — Eiropas Līdztiesības iestāžu sadarbības tīkls)

REDAKCIJA UN PUBLICĒŠANA

Sarah Cooke O'Dowd (EQUINET — Eiropas Līdztiesības iestāžu sadarbības tīkls)

ĪSS IZKLĀSTS

KAS IR ROKASGRĀMATAS AUTORI?

EQUINET jeb Eiropas Līdztiesības iestāžu sadarbības tīklu veido 45 Līdztiesības iestādes, kas pārstāv 33 Eiropas valstis. Juridiskie eksperti no minētajām valstīm, strādājot pie 20 ar vienlīdzīgu atalgojumu saistītām lietām, ir izveidojuši rokasgrāmatu "Lietas sagatavošana par vienlīdzīgu darba samaksu" ar mērķi atvieglot gan savu, gan kolēģu darbu.

KĀPĒC PIEVĒRSTIES VIENLĪDZĪGA ATALGOJUMA JAUTĀJUMAM?

Strādājot pie dzimumu līdztiesības veicināšanas un diskriminācijas apkarošanas, vienlīdzīgs atalgojums jeb vienāda darba samaksa ir īpaši problemātisks jautājums. Līdz ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, kas Eiropas Savienībā veido apmēram 16%, no kuriem 6% ir strukturālu faktoru radītas atšķirības darba samaksā, tālāka attīstība vienādas darba samaksas principa ieviešanā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu nav notikusi. Diemžēl vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību radīta diskriminācija ir plaši izplatīta, tādējādi paaugstinot nevienlīdzību sieviešu ekonomiskajos sasniegumos visas dzīves garumā, apgrūtinot vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības un sieviešu līdzdalības sasniegšanu, kā arī liedzot sievietēm Eiropā īstenot savu potenciālu darba tirgū. Iepriekš aprakstītā situācija pastāv pat neskatoties uz to, ka princips par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem ir nostiprināts Starptautiskās darba organizācijas 1951. gadā pieņemtajā Konvencijā par vienlīdzīgu atlīdzību (Nr. 100), kā arī 1957. gadā noslēgtajā Romas līgumā, paralēli vairākkārt iekļaujot šo

principu arī Eiropas Savienības direktīvās (šobrīd šī informācija apkopota Direktīvas 2006/54/EK par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos pārstrādātajā versijā) un nacionālajos tiesību aktos.

KĀPĒC ROKASGRĀMATA?

Lietas sagatavošana par vienlīdzīgu darba samaksu ir sarežģīts process vairāku iemeslu dēļ.

Pastāv iespēja, ka vairākās valstīs tiks liegta piekļuve informācijai par atalgojumu, tāpēc prasītājs var pat nenojaust par zemāka atalgojuma saņemšanu, salīdzinot ar saviem kolēģiem. Tāpēc problēmas galvenais risinājums ir nodrošināt un nostiprināt pārredzamības principu atalgojuma sistēmā un informācijas pieejamībā. Tomēr iespējamās netiešās diskriminācijas gadījumos šo jautājumu apgrūtinā nepieciešamība pēc salīdzināmā elementa (personas būtiski līdzīgos apstākļos), kā arī nepieciešamība atspēkot neskaitāmus argumentus saistībā ar dažreiz uz dzimumu balstītu neobjektivitāti amatu izvērtēšanā. Iespēja pierādīšanas pienākumu pārcelt uz atbildētāju ir būtiska ar likumu noteikta stratēģiska priekšrocība, tāpēc ceram, ka ar šīs rokasgrāmatas palīdzību spēsīm sniegt noderīgus padomus šīs priekšrocības veiksmīgai izmantošanai praksē.

Rokasgrāmatas mērķis ir kļūt par praktisku un noderīgu palīglikmēri saskarsmē ar jautājumiem par vienlīdzīgu atalgojumu, sniedzot informāciju par pieejamajiem resursiem, datiem, sadarbības partneriem un argumentiem, kas iepriekšējā pieredzē izrādījušies veiksmīgi. Tomēr rokasgrāmata būtu jāuztver kā praktisks palīgmateriāls un pa-

pildu informācija, nevis kā padziļināts attiecīgās problēmas pētījums.

MĒRĀUDITORIJA

Rokasgrāmata veidota tā, lai atvieglotu Līdztiesības iestāžu darbinieku, advokātu vai citu juridisko speciālistu darbu, sagatavojot lietu par vienlīdzīgu darba samaksu, turklāt rokasgrāmata ietvertie avoti sniegs atbalstu un informāciju ikvienam, kas vēlas rast izpratni gan par problēmām, gan priekšrocībām tiesvedībā, kas saistīta ar līdzvērtīgu atalgojumu. Tāpat rokasgrāmata ietverta arī noderīga un parocīga informācija ikvienam, kas ir ieinteresēts vienlīdzīga atalgojuma jautājumā, kā arī tiem, kas cenšas panākt līdzvērtīgu atalgojumu.

ROKASGRĀMATĀ IETVERTIE TEMATI:

- Prasītājiem un atbildētājiem uzdodamo jautājumu saraksts, kā arī informācija par datu apkopošanu.
- Sadarbības partneru ieteikumi, apkopojot lietas sagatavošanai nepieciešamo informāciju.
- Informācija par pierādīšanas pienākuma pārcelšanu.
- Palīgīdzekļi, kas ilustrē pārrēķināšanas nozīmi atalgojuma sistēmās konkrētajā gadījumā: uz dzimumu līdztiesību balstītas amatu izvērtēšanas sistēmas un algu kalkulatori.
- Līdztiesības iestāžu rīcībā nonākušo lietu piemēri Eiropā.
- Saīsnas uz attiecīgajiem informācijas avotiem, palīgīdzekļiem, statistikas informāciju un citu literatūru.

IEVADS: KĀPĒC PIEVĒRSTIES VIENLĪDZĪGA ATALGOJUMA JAUTĀJUMAM?

Strādājot pie dzimumu līdztiesības veicināšanas un diskriminācijas apkarošanas, vienlīdzīgs atalgojums jeb vienāda darba samaksa ir īpaši problemātisks jautājums gan Līdztiesības iestādēm, gan sabiedrībai kopumā. 2013. gadā sieviešu bruto darba samaksa stundā bija vidēji par 16% zemāka nekā vīriešu bruto darba samaksa stundā visā Eiropas Savienības dalībvalstu ekonomikā kopumā. Darba samaksas atšķirības apmērs svārstījās 27% robežās, sākot no 3% līdz pat 30% (Eurostat apkopotie statistikas dati par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, 2013. gads¹). Šie rādītāji ir kritiski augsti, ņemot vērā to, ka princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm tika iekļauts jau 1957. gada un 1975. gada Romas līgumā pirms vēl tika pieņemta jebkāda direktīva par vienlīdzīgu atalgojumu. Ņemot vērā iepriekš minēto, dzimumu nelīdztiesības jautājuma risināšana ar organizāciju un nostādņu palīdzību ir jo īpaši svarīga.

2013. gadā EQUINET publicēja ziņojumu "Vienāda darba samaksa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu: Līdztiesības iestāžu pieredze", kas bija pirmais ziņojums, ko sagatavoja nesen izveidotā Dzimumu līdztiesības darba grupa. Turpinot iesākto darbu, Dzimumu līdztiesības darba grupa ir sagatavojusi šo rokasgrāmatu saistībā ar prasību pieteikumiem par vienlīdzīgu atalgojumu.

1 <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>

Rokasgrāmatas mērķis ir kļūt par praktisku un noderīgu palīg līdzekli saskarsmē ar jautājumiem par vienlīdzīgu atalgojumu. Tomēr rokasgrāmata būtu jāuztver kā praktisks palīgmateriāls un papildu informācija, nevis kā padziļināts pētījums.

Eiropas Savienības judikatūra, kas skar vienlīdzīgu atalgojuma jautājumu, ir būtiska. Tomēr ir ļoti maz informācijas par amatu izvērtēšanas sistēmām un amatu klasifikācijas sistēmām. Kopumā pierādījies, ka tiesvedības norise nacionālajās tiesās ir apgrūtināta. Ar šī materiāla palīdzību mēs ceram uzlabot prasītāju izredzes uzvarēt tiesvedības procesos, sniedzot informāciju par labās prakses piemēriem saistībā ar uz dzimumu līdztiesību balstītām amatu izvērtēšanas sistēmām, kā arī sniedzot padomus par lietai par vienlīdzīgu darba samaksu nepieciešamās informācijas apkopošanu.

VIENLĪDZĪGA ATALGOJUMA JĒDIENS — JURIDISKAIS PAMATOJUMS²

Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 157. pants (iepriekš spēkā esošais EEK 119. pants un iepriekš spēkā esošais EKL 141. pants) ir galvenā tiesību norma saistībā ar vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu

2 Tiesiskā regulējuma izvērstāks apraksts par vienlīdzīgu atalgojumu pieejams EQUINET publicētajā ziņojumā „Vienāda darba samaksa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu: Līdztiesības iestāžu pieredze” (Equinet Perspective Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value: The Experience of Equality Bodies) (2013), 9.-17. lpp.

darbu vai vienādas vērtības darbu, kas tika ietverta jau 1957. gadā noslēgtajā Eiropas Ekonomikas kopienas līgumā. Šai normai piemīt horizontāla tieša iedarbība, kas nozīmē, ka uz tiesību normu var atsaukties indivīdi, vēršoties tiesā ne tikai pret valsti (valsts iestādēm), bet arī pret citiem indivīdiem, piemēram, darba devējiem, kas darbojas privātajā sektorā.

Līdzīgi definīcijai primārajos tiesību aktos, vienādas darba samaksas princips iekļauts arī Direktīvas 2006/54/EK 4. pantā, paredzot, ka "tieša un netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir likvidējama." Tāpat šajā tiesību normā norādīts: "Ja darba samaksas noteikšanai izmanto amatu klasifikācijas sistēmu, tās pamatā ir tie paši kritēriji vīriešiem un sievietēm, un tā ir veidota tā, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju."

Atlīdzība ietver ne tikai personas pamatalgu (mēnešalgu), bet arī virkni citu atlīdzību veidojošu elementu, tostarp aroda pensijas plānu. Direktīvas³ 2. panta 1. punkta "e" apakšpunktā minētā darba samaksas definīcija nosaka, ka tā ir "parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs/-a par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja."

VIENĀDAS VĒRTĪBAS DARBS

Eiropas Savienības līmenī nepastāv vienādas vērtības darba definīcija vai skaidri definēti dažādu amatu salīdzināšanas novērtēšanas kritēriji. Praksē jēdziens "vienādas vērtības darbs" nav ne plaši zināms, ne pietiekami labi izprasts.

Tomēr, par laimi, Eiropas Savienības Tiesa (EST)⁴ savā visaptverošajā un ārkārtīgi svarīgajā judikatūrā ir sniegusi vienādas darba samaksas jēdziena skaidrojumu. Tiesas praksē bijuši vairāki

gadījumi, kuros vienādas vērtības darba noteikšanai tika salīdzināts sievietes un vīrieša veiktais darbs, pamatojoties uz prasībām, kas izvirzītas attiecīgā amata pienākumu pildīšanai. Nepieciešamās prasmes, spējas un atbildība, veicamais darbs un pienākumi ir būtiska informācija. Direktīvas 2006/54/EK preambulā sniegts judikatūras kopsavilkums. Direktīvas 9. apsvērumā norādīts, ka "saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru, lai novērtētu to, vai darba ņēmēji veic vienu un to pašu vienādas vērtības darbu, būtu jānosaka, vai, ņemot vērā daudzus faktoros, tādus kā darba veids, kvalifikācija un darba apstākļi, darba ņēmējus var uzskatīt par tādiem, kas ir salīdzināmā situācijā." Viens no veidiem, kā noteikt vienādas vērtības darbu, ir izmantot uz dzimuma līdztiesību balstītas amatu izvērtējuma un klasifikācijas sistēmas. Tomēr Direktīva neuzliek dalībvalstīm pienākumu pielietot šīs sistēmas, turklāt to pieejamība nacionālā līmenī ir būtiski atšķirīga (skatīt 2.pielikumu par valstī pieejamajām sistēmām). Praksē amatu izvērtējuma un klasifikācijas sistēmu pielietojumu apgrūtina fakts, ka dažās valstīs vienādas darba samaksas regulējumā nepastāv vienādas darba samaksas definīcija⁵.

Eiropas Savienība iesaka dalībvalstīm savos nacionālajos tiesību aktos iekļaut vienādas vērtības darba definīciju⁶. Atalgojuma diskriminācijas skar-

5 „Dažās dalībvalstīs pastāv noteikumi, vadlīnijas vai citas normas, kas nosaka neitrāla novērtējuma kritērijus attiecībā uz darba vērtības noteikšanu. Beļģijas federālā valdība veido uz dzimumu līdztiesību balstītu klasifikācijas sistēmu. [...] Dažās valstīs Līdztiesības iestādes vai attiecīgās valsts Darba inspekcija var veikt pārbaudes saistībā ar amatu izvērtējuma sistēmas (netiešu) diskriminējošo raksturu. Nīderlandes Līdztiesības iestāde aktīvi izstrādā metodoloģiju vienlīdzīgas atalgojuma prakses novērtēšanai. Savukārt Slovēnijā uzņēmumiem, kuros nodarbināti vairāk nekā 10 darbinieki, jāpieņem iekšēji noteikumi par amatu klasifikāciju. [...] ir ļoti būtiski nodrošināt šo [vienlīdzīga darba principa izvērtēšanas] kritēriju uzraudzību, ņemot vērā to potenciālo netiešas diskriminācijas radīto ietekmi.”

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2013_en.pdf

6 „Beļģijā 2007. gadā pieņemtajā likumā nav iekļauts vienādas vērtības darba jēdziens. Savukārt Vācijā pieņemtajā Vispārējā likumā par vienlīdzīgu attieksmi ietverts vispārējs diskriminācijas aizliegums, tomēr tajā nav atrunātas tiesības uz vienlīdzīgu atalgojumu vai atlīdzības principiem, bet vienādas vērtības darba jēdziena definīcija ir ietverta nacionālajos tiesību aktos. [...] Arī Grieķijā nav izstrādāti attiecīgie kritēriji, un tradicionālās, nepārredzamās profesiju klasifikācijas sistēmas

3 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

4 Šajā rokasgrāmatā viscaur lietots vienots termins, proti, Eiropas Savienības Tiesa (EST) konsekvences ievērošanai. Tomēr Tiesas sistēmā šis termins parādījās tikai līdz ar Lisabonas līguma spēkā stāšanos, iepriekš lietojot terminu Eiropas Kopieniu Tiesa (EKT).

tajām personām ir grūti noteikt dažādu amatu līdzvērtīgo vērtību. Diemžēl nav pietiekama skaidrība attiecībā uz novērtēšanas kritērijiem, lai veiktu dažādu amatu salīdzināšanu (skatīt 3. nodaļu). Tāpēc atalgojuma diskriminācijas skartās personas, vēršoties nacionālajās tiesās ar savām prasībām, nereti saskaras ar būtiskiem šķēršļiem, jo pastāv problēmas veikt salīdzināmo novērtējumu.

TIEŠA/NETIEŠA DISKRIMINĀCIJA

Nevienlīdzība darba samaksā veidojas gan tiešas, gan netiešas pret indivīdu vērstas diskriminācijas rezultātā. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos un Padomes Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu tiešo un netiešo diskrimināciju definē šādi:

- **“tieša diskriminācija:** ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā;”
- **“netieša diskriminācija:** ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai;”⁷

Pastāv vairāki dažāda rakstura vienādas darba samaksas lietu veidi. Nevienlīdzību var radīt tādi

joprojām tiek plaši pielietotas, tādējādi palielinot netiešas uz dzimumu balstītas diskriminācijas risku. [...] Salīdzinājumam — citu valstu tiesību aktos nav iekļauti šādi salīdzināmās situācijas noteikumi [t.i., parametri veikto vienādas vērtības darbu noteikšanai] (piemēram, Latvija, Malta un Slovēnija).”

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2013_en.pdf

7 Direktīva 2006/54/EK

apstākļi, kā, piemēram, prombūtne grūtniecības/bērna kopšanas atvaļinājuma laikā (šajos gadījumos salīdzināmais elements var nebūt nepieciešams vai arī pastāv iespēja izmantot citu sievieti kā salīdzināmo elementu), kā arī pensiju plāns, piemaksas vai iespējama netiešas diskriminācijas amatu izvērtēšanas prakse.

Tātad katrā konkrētajā gadījumā nepieciešams atrast problēmas cēloni, kā arī izvērtēt, vai konkrētajā situācijā radusies tieša vai netieša diskriminācija (vai arī pastāv abu veidu diskriminācija) un tad attiecīgi sagatavot lietu par vienlīdzīgu darba samaksu. Pirmkārt, nepieciešams izvērtēt tiešas diskriminācijas riska iespējamību. Gadījumā, ja atbildētājs sniedz savas rīcības pamatojumu (t.i., norāda rīcības motīvu), kas nav atkarīgs no dzimuma, varat apsvērt netiešas diskriminācijas iespēju. Netiešas diskriminācijas jēdziens nacionālajos tiesību aktos ir samērā brīvi interpretējams attiecībā uz izpratni par to, kas ir “ar likumu objektīvi pamatots” arī atalgojuma pamatnostādņu kontekstā (skatīt 4.2. nodaļu, kurā aprakstīti visbiežāk sastopamie argumenti un pretargumenti).

PIERĀDĪŠANAS PIENĀKUMS

Fakts, ka prasītājs veic identisku vai vienādas vērtības darbu, bet saņem citādāku atalgojumu, norāda uz *prima facie* diskriminācijas gadījumu. Šādos gadījumos tiesību aktos paredzēta “pierādīšanas pienākuma pārcelšana uz citu personu” (apgrieztās pierādīšanas princips) (skatīt 4.1. nodaļu). Praksē tas nozīmē to, ka Jūs neizvērtējat to, vai vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības pastāv vai ne. Šajā gadījumā mērķis ir apkopot visus pierādījumus, kas norāda uz *prima facie* diskriminācijas gadījumu. Ja šis process norit veiksmīgi, pierādīšanas pienākums pāriet pie atbildētāja, kļūstot par šīs personas atbildību pierādīt, ka diskriminācijas gadījums nav noticis. Lai to nodrošinātu, nepieciešams identificēt vairāku faktu klātesamību. Prasītājam jāsniedz nozīmīga informācija par savu atalgojumu, amatu un skaid-

rojumu par saņemto atalgojumu/salīdzinājuma veikšanas principiem (skatīt 1. nodaļu).

Tiklīdz konstatēts *prima facie* diskriminācijas gadījums un pierādīšanas pienākumu iespējams pārcelt uz atbildētāju, atbildētājam būs iespēja apstrīdēt izvirzītās prasības (3. un 4. nodaļa). Atbildētājs var veiksmīgi apstrīdēt to, ka noticis diskriminācijas gadījums un pārcelt pierādīšanas pienākumu atpakaļ uz prasītāju. Ja tas notiek, pastāv iespēja izmantot jebkāda veida atbildētāja nevēlēšanos sadarboties, tādējādi nodrošinot atkārtotu pierādīšanas pienākuma pāreju uz atbildētāju. Piemēram, atbildētāja atteikums izpaust attiecīgo informāciju par pielietoto atalgojuma sistēmu⁸. Pārredzamības trūkums atalgojuma sistēmās var kļūt par visnotaļ veiksmīgu argumentu, ar ko pamatot aizdomas par diskrimināciju. Lai arī pārredzamības trūkums nav uzskatāms par pietiekamu pierādījumu, tas var radīt pietiekamas šaubas, tādējādi apstiprinot *prima facie* diskriminācijas gadījumu, kas attiecīgi ir pietiekams iemesls atkārtotai pierādīšanas pienākuma pārejai (skatīt 4.1. nodaļu). Pārredzamība ir diezgan būtisks aspekts lietās par vienlīdzīgu atalgojumu⁹ — šis aspekts var radīt gan papildu grūtības, gan uzlabot prasītāja izredzes konkrētajā lietā.¹⁰

Šī rokasgrāmata ir radīta, lai palīdzētu prasītājiem pārvarēt dažas no iepriekš aprakstītajām grūtībām, pārceļot pierādīšanas pienākumu uz atbildētāju.

SAISTĪBA AR CITIEM DISKRIMINĀCIJAS AIZLIEGUMA PĀRKĀPUMA PAMATIEM

Pastāv vairāki papildu faktori, kas var būt būtiski lietās par vienlīdzīgu atalgojumu. Līdztiesības iestādes ir konstatējušas, ka cilvēku etniskā piederība līdz ar dzimumu ir līdzvērtīgi iemesli diskriminācijai attiecībā uz vienlīdzīgu atalgojumu. Tomēr konstatēti arī sarežģītāki gadījumi. Piemēram, sieviete, kas pieder kādai no etnisko minoritāšu grupām, var saskarties ar grūtībām saņemt vienādu darba samaksu par vienādas vērtības darbu. Vai arī cilvēks ar invaliditāti, kurš tiek nodarbināts uz subsidēta līguma pamata, neņem vienlīdzīgu atalgojumu, salīdzinot ar citām personām, kas strādā tajā pašā darbavietā, veicot to pašu darbu. Tāpat ir svarīgi norādīt, ka transpersonas tiešā veidā cieš no atšķirībām vīriešu un sieviešu darba samaksā — vīrieši pēc dzimuma maiņas nereti saņem zemāku atalgojumu, kamēr sievietes pēc dzimuma maiņas saņem augstāku atalgojumu.¹¹

Iepriekš minētie faktori var radīt grūtības šāda veida prasības noformēšanā. Ņemtot vērā nepieciešamību atbilstīgi paturēt prātā iespējamo saistību ar citiem diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma pamatiem, tālāk aprakstītās norādes, visticamāk, atvieglos lietas par vienlīdzīgu darba samaksu sagatavošanas procesu.

8 Skatīt 1989. gada 17. oktobra EST spriedumu Danfoss lietā (lieta C-109/77).

9 Komisijas ieteikums par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem. C (2014) 1405

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

10 It īpaši tie brīvprātīgie darbinieki, kas darbojas tiesām pielīdzināmās Līdztiesības iestādēs, kas ir pilnvarotas izdot savus lēmumus.

11 Geijtenbeek, L. and Plug, E. (2015). *Is There a Penalty for Becoming a Woman? Is There a Premium for Becoming a Man? Evidence from a Sample of Transsexual Workers*. Darbaspēka pētniecības institūts (*Institute for the Study of Labor, IZA*). IZA DP Nr. 9077.

1. PRASĪTĀJAM UZDODAMO JAUTĀJUMU SARAKSTS

Kā jau visos gadījumos, pirmajā tikšanās reizē ar prasītāju, kas vēršas pie Jums saistībā ar lietu par vienlīdzīgu darba samaksu, tiek noskaidrota radusies situācija. Ļaujiet šim cilvēkam izstāstīt savu notikumu versiju.

Tālāk tekstā apkopoti jautājumi, kas būtu jāpatur prātā, iztaujājot prasītāju, tomēr tas nenozīmē, ka Jums jānoskaidro atbildes uz pilnīgi visiem turpmāk minētajiem jautājumiem: prasītājs var sniegt lielu daļu no nepieciešamās informācijas spontāni, turklāt šāda iespēja pavisam noteikti būtu jānodrošina.

Tomēr visi no tālāk tekstā norādītajiem jautājumiem ir būtiski, un gadījumā, ja stāstījumā konstatējat kādas nepilnības, Jums jālūdz prasītājam sniegt papildu informāciju. Jautājumus var pielāgot konkrētās prasības situācijai, kā arī attiecīgajiem nacionālajiem apstākļiem.

KAS NOTICIS?

- Iemesls tam, kāpēc prasītājs vēršas pie Jums?
- Ar kuru kolēģi prasītājs sevi salīdzina darbvietā?
- Kā prasītājs uzzināja to, ka viņš saņem zemāku atalgojumu?
- Kādu atalgojumu saņem prasītājs un persona, ar kuras ienākumiem tiek salīdzināts prasītāja atalgojums?
- Vai atšķirības darba samaksā ietver papildu piemaksas vai tās saistītas tikai ar pamatalgu (mēnešalgu)?

- Vai prasītājs spēj izskaidrot iespējamo iemeslu atšķirībai atalgojuma apmērā?

PRASĪTĀJA RAKSTUROJOŠĀ INFORMĀCIJA

- Kāds ir prasītāja vecums, izglītības līmenis, dzimums?
- Nereti nevienlīdzīgā situācijā attiecībā uz vienlīdzīgu atalgojumu veidojas citu iemeslu dēļ, it īpaši rases vai etniskās piederības dēļ. Vai prasītājs uzskata, ka nelabvēlīgo situāciju, kurā viņš/viņa atrodas, veido vairāki diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma pamati?

PRASĪTĀJA NODARBINĀTĪBAS STATUSS

- Cik ilgi prasītājs ir strādājis pie atbildētāja (t.i., darba devēja)?
- Kāds ir prasītāja darba stāžs?
- Cik daudz gadu, kas pavadīti, veicot līdzīgu darbu, ir ņemti vērā?
- Kāds pašlaik ir prasītāja ieņemamais amats?
- Vai prasītājs ir ieņēmis citu amatu esošajā darbavietā?
- Vai pieejama papildu informācija saistībā ar prasītāja darba līgumu?

FORMĀLS AMATA APRAKSTS

- Vai attiecīgajam amatam ir pieejams formāls amata apraksts?
- Vai attiecīgais amats klasificējams kādā no profesiju kategorijām?
- Kādas prasmes nepieciešamas attiecīgā amata veikšanai? Kāda ir darba slodze?

Iepriekš norādītos jautājumus var uzdot atkārtoti, lai ievāktu šādu pašu informāciju par izvēlēto kolēģi, kas var būt vienādos un salīdzināmos apstākļos.¹²

FAKTISKAIS DARBA PROFILS

- Kāda ir prasītāja profesionālā pieredze, kvalifikācija un darba spējas?¹³
- Kādu atbildību (gan formālo, gan neformālo) paredz ieņemamais amats?
- Kāds ir veicamā darba (veicamo uzdevumu) raksturojums?
- Kādi darba apstākļi ir darbavietā?
- Kāds ir ierastais darba stundu skaits?
- Kāds ir nostrādāto virsstundu skaits, un kā tās tiek atlīdzinātas?

DARBINIEKA PROMBŪTNE

- Kāda veselības apdrošināšanas polise ir prasītājam?
- Kādas ir prasītāja sociālās garantijas? (t.i., apmaksāts atvaļinājums vai darbnespējas lapa)?
- Vai prasītājam tiek piešķirtas apmaksātas brīvdienas?
- Vai prasītājs saņem pensiju vai pastāv cita veida garantijas?

ATLĪDZĪBA/ DARBA SAMAKSA

- Vai pastāv fiksēta, pārrēdzama, viegli izprotama ienākumu sistēma (kopīgums pret klasifikācijas sistēmu uzņēmuma līmenī)?
- Kurš no kritērijiem tiek pielietots?
- Kāds ir darba algas/atalgojuma noteikšanas process uzņēmumā?
- Vai darba devējs ņem vērā konkrētas prasības (zināšanas/prasmes, psihosociālās spējas, atbildība, fiziskās prasības), veicot darbinieka ienākumu aprēķinu?

- Vai prasītājs ir saņēmis papildus garantijas (bonusus) vai pret to vērstas disciplinārās sankcijas?
- Kāda ir prasītāja pamatalga (mēnešalga)?
- Kāda atlīdzība tiek izmaksāta par virsstundām?
- Vai prasītājs saņem svētku vai atvaļinājuma laika pabalstu, kādas neregulāras prēmijas vai piemaksas, vai arī regulāras prēmijas vai piemaksas?
- Vai prasītājs ir pieprasījis algas pielikumu vai vērsies pie darba devēja ar sūdzību?
- Ja tas ir noticis, norādiet, kāda bija darba devēja atbilde, kādi bija darba devēja argumenti?

DARBA SNIEGUMA NOVĒRTĒJUMS

- Vai darbavietā pastāv darba snieguma novērtēšanas sistēma?
- Kā darbojas darba snieguma novērtējuma sistēma? (Lūdzu, sniedziet atbilstošu dokumentāciju.)
- Vai prasītāja rīcībā ir visi nepieciešamie dokumenti, lai noteiktu to, vai noticis diskriminācijas gadījums (jo īpaši iepriekšējos gados izsniegtās algas lapiņas)?
- Kādi ir jebkāda prasītāja darba snieguma novērtējuma rezultāti?

SITUĀCIJA UZŅĒMUMA LĪMENĪ

- Vai pastāv darba padome/darbinieku pārstāvis uzņēmuma līmenī?
- Vai attiecībā uz atbildētāju (t.i., darba devēju) pastāv citas tiesību normas/saistības saistībā ar informācijas par vienlīdzīgu atalgojumu sniegšanu (t.i., atalgojuma audits, ienākumu deklarācija)?
- Vai šīs prasības ir izpildītas? Vai prasītājam šī informācija ir zināma?

¹² Juridiskais pamatojums attiecībā uz atbilstošu „salīdzināmo elementu” aprakstīts 4.1. nodaļā

¹³ Šajā kontekstā uzdotie jautājumi prasītājam atbilst informācijai, kas nepieciešama sākotnējā amata izvērtējuma veikšanai. Detalizētāka informācija saistībā ar amata izvērtējumu iekļauta 3.1. nodaļā

Piezīme: Ja prasītāja rīcībā nav (visa) nepieciešamā informācija, lūdzu, izlasiet 2. nodaļu, lai iegūtu papildu informāciju.

Pēc intervijas vai saziņas ar prasītāju, varat prasītājam ieteikt to, kādas darbības viņam/viņai vajadzētu veikt pirms tiesvedības uzsākšanas. Daži no vērtīgiem padomiem, kurus varat sniegt prasītājam, norādīti zemāk:

- Apjautāties kolēģiem par gūtajiem ienākumiem. Šo iespēju ietekmē attiecīgajā valstī pastāvošā tiesiskā situācija. Dažās valstīs ir stingri aizliegts jautāt kolēģiem par to ienākumiem. Tomēr daudzu prasītāju rīcībā nav šīs informācijas;
- Ievāciet pēc iespējas vairāk pierādījumus, lai noskaidrotu, vai situāciju, kurā atrodas prasītājs, ir iespējams salīdzināt ar citu personu (kolēģi) līdzīgā situācijā. Ja iespējams, izveidojiet tabulu, kurā *inter alia* norādīta informācija par iegūtajiem izglītības diplomiem, karjeras izaugsmi, darba slodzi un atbildību, kā arī atbildību;
- Ievāciet visu atbilstošu rakstveidā noformēto dokumentāciju (t.i., e-pastu sarakste ar vadību/kolēģiem, algas lapiņas, jebkāda veida dokumentus par algas pielikumu/papildatbildību/atvieglojumiem / īpašām prēmijām / pensijas pabalstiem, vispārīgu informāciju par uzņēmumā pastāvošu atalgojuma sistēmu, ienākumu deklarācijām, sludinājumiem, amata aprakstiem, tostarp amata kategoriju un amata nosaukumu, kā arī veicamo uzdevumu sarakstu, informāciju par ikgadējo atvaļinājumu un darbnespējas lapām un/vai informāciju par cita veida darbinieka prombūtni);
- Palūdziet kolēģiem un/vai darbinieku pārstāvjiem liecināt par prasītāja un prasītāja kolēģa (-u), kas saņem augstāku atalgojumu, pildītajiem darba pienākumiem;
- Sazinieties ar darbinieku pārstāvjiem un/vai uzņēmuma darba padomi, kas varētu palīdzēt sagatavot lietu par vienlīdzīgu darba samaksu. Dažās valstīs iepriekš minētajiem pārstāvjiem piešķirtas konkrētas tiesības attiecībā uz informācijas iegūšanu.
- Lūdziet palīdzību darbinieku pārstāvjiem un/vai darba padomei, kam ir pieeja algu sarakstiem, pildot ar darba devēja uzraudzību saistītus pienākumus. Ņemiet vērā, ka dažās valstīs darba padomei ir jāievēro konfidencialitātes prasības un tā nedrīkst sniegt informāciju prasītājam par algu sarakstu. Tomēr darba padomes pārstāvji drīkst sniegt vispārīgus komentārus, piemēram: "Pastāv būtiska/niecīga atšķirība atalgojuma apmērā. Jūsu vietā es kaut kā rīkotos..."
- Sazinieties ar arodbiedrības pārstāvjiem, lai noskaidrotu, vai tiem ir piekļuve informācijai;
- Komunicējiet ar darba devēju. Dažās valstīs darba devējiem ir jāsniedz informāciju par atalgojuma līmeni un kritērijiem, kas nosaka atalgojuma apmēru personai vai personām, ar kuras vai kuru atalgojumu prasītājs salīdzina savu atalgojumu;
- Lūdziet darba devējam algas pielikumu;
- Sazinieties ar attiecīgā uzņēmuma atbildīgo struktūrvienību par diskriminācijas sūdzību izskatīšanu, ja tāda pastāv. Dažās valstīs Darba inspekcija var ierosināt iekšējo izmeklēšanu uzņēmumā.

2. DATU APKOPOŠANA

Eiropas valstīs pastāv dažādi tiesiskie regulējumi un politikas ietvari, kas attiecīgi regulē piekļuvi informācijai par darba ņēmēju atalgojumu un pienākumu sniegt šāda veida informāciju konkrētām iestādēm, tostarp Līdztiesības iestādēm.

Katrai Līdztiesības iestādei ir piešķirtas dažādas pilnvaras un mandāti. Dažas Līdztiesības iestādes, kas pilda tiesām pielīdzināmu Līdztiesības iestāžu funkcijas, ir tiesīgas pieņemt lēmumu pēc būtības, kamēr citas ir pilnvarotas iesniegt tiesā prasības, savukārt citas drīkst vien sniegt juridiskas konsultācijas un paļaujas uz citām organizācijām, kas iesniedz prasības tiesā. Dažās situācijās no Līdztiesības iestādēm tiek sagaidīts, ka tās sameklēs un sniegs ar atalgojumu saistītu informāciju.¹⁴

Tas, kāda veida informācija būs nepieciešama, ir atkarīgs no tā, vai lieta par vienlīdzīgu darba samaksu ir saistīta ar tiešas vai netiešas diskriminācijas gadījumu. Statistikas dati par nevienlīdzību atalgojumu apmērā varētu būt noderīgāki netiešas diskriminācijas gadījumos, tomēr tie būs noderīgi arī tiešas diskriminācijas gadījumos.

Vispārīgi runājot, informācija par atalgojumu ir vieglāk iegūstama no valsts sektora, izmantojot valsts sektora koplīgumus, ienākumu deklarācijas, kā arī citu obligāti sniedzamas informācijas iesniegšanas veidu vai atsaucoties uz tiesību aktiem pārredzamības nodrošināšanas jomā.

Savukārt privātajā sektorā koplīgumu un algu pārskati (t.i., sociālo iemaksu bilances un ziņoju-

mi), ja pieejami, var kļūt par noderīgiem informācijas avotiem. Tomēr šāda informācija var nebūt pieejama attiecīgajai sabiedrības daļai, vai arī konkrētām aģentūrām un iestādēm, turklāt šādas informācijas izmantošana var būt aizliegta ar likumu.

Nacionālie tiesību akti datu aizsardzības jomā tradicionāli aizsargā sensitīvu informāciju saturošus datus, tostarp datus, kas ietver informāciju par atalgojumu, tomēr pastāv daži izņēmumi attiecībā uz prasību pieteikumiem par vienlīdzīgu atalgojumu. Datu aizsardzības noteikumi nereti tiek papildināti vai atspēkoti ar tiesību aktiem informācijas atklātības jomā vai konkrētiem tiesību aktiem, kas regulē līdztiesības, darbaspēka vai nodarbinātības jautājumus. Minētie tiesību akti bieži vien nosaka prasības attiecībā uz pieejamo informāciju par atalgojumu situācijā, kad Līdztiesības iestādes, Valsts Darba inspekcija, arodbiedrība vai nozīmētā tiesa izmeklē ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību vai vienlīdzīgu atalgojumu saistītu lietu.

Tiesiskais regulējums, kurā atrunāti īpaši noteikumi saistībā ar atalgojuma pārredzamību var būtiski ietekmēt piekļuvi šāda rakstura informācijai un attiecīgi lietas par vienlīdzīgas darba samaksas sagatavošanu.¹⁵

Tāpat informācija pieejama dažādās gan ar centrālo statistikas pārvaldi, gan ar konkrētu ministriju (t.i., nodarbinātības joma) saistītās statistikas datu iestādēs.

¹⁴ Līdztiesības iestādēm piešķirtas dažādas pilnvaras atkarībā no to jurisdikcijas — dažas iestādes pilda tribunāla funkcijas (tiesām pielīdzināmas funkcijas), dažas ir konsultatīvas iestādes, bet citas — pilda abas funkcijas. Lai iegūtu detalizētāku informāciju, apskatiet EQUINET pētījumu *The Bigger Picture: Equality Bodies as Part of the National Institutional Architecture for Equality* (2014).

¹⁵ Komisijas leteikums par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, C (2014) 1405 gala versija.

PIEEJAMĀS DATU KOPAS:

- Dati par personas būtiski līdzīgos apstākļos ienākumiem (piemēram, Somija, Austrija, Īrija, Francija).
- Privātā sektora algu tabulas (piemēram, Slovākija).
- Valsts un privātā sektora koplīgumi (piemēram, Vācija, Grieķija, Īrija, Portugāle).
- Kolektīvie atalgojuma ziņojumi un/vai statistikas dati par uzņēmumu vai konkrēto sektoru (piemēram, Austrija).
- Uzņēmuma personāla pārskati (piemēram, Portugāle).
- Atalgojuma auditi vai atalgojuma pārskati (piemēram, Zviedrija, Somija).
- Sociālo iemaksu ziņojumi, sociālo iemaksu bilances vai algu saraksti privātajā sektorā (piemēram, Beļģija, Francija, Vācija, Portugāle).
- Algu kalkulatori (piemēram, Slovākija, Austrija, Portugāle).
- Nacionālie statistikas dati, ko sniedz Centrālā statistikas pārvalde, Darba ministrija, utt. (piemēram, Vācija, Īrija, Portugāle, Zviedrija).

Portugāle: Darba devējiem ir pienākums katru gadu Darba inspekcijā (ACT) iesniegt uzņēmuma personāla datus, kas attiecīgi tiek nosūtīti Darba ministrijas Statistikas departamentam. Iesniedzamā informācija attiecas uz atalgojumu, darba laiku, papildu darbu, terminētiem līgumiem, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem, kā arī personāla datiem. Nacionālā datu aizsardzības komisija sniedz atļauju apstrādāt un norādīt informāciju par personālu.

Beļģija: Kopš 2012. gada Beļģijas ikgadējo pārskatu paraugos¹⁶ ir iekļauta sadaļa ar nosaukumu "sociālo iemaksu bilance". Minētā sadaļa ir jāaizpilda ikkatram Beļģijas uzņēmumam, kas nodarbiņa darba ņēmējus. Uz ņēmumu sociālo iemaksu bilancēs iekļautā informācija jāsadala atbilstoši darba ņēmēju dzimumam. Šī informācija tiek nosūtīta Darba padomei vai, ja tas nav iespējams, arodbiedrībai, lai tiktu nodrošināta minētās informācijas izpēte un apspriešana. Darba padomes dalībniekiem vai, ja tas nav iespējams, arodbiedrības dalībniekiem ir pienākums nodrošināt sniegto datu konfidencialitāti. Turklāt sociālo iemaksu bilances tiek publicētas Beļģijas Nacionālajā bankā (<http://www.nbb.be>), kur attiecīgi šiem datiem iespējams piekļūt.

Zviedrija: Nacionālie dati un rādītāji attiecībā uz darba algām un vienlīdzīgām iespējām ir pieejami administratīvajā aģentūrā "Zviedrijas Statistikas pārvalde".¹⁷ Turklāt arodbiedrības un darba ņēmēju organizācijas apkopo statistikas datus un citu informāciju, kas attiecīgi pēc tam tiek publicēta.

KAM ATTIECĪGĀJĀ VALSTĪ IR PIEKĻUVE ATALGOJUMU DATIEM UN ATALGOJUMU PĀRSKATIEM?

Nemot vērā nacionālo tiesisko regulējumu, kā jau minēts iepriekš, informāciju par atalgojumu var pieprasīt no darba devēja, valsts iestādes, so-

ciālās apdrošināšanas iestādēm vai pilnvarotajām iestādēm un organizācijām, kurām ir piekļuve datiem un/vai kas saņem datus par atalgojumu no valsts vai privātā sektora.

Zemāk minētas iestādes un/vai personas, kurām ir atļauta piekļuve attiecīgajiem datiem:

¹⁶ Pieejams: <https://www.nbb.be/en/central-balance-sheet-office/drawing/modelsannual-accounts/models-enterprises>

¹⁷ Statistiska centralbyrån, SCB; <http://www.scb.se/en>

- Līdztiesības iestādes atbilstoši tām piešķirtajām likumīgajām tiesībām (piemēram, Austrija, Somija, Francija, Portugāle, Serbija, Zviedrija — tiesības pieprasīt informāciju saistībā ar atalgojumu, ko saņem persona būtiski līdzīgos apstākļos, kā arī citu atbilstošu informāciju, kas nepieciešama, lai konstatētu vienlīdzīgu darba apmēru vai vienādas vērtības darbu).
- Arodbiedrības/darba ņēmēju pārstāvji/darba padomes (piemēram, Austrija, Beļģija, Francija, Vācija, Portugāle).
- Pilnvarotās tiesas/tribunāli (piemēram, bijušais Līdztiesības tribunāls Īrijā, kas šobrīd ir apvienots ar Darba attiecību komisiju).
- Darba inspekcijas (piemēram, Francija, Ungārija, Portugāle, Slovākija).
- Darbinieki, kas iesniedz sūdzību, un individuāli prasītāji (piemēram, Francija, Vācija).

Francija: Tiesību aizstāvis (nacionālā Līdztiesības iestāde), kam piešķirtas būtiskas izmeklēšanas pilnvaras, kas ļauj iestādei iegūt informāciju, kas nepieciešama piemērotas personas būtiski līdzīgos apstākļos identificēšanai, kā arī kam piešķirta piekļuve parametriem, lai noteiktu vienlīdzīgu darbu un vienādas vērtības darbu.

Austrija: Tiesībsargam vienlīdzīgas attieksmes jomā ir tiesības pieprasīt informāciju no Sociālās apdrošināšanas iestādes saistībā ar ienākumiem, ko saņem persona būtiski līdzīgos apstākļos, ja šīs personas kolēģim ir nopietns pamatojums uzskatīt, ka pastāv tiešas diskriminācijas gadījums attiecībā uz saņemto atalgojumu. Informāciju (datus par atalgojumu) drīkst sniegt tikai, ievērojot anonimitāti.

Austrijā pieņemtais Datu aizsardzības likums nosaka to, ka attiecībā uz sensitīvu informāciju jāsniedz īpašas konfidencialitātes garantijas. Tomēr, pamatojoties uz Konstitucionālās dienesta iestādes (*Verfassungsdienst*) interpretāciju, informācija par saņemto atalgojumu netiek klasificēta kā sensitīva informācija. Austrijas tiesībsarga vienlīdzīgas attieksmes jomā biroja amatpersonas ir ierēdņi un tāpēc tiem ir pienākums būt diskrētiem (ievērot konfidencialitāti), tomēr šim pienākumam jābūt balansētam ar tiesisko mandātu sniegt atbalstu lietās, kas saistītas ar vienlīdzīgas attieksmes jautājumiem.

Norvēģija: "Darba ņēmējs, kuram ir aizdomas par diskriminācijas gadījumu saistībā ar saņemto atalgojumu, ir tiesīgs pieprasīt no darba devēja rakstisku apliecinājumu par atalgojuma līmeni un kritērijiem, kas tiek ņemti vērā, nosakot atalgojuma apmēru personai (vai personām), ar kurām attiecīgā persona veic salīdzinājumu." Personai, kas saņem informāciju par atalgojumu saskaņā ar iepriekš minēto nosacījumu, jāievēro konfidencialitātes pienākums un tai jāparaksta konfidencialitātes deklarācija. Šis nosacījums neattiecas uz informāciju, kas ietverta Likumā par informācijas atklātību.¹⁸

Somija: Ja darba ņēmējam ir aizdomas par diskriminācijas gadījumu uz atalgojuma pamata, šī persona var pieprasīt un iegūt informāciju par atalgojumu, ko saņem persona būtiski līdzīgos aps-

¹⁸ Atalgojums, ko saņem valsts sektorā strādājoša vadošu amatu ieņēmuma persona vai persona, kas neatkarīgā uzņēmumā ieņem vadošu amatu vai ir šī uzņēmuma valdes loceklis, netiek klasificēts kā konfidenciala informācija atbilstoši Norvēģijas Likumam par informācijas atklātību. Ja nepastāv šis izņēmums, privātpersonu atalgojums ir konfidenciala informācija.

tākļos. Turklāt Likumā par vīriešu un sieviešu līdztiesību (Likums par dzimumu līdztiesību) ietverti daži noteikumi attiecībā uz piekļuvi informācijai par atalgojumu, tomēr ne konkrēti attiecībā uz atalgojumu, ko saņem persona būtiski līdzīgos apstākļos. Saskaņā ar iepriekš minēto likumu darba devējam jāiesniedz darba ņēmējam paziņojums par to, ka diskriminācijas aizliegums attiecībā uz atalgojumu ir ņemts vērā.

KAS VAR PALĪDZĒT PIEKĻŪT DATIEM, KAS NEPIECIEŠAMI LIETAS PAR VIENLĪDZĪGU DARBA SAMAKSU SAGATAVOŠANAI?

Līdztiesības iestādei var nebūt izmeklēšanas pilnvaras vai likumīgas tiesības iesniegt prasību tiesā, vai pieņemt lēmumu saistībā ar attiecīgo prasību. Citas iestādes un organizācijas uzņemas prasības un/vai iegūs attiecīgo informāciju. Šajā aspektā īpaša nozīme ir bijusi un joprojām ir arodbiedrībām, kas uzņēmušās prasības par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, dažreiz saņemot Līdztiesības iestādes atbalstu un padomus vai arī, rīkojoties neatkarīgi. Dažas Līdztiesības iestādes var tiesā rīkoties kā *Amicus Curiae*, ja šāda pilnvara paredzēta to mandātā.

Veiksmīga sadarbība un vienošanās par infor-

mācijas apmaiņu var tikt nodrošināta dažādos nacionālajos tiesiskajos regulējumos, ietverot šādus dalībniekus:

- Arodbiedrības (piemēram, Beļģija, Somija, Īrija, Norvēģija, Portugāle, Serbija, Zviedrija).
- Darba inspekcija (piemēram, Francija, Grieķija, Ungārija, Portugāle, Slovākija).
- Darba padomes (piemēram, Vācija, Austrija).
- Eksperts-liecinieks (piemēram, Zviedrija) vai Līdztiesības iestāde, kas pilda eksperta-liecinieka funkcijas (piemēram, Portugāle).
- Juristu un advokātu asociācijas (piemēram, Slovākija).
- Kompetentas ministrijas, t.i., darba ministrijas (piemēram, Beļģija, Portugāle).

Slovākija: Slovākijas Republikas Nacionālā darba inspekcija ir atbildīga par regulāru vienlīdzīgas attieksmes uzraudzību darbavietās, kā arī par vienlīdzīga atalgojuma principa ievērošanu. Tāpat Darba inspekcijai ir tiesības piekļūt informācijai par darba ņēmēju atalgojumu gan privātajā, gan valsts sektorā, tomēr šo informāciju nedrīkst sniegt trešajām personām.

Grieķija: Tiesībsargs tiek informēts par visām sūdzībām, kas iesniegtas Darba inspekcijai un tās nodaļās Grieķijā saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes tiesību aktu pārkāpumiem. Tiesībsargs tiek aicināts piedalīties tikšanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem, kas tiek organizētas Darba inspekcijā, kā arī savas kompetences ietvaros izmantot pilnvaras attiecībā uz izlīguma panākšanu strīdā. Tāpat Tiesībsargs ir pilnvarots veikt lietas izmeklēšanu un izveidot konstatējumu ziņojumu, kā arī vērsties Darba inspekcijā ar lūgumu darba devējam piemērot soda naudu gadījumā, ja tiek secināts, ka tik tiešām noticis dzimumu līdztiesības tiesību aktu pārkāpums.

3. INFORMĀCIJAS IEGŪŠANA NO ATBILDĒTĀJA

Vairums prasītāju vēlēšies uzzināt, vai pastāv labas izredzes sagatavot lietu par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu pirms vērsties *vis-à-vis* pret savu darba devēju. Nepieciešamībai aizstāvēt prasītāju un viņa/viņas intereses ir jābūt Jūsu prioritātei. Tāpēc Jums vienmēr rūpīgi jāizvērtē konkrētais gadījums, pirms tiek nolemts vērsties pie atbildētāja, lai iegūtu vajadzīgo informāciju. Ja Jums šķiet, ka Jūsu rīcībā ir pietiekams informācijas daudzums, kas liecina par *prima facie* diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, varat pāriet uz nākamo posmu lietas izskatīšanā. Tomēr pirms tam pārliecinieties, ka esat rūpīgi apspriedies ar prasītāju, lai uzzinātu viņa/viņas vēlmes un vajadzības.

Brīdī, kad vērsaties pie atbildētāja (parasti tas ir darba devējs), Jums jānoskaidro, kā atbildētājs parasti pieņem lēmumu par atalgojuma apmēru, kā arī — kā tika noteikts atalgojuma apmērs konkrētajā gadījumā. Vispārējā atalgojuma sistēma ir būtiska, ciktāl šī informācija ir noderīga attiecīgās lietas kontekstā, parādot, ko atbildētājs saprot ar salīdzināmo darbu. Šī iemesla dēļ, iztaujājot atbildētāju, ir svarīgi zināt kritērijus, kas tiek pielietoti attiecīgā amata satura un vērtības noteikšanā (skatīt 3.1. iedaļu).

EST noteikusi, ka pielietotajām atalgojuma sistēmām jābūt pārredzamām un saprotamām. Beļģijā, Vācijā¹⁹, Portugālē un Zviedrijā ir izstrādāti īpaši palīg līdzekļi, kas tiek pielietoti amatu izvērtēšanai un atalgojumu salīdzināšanai. Iepriekš

minētā metodoloģija ir aprakstīta rokasgrāmatas 2.pielikumā. Tomēr vairums Eiropas valstu nav izstrādājušas vienoto metodoloģiju, ko izmantot tāda paša darba vai vienādas vērtības darba izvērtēšanā.

Jums tikai nepieciešams norādīt uz saprātīgām aizdomām par to, ka atbildētāja izmantotā atalgojuma sistēma ir diskriminējoša. Pārredzamības trūkuma pierādīšana ir ļoti būtiska, tāpēc zināšanas par pārredzamu un nediskriminējošu amata izvērtējuma sistēmu šajā ziņā ir ļoti noderīgas. Tomēr Jūsu kā personai, kas strādā pie lietas par vienlīdzīgu darba samaksu sagatavošanu, pienākumos nav atbildētāja pielietotās atalgojuma sistēmas pilnīga pārbaude. Tāpēc amata izvērtējuma kritēriji un minētie jautājumi ir domāti kā ceļvedis, izskatot attiecīgo lietu kopā ar atbildētāju.

3.1. AMATA IZVĒRTĒJUMS

Vai atbildētāja (t.i., darba devēja) pielietotā atalgojuma noteikšanas sistēma un prasītāja atalgojums ir izvērtēti un izskatīti, izmantojot dažādus attiecīgajā valstī pieejamos palīg līdzekļus?

Vairākas ES dalībvalstis ir izstrādājušas īpašus palīg rīkus, ar kuru palīdzību tiek veikta dzimumu līdztiesības statusa izvērtēšana un pārbaude (skatīt 2. pielikumu). Pastāv vairāki atšķirīgi veidi, kā izvērtēt to, vai prasītājs saskaras ar nevienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz sava atalgojuma apmēru. Pieejamie palīg rīki ietver **algu kalkulatorus, atalgojuma auditu un pārskatus, kā arī amata**

¹⁹ eg-check.de

izvērtēšanas sistēmas²⁰. Rokasgrāmata sniedz pamatinformāciju par šiem palīgriekiem, kā arī īsi ilustrē šo palīgriku pielietojumu. Pirms uzsākt lietas sagatavošanu, būtu vērtīgi noskaidrot, vai attiecīgajā valstī ir pieejami līdzīgi palīgriki, kurus būtu iespējams izmantot šajā procesā. Otrā pielikuma sadaļā "Noderīgi dzimumneitrāli palīgriki amata izvērtējumam" pieejamas tīmekļa vietņu saīsnas uz noderīgiem palīgrikiem, kas izveidoti dažādās valstīs.

Vai prasītājam ir bijusi iespēja veikt savam amatam atbilstošas darba samaksas aprēķinu?

Algu kalkulatori ir veids, kā tiek aprēķināts konkrētam amatam atbilstošs atalgojums. Tie var tikt izmantoti, gan veicot darba ņēmējiem aprēķināto atalgojuma izvērtējumu uzņēmuma līmenī, gan sniedzot darba ņēmējiem iespēju pārlicināties, vai viņu atalgojums atbilst vienlīdzīgas attieksmes standartiem. Prasītāja amatam atbilstoša atalgojuma aprēķins ir viens no veidiem, kā noteikt, vai pastāv nevienlīdzīga attieksme pret attiecīgo personu. Vairākās valstīs ir izstrādāti algu kalkulatori. Viens no tiešsaistē pieejamo algu kalkulatoru piemēriem ir atrodams Portugālē, kur CITE ir radījis Vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirību kalkulatoru. Šajā rīkā iespējams analizēt nevienlīdzīga atalgojuma sadalījumu, lai noskaidrotu, vai atšķirības atalgojumā radījušas personīgās iezīmes (vecums, dzimums, izglītība utt.) vai arī amata iezīmes (darba stundas, prasmes, atbildība utt.).

Vai prasītāja darba devējs ir bijis pakļauts atalgojuma auditam, lai izvērtētu to, vai uzņēmumā pastāv vispārēja nevienlīdzība atalgojumu apmēros?

²⁰ „[...] kamēr daudzos gadījumos tieša diskriminācijas iespējamība ir būtiski samazināta, joprojām nav pārliecība par to, vai pielietotās amata izvērtējuma un klasifikācijas sistēmas patiesi ir dzimumneitrālas, jo netiešas diskriminācijas pazīmes ir grūtāk pamanāmas un attiecīgi to novēršana ir sarežģītāka.”

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2013_en.pdf

Atalgojuma auditi un pārskati ir veids, kā noskaidrot, vai uzņēmumā pastāv līdztiesība attiecībā uz atalgojuma apmēra noteikšanu darba ņēmējiem, neatkarīgi no to dzimuma. Pārbaudot, vai prasītāja darbavietā ir veikts šāds audits, Jūs varat iegūt ļoti vērtīgu informāciju, kas būs noderīga konkrētajā lietā. Pastāv atšķirīgi veidi, kā veikt iepriekš minēto auditu. Dažos gadījumos uzņēmumu pārbaude tiek veikta, piesaistot ārējos resursus, kamēr citos gadījumos uzņēmumam pašam jāveic pārbaudi un pēc tam, konstatējot uz dzimuma pamata radušās atšķirības atalgojuma aprēķinos, attiecīgi jārikojas. Piemēram, Zviedrijā uzņēmumi saņem pieprasījumu sniegt visu nepieciešamo informāciju Līdztiesības tiesībsargam audita veikšanai. Savukārt Somijā visiem uzņēmumiem, kuros nodarbināti vairāk nekā 30 cilvēki, jāveic iekšējais algu audits un jāizstrādā uzņēmuma līdztiesības plāns.

Vai prasītāja darba devējs ir veicis atalgojuma sadalījuma izvērtējumu atbilstoši amatu klasifikācijai?

Amata izvērtēšanas sistēmas palīdz izvērtēt vienlīdzību atalgojuma sadalījumā, tādējādi palīdzot konstatēt, vai amatu klasifikācijas sistēmās pastāv nevienlīdzība. Atsaucoties uz šādas pārbaudes rezultātiem, iespējams iegūt vērtīgu informāciju. Papildus citu kritēriju izvērtēšanai, Zviedrijā vienlīdzīga darba identificēšanas process norisinās, veicot amata veida, amata koda un amata novērtējuma sistēmas analīzi. Viena no šāda veida sistēmām ir BESTA, ko radījis Zviedrijas Valdības darba devēju aģentūra.

3.2. ATBILDĒTĀJAM UZDODAMO JAUTĀJUMU SARAKSTS

Līdz ko, izmantojot, Jūsprāt, noderīgākos ārējos resursus, kopā ar prasītāju esat izvērtējuši attiecīgo situāciju, varat lemt par iespēju vērsties pie atbildētāja, lai iegūtu plašāku informāciju. Piedāvājam atbildētājam uzdodamo jautājumu sarakstu, paturot prātā kritērijus un rīkus, ko pie-

lietot, izvērtējot attiecīgo amatu, kā arī jebkādu no prasītāja vai citur iepriekš iegūtu informāciju. Komunicējot ar atbildētāju, Jūsu mērķis ir ievākt informāciju gan par prasītāju, gan personu būtiski līdzīgos apstākļos (vienādos un salīdzināmos apstākļos).

Piezīme: *Vairāki no minētajiem jautājumiem var noderēt, iztaujājot arī personu būtiski līdzīgos apstākļos (vienādos un salīdzināmos apstākļos).*

PRASĪTĀJA NODARBINĀTĪBAS STATUSS

- Kādas ir prasītāja un atbildētāja darba tiesiskās attiecības?
- Kad tika nodibinātas darba tiesiskās attiecības starp prasītāju un atbildētāju?
- Kāds ir prasītāja nodarbinātības veids? (normāls darba laiks vai nepilns darba laiks)

FORMĀLS PRASĪTĀJA AMATA APRAKSTS:

- Kāds ir prasītāja amats?
- Kāds ir prasītāja amata apraksts?
- Kad prasītājs saņēma amata aprakstu un kad pēdējo reiz tas tika atjaunots?
- Kāda kvalifikācija/pieredze ir nepieciešama šī darba veikšanai?

PRAKTISKAIS DARBA PROFILS:²¹

- Kādas prasmes nepieciešamas šī darba veikšanai? (NB: ne personīgās iemaņas)²²
- Kādas mentālās/fiziskās spējas ir nepieciešamas šī darba veikšanai?
- Kāds ir prasītāja atbildības līmenis?
- Kādi ir prasītāja darba nosacījumi/darba apstākļi?
- Kāds ir prasītāja darba laiks?

²¹ Kritēriji, kas ieviesti ar EST spriedumu Rummler lietā (237/85), kā arī KOMISIJAS IETEIKUMU (2014. gada 7. marts) par to, kā ar pārraudzības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem (2014/124/ES).

²² Norādītajām iemaņām jābūt atbilstošām veicamajam darbam. Šī atbilstība ir kritērijs, kas ietekmē algas apmēru saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas (EST) tiesu praksi

DARBINIEKA PROMBŪTNE:

- Kādi ir prasītāja atvaļinājuma nosacījumi?
- Kas pilda prasītāja darba pienākumus tā prombūtnes laikā?
- Vai prasītājs ir izmantojis kādu no attaisnotas prombūtnes (atvaļinājuma) veidiem? (piemēram, grūtniecības un dzemdību atvaļinājums/paternitātes atvaļinājums/bērna kopšanas atvaļinājums)

DARBA SNIEGUMA NOVĒRTĒJUMS:

- Vai tiek veikts regulārs prasītāja darba snieguma novērtējums?
- Kādi ir vērtēšanas kritēriji? (standarta veidlapas vai subjektīvs vērtējums?)
- Vai prasītāja vērtēšanas rezultāti ir nemainīgi?
- Vai prasītāja darba sniegums ir godalgots? (finansāla vai nemateriāla godalga, piemēram, "nedēļas/mēneša darbinieka" godalga)
- Kādi ir šādas godalgas piešķiršanas kritēriji?
- Vai prasītājs ir saskāries ar disciplinārsodu saistībā ar savu darba sniegumu?
- Kādi ir iepriekš minētā disciplinārsoda piemērošanas kritēriji?

ATLĪDZĪBA:

- Vai pastāv koplīgums²³ un/vai piemērojama uzņēmuma-iekšējā atalgojuma klasifikācijas sistēma? Ja jā: kādā kategorijā ir klasificēts prasītājs?
- Kāda bija prasītāja sākuma alga?²⁴

²³ „Tomēr problēma var rasties gadījumos, kad atalgojuma sistēmu veido vairākas atšķirīgas kopējo atalgojumu veidojošas daļas. Nereti koplīgumi nosaka tikai minimālās algas vai pamatalgas līmeni. Par atlikušo atalgojuma summu tiek lemts individuāli vai šis jautājums tiek atstāts darba devēja pārziņā, kas var būt visnotaļ diskrecionārs vērtējums.”

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2013_en.pdf

²⁴ Jēdziens „atalgojums” interpretējams diezgan plašā mērogā saskaņā ar LESD, kā arī EST praksi: „Šajā pantā „darba samaksa” nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja. Vienāda darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē to, ka: a) darba samaksu par akorddarbu aprēķina, izmantojot vienu un to pašu mērvienību; b) darba samaksa atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāda.” (LESD, 157. panta 2. punkts)

- Kāds mehānisms tika izmantots, lai noteiktu sākuma algu? (fiksēta sākuma alga par visu darbu, kas ietilpst vienā amata kategorijā; kolektīvas/individuālas pārrunas par atalgojumu)
- Kādi kritēriji tika izmantoti algas līmeņa noteikšanai?
- Vai līdzvērtīga iepriekšēja darba pieredze tika ņemta vērā, nosakot atalgojuma apmēru?
- Vai (iepriekšējs) nepilna laika darbs vai bērna kopšanas atvaļinājums ietekmēja klasifikāciju un/vai atalgojuma apmēra noteikšanu?

Piezīme: Pārbaudiet, vai visi algas līmeņa noteikšanas kritēriji ir atbilstoši ievēroti praksē un/vai tie ir saskaņā ar (formālo) amata aprakstu.

- Kādi mehānismi tiek izmantoti, lai noteiktu virsstundu skaitu un vai nostrādātās virsstundas tiek atalgotas?
- Vai prasītāja atalgojums kādā brīdī ir ticis paaugstināts?
- Kāds mehānisms tika izmantots, lai noteiktu algas pielikuma apmēru?
- Vai prasītājs saņem cita veida atlīdzību? (premiņas, piemaksas, pensijas, slimības nauda utt.)²⁵
- Kādi kritēriji nosaka pieeju cita veida atlīdzībai?

SITUĀCIJA UZŅĒMUMA LĪMENĪ:

- Cik daudz kolēģu veic līdzvērtīgus amata pienākumus vai līdzīgas vērtības amata pienākumus?
- Vai ir ieviesti kādi pasākumi, lai uzraudzītu un nodrošinātu vienlīdzīgu atalgojumu (piemēram, darba samaksas kontrole, amata izvērtējums utt.)?
- Ja piemērojams: vai darba devējs ir pildījis savu pienākumu veikt atalgojuma auditu, izveidojot atalgojuma pārskatu utt.?
- Vai uzņēmumā kādreiz konstatēts vienlīdzīgas attieksmes noteikumu pārkāpums?

Atkarībā no tā, vai Jūs darbojaties kā konsultatīva vai tiesai pielīdzināma Līdztiesības iestāde, kā arī ņemot vērā attiecīgās Līdztiesības iestādes kompetenci saistībā ar izmeklēšanas un informācijas iegūšanas tiesībām, atbildes uz iepriekš norādītajiem jautājumiem var pielietot dažādā veidā.

Daži no jautājumiem ir būtiskāki par citiem, atkarībā no konkrētā gadījuma. (Jebkurā gadījumā šis saraksts ir papildināms.)

²⁵ Saskaņā ar EST spriedumu Brunnhofer lietā (C-381/99) neviens darba samaksas elements nedrīkst būt diskriminējošs

4. LIETAS SAGATAVOŠANA

4.1. PIERĀDĪŠANAS PIENĀKUMS/ SALĪDZINĀMAIS ELEMENTS

Strādājot pie lietas sagatavošanas par vienlīdzīgu darba samaksu, pierādīšanas pienākuma pārcelšana uz atbildētāju ir ļoti svarīgs aspekts sekmīgai aizsardzībai pret diskriminācijas gadījumiem. "Tā ir ierasta prakse, ka persona, pamatojot savu prasību ar faktiem, sniedz pierādījumus par šo faktu esamību," norāda EST²⁶. Turklāt pirms 1997. gadā tika pieņemta Padomes Direktīva par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu²⁷, EST, tiesas nolēmumu pieņemšanas procesā²⁸, ņēma vērā pārrēķināšanas trūkumu un konkrētus sarežģījumus, kas rodas apkopojot vajadzīgos faktus. Kopš tā laika apgrieztās pierādīšanas princips iekļauts Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos 19. panta 1. punktā, Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju 10. panta 1. punktā un Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības 8. panta 1. punktā.

26 1993. gada 27. oktobra spriedums Enderby lietā (C-127/92).

27 Skatīt 1988. gada 30. jūnija EST spriedumu lietā Komisija pret Franciju (C-318/86); 1989. gada 17. oktobra EST spriedums Danfoss lietā (C-109/77); un 1993. gada 27. oktobra EST spriedums Enderby lietā (C-127/92).

28 1997. gada 15. decembra Padomes Direktīva 97/80/EK

Noteiktie pierādījumu sniegšanas standarti attiecībā uz pierādīšanas pienākumu tiesā variē no "neapstrīdamiem pierādījumiem" (pastāv teju 100% pārliecība par to, ka noticis diskriminācijas gadījums), lielas varbūtības jeb "skaidriem un pamatotiem" pierādījumiem līdz "pārliecinošiem pierādījumiem" un "pietiekamiem pierādījumiem". Jo striktāka ir tiesa attiecībā uz pierādīšanas pienākuma pārcelšanu uz atbildētāju, jo prasītājam būs grūtāk turpināt lietas virzību tālāk. Tomēr, ja spējat pierādīt skaidri pamatotu neobjektīvu attieksmi (t.i., *prima facie* diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumu), pierādīšanas pienākuma mehānismam būtu pilnībā vai daļēji jāapstiprina diskriminācijas gadījums. Tomēr šī situācija nenosaka pilnīgu pierādīšanas pienākuma atcelšanu. Jāpiebilst, ka dažas Līdztiesības iestādes darbojas kā tiesām pielīdzināmas iestādes, kas ir pilnvarotas izdot neatkarīgus juridiskus atzinumus vai lēmumus, kas dažos gadījumos ir juridiski saistoši. Šādas Līdztiesības iestādes, kas izveidotas ar ES diskriminācijas novēršanas direktīvu palīdzību, dažreiz attiecībā uz pierādīšanas pienākuma pārcelšanu uz citu personu var reaģēt sensitīvāk nekā tradicionālās tiesas.

Pastāv divi galvenie iemesli pierādīšanas pienākuma pārcelšanai uz atbildētāju (darba devēju):

- a) vājākās puses pienācīga aizstāvība;
- b) piekļuve informācijai, kas raksturo jomu, kurā darbojas atbildētājs (t.i., darba devējs).

Iepriekš minētā situācijas pārredzamība un aizstāvība nodrošina vienlīdzības principa ievērošanu likuma priekšā un tiesības uz taisnīgu tiesu.

Vienlīdzīga atalgojuma prasību kontekstā tas nozīmē, ka prasītājam sākotnēji, pamatojoties uz pierādījumu sniegšanas kārtību, ir jāpierāda, ka persona būtiski līdzīgos apstākļos veic tādu pašu vai līdzvērtīgas vērtības darbu, salīdzinot ar prasītāju, turklāt pastāv nevienlīdzība abu personu atalgojuma apmērā. Ja prasītājs spēj sekmīgi pierādīt radušos situāciju, pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz atbildētāju (darba devēju), kuram attiecīgi ir jāpierāda tas, ka atšķirību atalgojuma apmērā nav radījusi diskriminācija uz dzimumu pamata.

Lietās par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām tas nozīmē to, ka Jūs neizvērtējat to, vai vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības pastāv vai ne. Jūsu mērķi ir šādi:

- Pārcelt pierādīšanas pienākumu uz darba devēju;
- Izmantot atbildētāja atalgojuma sistēmas pārredzamības trūkumu, lai nepieciešamības gadījumā sniegtu vajadzīgos argumentus;
- Stratēģiski izvērtēt lietas ierosināšanu. Citiem vārdiem sakot, Jums teorijā jāizveido lieta, kas balstīta uz prasītāja rīcībā pieejamajiem elementiem no vienas puses un, iespējams, uz atbildētāja nepietiekamo sadarbību vai pierādījumiem no otras puses.

Kā minēts rokasgrāmatas ievadā, algu sistēmas pārredzamība ir galvenais noteikums vienlīdzīgas darba samaksas nodrošināšanā.²⁹ Prasītāja rīcībā var nebūt informācija par viņa kolēģu atalgojumu vai atalgojuma noteikšanas sistēmu (skatīt 1.pielikumu, kurā aprakstīti piemēri no EST prakses). Jebkāds sadarbības trūkums attiecībā uz piekļuvi informācijai var tikt attiecīgi izmantots, sniedzot

²⁹ Skatīt 1989. gada 17. oktobra EST spriedums Danfoss lietā (C-109/77); un 1993. gada 27. oktobra EST spriedums Enderby lietā (C-127/92)

pierādījumus par diskriminācijas gadījuma esamību, jo nevēlēšanās izpaust informāciju par atšķirībām darba samaksā vai par darba samaksas noteikšanas sistēmu var radīt pamatotas aizdomas, ka pārredzamības nodrošināšana attiecīgajā gadījumā norādītu uz diskrimināciju radošu rīcību. Praksē identificēt personu, kas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos, var būt sarežģīti. Ņemot vērā Līdztiesības iestāžu un ekspertu, kas strādājuši ar vienlīdzīga atalgojuma lietām, pieredzi, ir vairāki priekšnosacījumi atbilstošu personu būtiski līdzīgos apstākļos identificēšanā:

- Sameklējiet pretējā dzimuma kolēģi, kurš veic tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu un saņem augstāku atalgojumu nekā prasītājs. Praksē visbiežāk šīs personas un prasītājs strādā vienā darbavietā, lai arī atbilstoši EST praksei no juridiska skatpunkta tas nav obligāts nosacījums.
- Ir ļoti svarīgi uzsvērt to, ka nozīme ir amata pienākumiem, t.i., amata saturam (pienākumiem), nevis konkrēta amata nosaukumam un/vai tā pati amata kategorija, pamatojoties uz koplīgumu³⁰. Atsaucoties uz iepriekš minēto, noteikti jāņem vērā veiktā darba veids, darba kvalitāte un kvantitāte, darba apstākļi, nepieciešamā kvalifikācija, zināšanas un prasmes, kompetence, fiziskās vai garīgās spējas, pieredze, atbildība, kā arī darba tirgus nosacījumi. Izglītība ir būtiska tikai gadījumā, ja tā ir obligāta prasība attiecīgajā amatā.
- Tas var būt ļoti noderīgi, ja persona būtiski līdzīgos apstākļos kļūst par lietas liecinieku, t.i., ja šī persona apliecina to, ka tā nezina, kāpēc tā saņem augstāku atalgojumu nekā prasītājs vai arī šī persona var apliecināt to, ka prasītājs labi veic savus amata pienākumus. Personai, kas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos, jāpaskaidro, ka prasība par vienlīdzīgu atalgojumu nenozīmē to, ka tiks samazināta

³⁰ EST spriedums Brunnhofer lietā (C-381-99); un EST spriedums Rummler lietā (237/85)

šīs personas alga, bet gan lai panāktu prasītāja algas paaugstināšanu.

- Ja pastāv šāda situācija, arī citi kolēģi (tāda paša dzimuma, kā prasītājs), kas saņem zemāku atalgojumu nekā persona, ar kuru darba samaksu tiek salīdzināta prasītāja darba samaksa, var kļūt par netiešajām personām, kas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos, ar nolūku papildus pamatot dzimumu nevienlīdzības situāciju konkrētajā lietā.
- Pārbaudiet, vai pastāv iespēja veikt situācijas salīdzināšanu vairāku nozaru līmenī. Šādu salīdzināšanu galvenokārt var veikt, ja nozares pastāv viena uzņēmuma ietvaros (t.i., pašvaldība, valsts sektors)³¹. Šādi var salīdzināt, piemēram, vecmātes darbu ar laboratorijas tehniķa darbu³².

Atkarībā no konkrētās lietas sarežģītības pakāpes un konstatēto diskriminējošo darbību skaita, pastāv iespēja katrai diskriminējošajai darbībai piesaistīt atsevišķu personu, kas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos, lai nostiprinātu savu pozīciju lietā, tostarp iepriekš minēto liecinieku sniegtās liecības.

4.2. ARGUMENTI UN PRETARGUMENTI

Šajā sadaļā aprakstīti argumenti, ko pamatojoties uz Līdztiesības iestāžu pieredzi, līdzīgās lietās izmantojuši darba devēji, skaidrojot nevienlīdzīgu atalgojumu. Vairākus no šiem argumentiem dažos gadījumos var sekmīgi apstrīdēt pat vietējās tiesas. Turklāt EST praksē saistībā ar līdzvērtīgu atalgojumu atrodami vairāki pretargumenti. Tomēr jānorāda, ka dažus no argumentiem, kas attaisno nevienlīdzīgu atalgojumu, EST ir akceptējusi un tāpēc šie argumenti nav tālāk tekstā aprakstīti.

³¹ „Viena avota” doktrīna atbilstoši EST spriedumam Allonby lietā (C-256/01).

³² Skatīt EST spriedumu JamO lietā (C-236/98)

ARGUMENTS NR. 1: PROFESIONĀLĀS IEMAŅAS UN KVALIFIKĀCIJAS CELŠANA

Nereti nevienlīdzība atalgojuma apmērā tiek pamatota ar attiecīgās personas profesionālajām iemaņām un/vai īpašu profesionālo izglītību. Bieži darba devēji atrod kādas nianšes savu darba ņēmēju dzīves gājumos (CV), kas attiecīgi pieļauj nevienlīdzīga atalgojuma iespēju, tomēr šīs atšķirības ir attaisnojamas tikai tādā gadījumā, ja tās ir būtiskas darba pienākumu pildīšanā/amatam³³. Attiecībā uz formālo izglītību un kvalifikācijas celšanu nepieciešams piebilst, ka vairākās rūpniecības nozarēs sievietes šobrīd ir teju ar vienlīdzīgu, ja ne pat augstāku izglītības līmeni, kā vīrieši. Tomēr profesionālo apmācību pieejamība (to trūkums) iespaido karjeras izaugsmi, kas (citā starpā) ir būtisks aspekts darba ņēmējiem, kas iesaistās savu piederīgo aprūpē, un tāpēc var nebūt prioritārie paaugstinājuma saņēmēji. Dānijas pieredze liecina par to, ka šī argumenta un atalgojuma atšķirības apmēra kontekstā lielāka uzmanība būtu jāpievērš proporcionalitātes aspektiem. Tomēr kā attaisnojošs aspekts šis arguments vēl nav pietiekami attīstījies tiesu praksē.

ARGUMENTS NR. 2: PIEEJAMĪBA

Pieejamība kā arguments tiek izmantots divējādi.

Pirmkārt, kā arguments, kas norāda uz to, ka sieviete visdrīzāk ir tā persona, kuras karjerā ir pārtraukumi ģimenes apsvērumu un aprūpes sniegšanas dēļ, tāpēc pastāv uzskats, ka sieviete konkrēto amatu neieņems ilgu laika periodu. Rezultātā darba devēji nereti nolemj šajos gadījumos piedāvāt zemāku atalgojumu un mazāk svarīgu amatu. Tāpat pastāv problēma, ka līdz ko sieviete vēlas atgriezties iepriekšējā amatā, kāds cits darba ņēmējs jau ir ieņēmis šo amatu.

Otrkārt, ir bijuši gadījumi, kad darba ņēmējam izmaksātās prēmijas saistībā ar darba sniegumu netiešā veidā ir radījušas diskriminējošu situāciju

³³ Piemēram, EST spriedums Wiener Gebietskrankenkasse lietā (C-309/97)

attiecībā uz sievieti, ņemot vērā faktu, ka sieviete iesaistās piederīgo aprūpē biežāk nekā vīrietis. Tāpēc nereti vīrieši saņem lielākas prēmijas par darba sniegumu, nekā sievietes.

Skatīt argumentu Nr. 4 "Spēja pielāgoties"

ARGUMENTS NR. 3: NODARBINĀTĪBAS NOSACĪJUMI³⁴

Salīdzinot ar iepriekšējo gadu pieredzi, ir dažas valstis, kur gadu no gada samazinās nodarbinātības ilguma vērtība. Tomēr šo atšķirību ietekmē ieņemamais amats, nepieciešamās prasmes, kā arī virkne citu faktoru.

Pretēji iepriekš minētajam, citu valstu pieredze liecina par to, ka periods, kuru darba ņēmējs ir nostrādājis pie darba devēja, ir bieži izmantots arguments, pamatojot atšķirības atalgojuma apmērā. EST noteikusi, ka prombūtnes laika, kas saistīts ar bērna aprūpi (izņemot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu), neiekļaušana nostrādātajā periodā, kas nodrošinātu algas paaugstināšanu, netiek uzskatīta par netiešu diskriminācijas gadījumu.³⁵ Turklāt nepilna darba laika periodi var arī negatīvi iespaidot darba stāžu, lai gan atšķirīgas darba samaksas attaisnošanai nepieciešams pierādīt to, ka šāda veida nodarbinātība iespaido darba snieguma kvalitāti.³⁶

Arguments "nodarbinātības nosacījumi" praksē bieži tiek pielietots saistībā ar "darba pieredzi" vai "darba stāžu".

ARGUMENTS NR. 4: SPĒJA PIELĀGOTIES (ILGĀKAS DARBA STUNDAS)

Arguments par ilgākām darba stundām tiek izmantots retos gadījumos, jo dažās valstīs pastāv uzskats, ka nav pieņemami gaidīt no darba ņēmējiem to, ka tie darbavietā pavadīs ilgākas darba stundas. Tomēr dažreiz "ilgākas darba stundas" tiek saistītas ar "labāku darba sniegumu". Ja šis kritērijs atbilst pret sievietēm nelabvēlīgam kvalitātes vērtējumam, *Danfoss* lieta parāda, ka šis ir nelabvēlīgs kritērijs, saistībā ar ko darba devējam ir jāpierāda konkrēta vērtība darba ņēmēja veiktajam darbam.

Tas ir fakts, ka sievietes joprojām lielākoties ir tie ģimenes locekļi, kas uzņemas rūpes par apgādājamajām personām ģimenes ietvaros³⁷. Ņemot vērā iepriekš minēto, sievietes nevar būt tikpat "pielāgoties spējīgas", kā to vīriešu kārtas kolēģi.³⁸ Atšķirības atalgojuma apmērā, kas saistītas ar darba ņēmēja spēju pielāgoties, tiek attaisnotas tikai gadījumā, ja tas ir īpaši svarīgi attiecībā uz veicamajiem darba uzdevumiem.

ARGUMENTS NR. 5: INDIVIDUĀLU PĀRRUNU PILNVARAS

Praksē atšķirības atalgojuma apmērā nereti tiek izskaidrotas ar faktu, ka personāla atlases procesā tāda bijusi darba ņēmēja personīgā prasība attiecībā uz atalgojuma apmēru.

Austrijas Augstākā tiesa ir lēmusi, ka fakts, ka sieviete darba intervijā atlases procesā minējusi zemāku atalgojumu, nekā vīriešu kārtas persona būtiski līdzīgos apstākļos nevar attaisnot atšķirīgo atalgojumu. Turklāt tā ir darba devēja atbildība nodrošināt vienlīdzīgu atalgojumu, jo tieši darba devējs spēj izvērtēt savu darbinieku darba sniegumu, ņemot vērā rīcībā esošo attiecīgo atlīdzības līmeni. Šajā konkrētajā gadījumā darba devējam būtu bijis jānovērš nevienlīdzību atalgojumā

34 „Turklāt pastāv problēma, ka konkrētu darbu, ko galvenokārt veic sievietes, joprojām uzskata par zemāk atalgojamu darbu. Šāda problēma sastopama, piemēram, Norvēģijā, kur pastāv visnotaļ segregēts darba tirgus. Atšķirības atalgojuma apmērā nereti tiek attaisnotas ar „tirgus vērtības” argumentiem un „vēsturiskajām atšķirībām”.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2013_en.pdf

35 EST spriedums *Österreichischer Gewerkschaftsbund* lietā (C-220/02)

36 Piemēram, EST spriedums *Danfoss* lietā (109/88), *Nimz* lietā (C-184/89), *Gerster* lietā (C-1/95). Pieņemot spriedumu *Hill un Stapleton* lietā (C-243/95), EST noteica, ka, pārejot uz pilnu darba laiku, jāpiemēro pilna darba laika atalgojuma pakāpe

37 [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU\(2016\)556933_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU(2016)556933_EN.pdf)

38 EST spriedums *Danfoss* lietā (109/88): nevienlīdzība atalgojuma apmērā par darbu maiņās attaisnojama tikai tad, ja šāda elastība darba grafikā ir svarīga darba veikšanai

brīdī, kad abas personas veica identiskus darba uzdevumus (šajā gadījumā pēc prasītāja divu mēnešu apmācībām).

Tāpat Tiesa lēma, ka, izskatot uz dzimumu balstītu diskriminācijas gadījumu, jāņem vērā arī sociālā vide. Ņemot vērā statistikas datus, sievietes Austrijā ir zemāk atalgotas nekā vīrieši. Biežāk sievietes ir gatavas strādāt zemāk atalgotu darbu nekā vīrieši, jo īpaši, ņemot vērā to, ka sievietes darbs vispārēji tiek uzskatīts par mazāk sarežģītu, attiecīgi saņemot zemākus rādītājus amatu izvērtējumos.

Līdzīgā situācijā Maltā darba devēja arguments, ka atalgojuma apmērs tika brīvi noteikts, tika veiksmīgi apstrīdēts. Savukārt Čehijas Republikā tika veiksmīgi apstrīdēts arguments, ka atsevišķas atalgojuma daļas darba devējs var izmaksāt pēc saviem ieskatiem.

ARGUMENTS NR. 6: DARBA SNIEGUMS

Atbilstoši vairāku Līdztiesības iestāžu iepriekšējai pieredzei, pastāv zināmas grūtības veiksmīgi apstrīdēt argumentu par neapmierinošu vai apmierinošu darba sniegumu.

Vācijā tika izvirzīts arguments, ka vīriešu kārtas persona būtiski līdzīgos apstākļos veica augstākas sarežģītības pakāpes darbu ilgāku laika periodu nekā sieviešu kārtas prasītājs, tāpēc vīriešu kārtas personas, ar kuras darba samaksu tika salīdzināta prasītāja darba samaksa, atalgojums bija augstāks nekā sievietes atalgojums. Tā kā konkrētajā gadījumā korekcijas atalgojuma apmērā netika veiktas saprātīgā laika periodā pēc sarežģītākas pakāpes darba uzsākšanas, prasītājs spēja veiksmīgi apstrīdēt šo argumentu.

Tomēr jānorāda, ka darba snieguma vērtējums dažos gadījumos var būt subjektīvs, ja vien nepastāv objektīvi, pārredzami kritēriji, kas tiek vienlīdzīgi piemēroti attiecībā uz salīdzināmajiem darba ņēmējiem. Saskaņā ar EST personīgās spējas vai darba sniegums nevar nodrošināt augstāku atalgojumu darba attiecību uzsākšanas sāmā, jo šos rādītājus var izvērtēt tikai laika gaitā.³⁹

39 EST spriedums Brunnhofer lietā (C-381/99)

ARGUMENTS NR. 7: TIRGUS SITUĀCIJA UN TIRGUS VĒRTĪBA

Ņemot vērā Līdztiesības iestāžu iepriekšējo pieredzi, šo argumentu izmanto diezgan bieži, lai izskaidrotu atšķirības atalgojuma apmērā. Praksē šo argumentu nereti izmanto saistībā ar argumentu Nr. 5: Individuālu pārrunu pilnvaras.

Pastāv iespēja attaisnot augstāku atalgojumu brīdī, kad darba ņēmējs tiek pieņemts darbā⁴⁰, tomēr saskaņā ar EST, kā arī Zviedrijas un Īrijas tiesu praksi, šajā situācijā jāņem vērā proporcionalitātes princips, jo pastāv uzskats, ka laika gaitā nevienlīdzībai atalgojuma apmērā būtu pakāpeniski jāizzūd/jāsamazinās, ja tiek veikts līdzīgs vai vienādas vērtības darbs.

Tomēr jāņem vērā, ka tirgus vērtības kritērijs un individuālo pārrunu pilnvaras, iespējams, dažādos veidos tiks pakļauti uz dzimumu balstītai neobjektivitātei. Fakts, ka attiecīgā persona ir sieviete, nereti negatīvi ietekmē tās vērtību darba tirgū galvenokārt uz dzimuma iedalījuma balstītās aprūpes pienākumu dēļ⁴¹, kā arī tādēļ, ka sievietes bieži saskaras ar diskrimināciju karjeras izaugsmes un paaugstinājuma ziņā. Stereotipi var radīt situāciju, ka vīriešu kārtas kandidāti tiek uzskatīti par tiem, kas uzņēmumam "ir vajadzīgi", kamēr sievietes, kas jau strādā attiecīgajā uzņēmumā, potenciāls netiek pienācīgi novērtēts. Tāpat darba ņēmēja "tirgus vērtība" var atspoguļot šīs personas turpmāko darba sniegumu.⁴²

ARGUMENTS NR. 8: DARBA PIENĀKUMI UN VĒRTĪBA

Reizēm atšķirības atalgojuma apmērā tiek izskaidrotas ar atšķirībām darba pienākumos vai salīdzināmo amatu (ekonomiskajā) vērtībā. Pastāv iespēja, ka būs nepieciešams veikt rūpīgu amata izvērtējumu, lai sekmīgi apstrīdētu šo argumentu. Kā jau visos gadījumos, saskaņā ar EST amata būtība (saturs) ir noteicošais.⁴³

40 EST spriedums Enderby lietā (C-127/92)

41 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU\(2016\)556933_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU(2016)556933_EN.pdf)

42 EST spriedums Brunnhofer lietā (C-381/99)

43 EST spriedums lietā Rummler (237/85)

Praksē darba devēji nereti saista darba vērtību ar personu, kas ieņem amatu, nevis reāli paveikto darbu. Lai arī EST praksē ir skaidri noteikts, ka veiktais darbs ir izšķirošais faktors atalgojuma apmēra noteikšanā, tomēr ieteicams ņemt vērā to, ka personas, kas ieņem attiecīgo amatu, personīgo īpašību izvērtēšana nereti ir subjektīvs process, kuru viegli var ietekmēt uz dzimumu balstīti stereotipi. Uzskats, ka atsevišķiem darba uzdevumiem vai pienākumiem ir augstāka vērtība nekā citiem, visdrīzāk, ietver uz dzimumu pamatotu neobjektivitāti. Maltā darba devēja arguments, ka vīriešu kārtas vadītājiem ir grūtāki darba pienākumi, salīdzinot ar sievietēm, izrādījās neveiksmīgs, jo Komisārs attiecīgajā lietā konstatēja nevienlīdzīgu attieksmi, jo sieviešu kārtas vadītājas darba uzdevumi un pienākumi tika atzīti par līdzvērtīgiem vīriešu kārtas vadītāja darba uzdevumiem un pienākumiem.

Skatīt arī 3.1. nodaļu par amatu izvērtējumu.

ARGUMENTS NR. 9: ATALGOJUMA IZMAKSA NOTIEK, BALSTOTIES UZ KOPLĪGUMIEM

Uzskats, ka atalgojums tiek izmaksāts, pamatojoties uz koplīgumiem, automātiski nenozīmē to, ka nepastāv diskriminācijas gadījums attiecībā uz atalgojumu. Tieši pretēji — gan sieviešu, gan vīriešu kārtas darba ņēmēju, kas pieņemti darbā, pamatojoties uz koplīgumu, iekļaušana vienā amatu kategorijā nav pietiekams arguments uzskatam, ka abas personas veic tādu pašu darbu vai vienas vērtības darbu⁴⁴.

Īrijā minētais arguments, ko izmantoja darba devējs, tika veiksmīgi apstrīdēts.

ARGUMENTS NR. 10: PROMBŪTNE GRŪTNIECĪBAS UN DZEMDĪBU ATVAĻINĀJUMA, BĒRNU KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMA DĒĻ VAI NEPILNA DARBA LAIKA PERIODI

Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, bērnu kopšanas atvaļinājums vai cita veida prombūtne, kā arī nepilna darba laika periodi var ietekmēt atalgojuma apmēru dažādos veidos. Piemēri, kas raksturo konkrēto situāciju ir atalgojuma līmeņa klasifikācija darba attiecību uzsākšanas sākumā; atalgojuma paaugstināšana; vai piemaksu noteikšana prombūtnes laikā. Vairumā gadījumu pamānāmas indikācijas par vismaz netiešu, uz dzimumu balstītu diskrimināciju, ko nepieciešams rūpīgi pārbaudīt.

To, cik lielā mērā šī negatīvā ietekme uz atalgojuma apmēru ir likumīga, ietekmē nacionālais tiesiskais regulējums.

Faktiski, saskaņā ar EST praksi prombūtne grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ, salīdzinot ar prombūtni paternitātes atvaļinājuma dēļ, nevar negatīvi iespaidot atalgojuma elementus, ko ietekmē laiks, jo šajā situācijā rastos diskriminācija uz dzimumu pamata.⁴⁵ Piemēram, bonusu (naudas balvas, prēmijas, piemaksas utt.) izmaksu par iepriekš paveiktu darbu nevar ietekmēt prombūtne grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā⁴⁶ un algas pielikums attiecināms arī uz sievieti grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā.⁴⁷

Attiecībā uz prombūtni, kas saistīta ar aprūpes nodrošināšanu, kā arī nepilna darba laika radīto negatīvo ietekmi uz nodarbinātības periodu, kas attiecīgi rada zemāku atlīdzību, *skatīt arī argumentu Nr. 3.*

44 EST spriedums Brunnhofer lietā (C-381/99)

45 Skatīt EST spriedumu Mayer lietā (C-356/03) saistībā ar nodarbinātības sociālo garantiju sistēmu.

46 EST spriedums Lewen lietā (C-333/97)

47 EST spriedums Gillespie lietā (C-342/93)

5. SANKCIJAS, TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI UN PĒCKONTROLE

SANKCIJAS UN TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI

Līdztekus citiem kritērijiem kā, piemēram, pieejamība, izmaksu riski, kā arī prasītāju specifiskās vēlmes un vajadzības, piemērojamo sankciju veids var iespaidot prasītāja lēmumu, kurai iestādei uzticēt lietu par vienlīdzīgu darba samaksu. Jo īpaši gadījumos, kad attiecīgais sankciju veids nav pieejams konkrētās tiesas ietvaros, lēmums, ko pieņem Līdztiesības iestāde vai cita kompetenta iestāde, ja tas ir iespējams attiecīgajā valstī, varētu būt piemērotākais risinājums šajā situācijā.

Kā minēts iepriekš, Līdztiesības iestādēm var būt dažādas funkcijas: veicināt līdztiesību vai darboties kā tiesām pielīdzinātām institūcijām. Turklāt abu veidu iestāžu funkcijās pastāv atšķirības attiecībā uz to pilnvarām un kompetenci. Dažas Līdztiesības iestādes var piemērot sankcijas gadījumos, kad tās konstatē līdztiesības regulējuma pārkāpumu un/vai neatbilstības atbildētāja rīcībā.⁴⁸

Pirms iesniegt prasību saistībā ar līdzvērtīgu atalgojumu, nepieciešams noskaidrot, vai pastāv citas iestādes, kas var piemērot sankcijas, kā arī kāda veida sankcijas un tiesiskās aizsardzības līdzekļi ir pieejami konkrētajā kontekstā. Turklāt diskriminācijas upuriem ir diezgan dažādi mērķi un idejas saistībā ar vēlamu rezultātu attiecībā uz prasību par vienlīdzīgu atalgojumu.

48 Kopumā astoņas EQUINET nacionālās Līdztiesības iestādes ir pilnvarotas piemērot sankcijas (BE, BL, FI, HU, LT, LI, PT, RO)

Ar prasītāju pārrunājami sankciju un tiesiskās aizsardzības līdzekļu veidi⁴⁹:

- individuāla kompensācija (materiāli/nemateriāli zaudējumi);
- pienākums novērst turpmāku diskrimināciju;
- rīkojums abām pusēm panākt izlīgumu;
- soda nauda/administratīvais sods;
- strukturāla līmeņa tiesiskās aizsardzības līdzekļi, piemēram, prasība ieviest diskriminācijas novēršanas/līdztiesības plānus, auditus vai pamatnostādnes;
- cits soda veids (piemēram, lēmuma publicēšana, valsts finansējuma piešķiršanas pārtraukšana, uzņēmējdarbības pārtraukšana utt.).

Piezīme: *Vienmēr pārlicinieties par to, ka sankcijas atbilst prasībām, kas noteiktas ES Diskriminācijas novēršanas direktīvās: vai tās ir "efektīvas", "proporcionālas" un "preventīvas"?*

PĒCKONTROLE

Lietas gaitas, kā arī piemēroto mēru izpildes pēckontrole var būtiski ietekmēt sekmīgas un ilgtspējīgas vienlīdzīgas attieksmes realizāciju gan attiecībā uz tiesiskās palīdzības līdzekļiem diskri-

49 Plašāka informācija par piemērotajām sankcijām un tiesiskās aizsardzības līdzekļiem ar diskrimināciju saistītos gadījumos pieejama EQUINET ziņojumā „Sankciju piemērošanas kārtība ar diskrimināciju saistītos gadījumos un to ietekme” (*The Sanctions Regime in Discrimination Cases and its Effects* (2015), tabula 19. lpp.)

minācijai pakļautajai personai, gan attiecībā uz līdztiesības veicināšanu strukturālā līmenī.

Jautājumi par pieejamajiem mehānismiem attiecībā uz atbilstību tiesību aktiem šajā kontekstā:

- Vai šajā situācijā tiesvedības process ir ieteicams?
 - Kādi ir piemērojamie laika ierobežojumi?
 - Kādas ir konkrētās situācijas veidotās izmaksas?
 - Vai pastāv citas procesuālās prasības?
- Vai pastāv kāds neatbilstošs soda veids vai soda nauda, kas varētu tikt piemērots?
- Vai pastāv cita veida pēckontrole? (Informācijas pieprasījuma nosūtīšana darba devējam, pienākums ziņot par situācijas uzlabojumu/izmaiņām utt.)
- Vai attiecīgajā procesā var piesaistīt konkrētas iestādes? (Piemēram, Līdztiesības iestāžu pēckontroles grupas, NVO saistībā ar tiesvedības izmaksām utt.)
- Vai uzraudzība par atbilstību tiesību aktu normām tiek veikta *ex-officio* vai arī prasītājam, Līdztiesības iestādēm vai citai iestādei ir rūpīgi jāseko līdzi šim procesam?
- Vai pastāv iespēja lēmumu un/vai neatbilstības konstatēšanu publiskot?
- Ja nē: vai pastāv iespēja ziņot par konkrēto gadījumu anonīmi?
- Vai iespējama mediju iesaiste?
- Vai diskriminācijas gadījumi tiek iekļauti valsts statistikas datos?
 - Kas ir datu sniedzējs (tiesas, Līdztiesības iestādes, citas iestādes)?
 - Kāda informācija tiek reģistrēta?
 - Vai šie dati ir (publiski) pieejami?

Izvērtējiet iepriekš minētos jautājumus šādos aspektos:

- Vai mehānismi atšķiras attiecībā uz sankciju veidu? (Skatīt iepriekš: kompensācija, strukturāla rakstura ieteikumi/pienākumi utt.)
- Vai situācijas atbilstība ietekmē mehānisma izvēli? (piemēram: Kāds ir potenciālo cietušo personu skaits?) Vai tā ir pārbaudes lieta? Īpaši svarīgs, jauns juridiskais lēmums?)

1. pielikums

EIROPAS SAVIENĪBAS TIESAS UN NACIONĀLO TIESU PRAKSES PIEMĒRI

ATRUNA

Rokasgrāmatas pielikumā iekļauts īss apraksts par EST praksē reģistrētiem gadījumiem saistībā ar vienlīdzīgu atalgojumu, kā arī norādīti daži izskatīto lietu piemēri un 13 tiesām pielīdzināmu Līdztiesības iestāžu pieņemti lēmumi, kas balstīti uz to pieredzi ar vienlīdzīgu atalgojumu saistītu lietu izskatīšanā. Teksts papildināts ar dažiem komentāriem, kuros aprakstīta Līdztiesības iestāžu kompetence attiecīgajā kontekstā. Rokasgrāmata

izstrādāta ar mērķi kļūt par noderīgu materiālu gan advokātiem, gan citiem profesionāļiem, kuru darbs saistīts ar vienlīdzīga atalgojuma lietām diskriminācijas novēršanas tiesību aktu jomā. Šajā pielikumā nav iekļauts pilnīgs EST prakses apraksts, kā arī Līdztiesības iestāžu pieredze ar vienlīdzīgu atalgojumu saistītās lietās nav pilnībā aprakstīta. Tomēr pielikumā ietvertie piemēri, kurus apkopojuši rokasgrāmatas autori, interesentiem var sniegt ieskatu attiecīgajā jautājumā.

EST PRAKSE, KAS ATTIECAS UZ VAI SAISTĪTA AR VIENLĪDZĪGA ATALGOJUMA LIETĀM (IEPRIEKŠ SPĒKĀ ESOŠĀ EEK 119. PANTA, IEPRIEKŠ SPĒKĀ ESOŠĀ EKL 141. PANTA UN ŠOBRĪD SPĒKĀ ESOŠĀ LESD 157. PANTA NOTEIKUMU KONTEKSTĀ)

EST IZSKATĪTO LIETU UZSKAITĪJUMS HRONOĻĪSKĀ SECĪBĀ⁵⁰

LIETAS KODS	LIETAS NOSAUKUMS
EST, 1976. gada 8. aprīlis C-43/75	<i>Gabrielle Defrenne pret Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena</i>
EST, 1980. gada 27. marts C-129/79	<i>Macarthy Ltd pret Wendy Smith</i>

⁵⁰ Detalizētāks EST izskatīto vienlīdzīga atalgojuma lietu apraksts pieejams http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013-512-final_en.pdf

LIETAS KODS	LIETAS NOSAUKUMS
EST, 1981. gada 31. marts C-96/80	<i>J.P. Jenkins pret Kingsgate (Clothing Production) Ltd.</i>
EST, 1982. gada 9. februāris C-12/81	<i>Eileen Garland pret British Rail Engineering Limited</i>
EST, 1986. gada 1. jūlijs C-237/85	<i>Gisela Rummler pret Dato-Druck GmbH</i>
EST, 1986. gada 13. maijs C-170/84	<i>Bilka-Kaufhaus GmbH pret Karin Weber von Hartz</i>
EST, 1988. gada 4. februāris C-157/86	<i>Mary Murphy un citi pret An Bord Telecom Eireann</i>
EST, 1989. gada 13. jūlijs C-171/88	<i>Ingrid Rinner-Kühn pret FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG</i>
EST, 1989. gada 17. oktobris C-129/88	<i>Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark pret Dansk Arbejdsgiverforening, rīkojoties Danfoss vārdā</i>
EST, 1990. gada 17. maijs C-262/88	<i>Douglas Harvey Barber pret Guardian Royal Exchange Assurance Group</i>
EST, 1991. gada 7. februāris C-184/89	<i>Helga Nimz pret Freie und Hansestadt Hamburg</i>
EST, 1992. gada 4. jūnijs C-360/90	<i>Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. pret Monika Bötzel</i>
EST, 1990. gada 27. jūnijs C-33/89	<i>Maria Kowalska pret Freie und Hansestadt Hamburg</i>
EST, 1993. gada 9. novembris C-132/92	<i>Birds Eye Walls Ltd. pret Friedel M. Roberts</i>
EST, 1993. gada 27. oktobris C-127/92	<i>Dr. Pamela Mary Enderby pret Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health</i>
EST, 1995. gada 31. maijs C-400/93	<i>Specialarbejderforbundet i Danmark pret Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S</i>
EST, 1994. gada 15. decembris apvienotās lietas C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 un C-78/93	<i>Stadt Lengerich pret Angelika Helmig un Waltraud Schmidt pret Deutsche Angestellten-Krankenkasse un Elke Herzog pret Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV un Dagmar Lange pret Bundesknappschaft Bochum un Angelika Kussfeld pret Firma Detlef Bogdol GmbH un Ursula Ludewig pret Kreis Segeberg</i>

LIETAS KODS	LIETAS NOSAUKUMS
EST, 1996. gada 13. februāris C-342/93	<i>Joan Gillespie un citi pret Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board</i>
EST, 1998. gada 17. jūnijs C-243/95	<i>Kathleen Hill un Ann Stapleton pret The Revenue Commissioners and Department of Finance</i>
EST, 1999. gada 21. oktobris C-333/97	<i>Susanne Lewen pret Lothar Denda</i>
EST, 2000. gada 30. marts C-236/98	<i>Jämställdhetsombudsmannen pret Örebro läns landsting</i>
EST, 2001. gada 26. jūnijs C-381/99	<i>Susanna Brunnhofer pret Bank der österreichischen Postsparkasse AG</i>
EST, 2002. gada 17. septembris C-320/00	<i>A. G. Lawrence un citi pret Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd.</i>
EST, 2004. gada 13. janvāris C-256/01	<i>Debra Allonby pret Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment</i>
EST, 2004. gada 27. maijs C-285/02	<i>Edeltraud Elsner-Lakeberg pret Land Nordrhein-Westfalen</i>
EST, 2004. gada 12. oktobris C-313/02	<i>Nicole Wippel pret Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG</i>
EST, 2005. gada 8. septembris C-191/03	<i>North Western Health Board pret Margaret McKenna</i>
EST, 2004. gada 9. decembris C-19/02	<i>Viktor Hlozek pret Roche Austria Gesellschaft mbH</i>
EST, 2006. gada 3. oktobris C-17/05	<i>B. F. Cadman pret Health & Safety Executive</i>
EST, 2009. gada 18. jūnijs C-88/08	<i>David Hütter pret Technische Universität Graz</i>

EST prakse sākotnēji veidojusies, ietverot pamatnoteikumus attiecībā uz vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm. Līdzīgi kā labi zināmā *Van Gend en Loos* lietā, kas aktualizēja "tiešas piemērojamības" jautājumu Kopienas tiesību aktos, *Defrenne II* (43/75) lietā noskaidrojās, ka vienlīdzīga atalgojuma prasības var tikt tiešā veidā iesniegtas nacionālajās tiesās. 1976. gada *Defrenne* lietā EST norādīja, ka Eiropā spēkā esošo noteikumu par vienlīdzīgu atalgojumu tvērums sniedzas līdz diskriminācijai, kas radusies uz tiesību normu vai koplīgumu pamata vai arī tādēļ, ka vīrietis un sieviete saņem nevienlīdzīgu atalgojumu par vienādas vērtības darbu, kas tiek veikts vienā un tajā pašā iestādē vai uzņēmumā.⁵¹ Ja prasītājs ir pierādījis, ka tas saņem zemāku atalgojumu par vienādas vērtības darbu, darba devējam jāpierāda, ka atšķirība saņemtajā atalgojumā ir attaisnojama, pamatojoties uz objektīviem iemesliem.

Lai noskaidrotu to, vai attiecīgais darbs uzskatāms par vienādas vērtības darbu, EST praksē tiek pieņemts rīkoties atbilstoši zemāk aprakstītajiem punktiem⁵², tādējādi nodrošinot iespēju pārliecināties, vai patiesi ir noticis diskriminācijas gadījums:

- 1) Personas, kas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos atrašana;
- 2) Darba izvērtēšana, lai noskaidrotu, vai tas ir vienādas vērtības darbs;
- 3) Netiešas diskriminācijas gadījumā jāizvērtē tas, vai pastāv objektīvi, atšķirīgo atalgojumu attaisnojoši iemesli.

Veicot iepriekš aprakstītās darbības, var tikt konstatēti daži sarežģījumi, ar kuriem nākas saskarties vienlīdzīgas darba samaksas lietās. Piemēram, cik liela ir iespējamība atrast personu, kas atrodas vienādos un salīdzināmos apstākļos,

⁵¹ Lieta C-43/75 [1976] ECR I-455 *Gabrielle Defrenne pret Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*

⁵² Detalizētāks apraksts pieejams 3. nodaļā (par amatu izvērtējumu un atbildētājam uzdozamajiem jautājumiem), kā arī 4. nodaļā (par atbilstoša salīdzināmā elementa atrašanu un pierādīšanas pienākuma pārcešanu).

konkrētam darba ņēmējam; noteikt darba, ko veic persona būtiski līdzīgos apstākļos, vērtību; kā arī noteikt šīs personas ienākumu apmēru. Personas būtiski līdzīgos apstākļos atrašana prasītāja kolēģu, kas veic identisku darbu, vidū šķiet samērā iespējama. Turklāt, ja prasītājs veic sieviešu dzimumam raksturīgu darbu, tad piemērotas pretēja dzimuma personas būtiski līdzīgos apstākļos atrašana var būt apgrūtināta.

Ne tikai piemērotas personas būtiski līdzīgos apstākļos atrašana var būt sarežģīts process; arī vienādas vērtības un vienlīdzīga atalgojuma noteikšana var radīt zināmas grūtības. Amata izvērtēšana ir komplicēts process, kurā nepieciešamas profesionālās zināšanas un pieredze. Turklāt, rūpīgi izvērtējot darba devēja norādītos attaisnojošos apstākļus, jābūt skaidram priekšstatam par amatu klasifikācijas un atalgojuma izplatītākajām struktūrām un to kopsakarību. Dažreiz var rasties iespaids, ka pat EST nav pietiekamu zināšanu šajā jomā.

Brunnhofner lieta ir labs pamatojums iepriekš minētajam apgalvojumam.⁵³ Šis piemērs attiecīgi parāda to, ka dažreiz EST nepamatoti sarežģīt vienlīdzīga atalgojuma principu piemērošanas standartus gan attiecībā uz darba ņēmēju, gan darba devēju.

KOMENTĀRI PAR BRUNNHOFER LIETU (PĀR-REDZAMĪBAS KRITĒRIJS) (EST, 2001. GADA 26. JŪNIJS, C-381/99):

Sūdzības iesniedzēja *Brunnhofner* un viņas kolēģis vīrietis strādāja kādā bankā Austrijā. Abas personas veica līdzīgu darbu un to pamatalgas ietilpa vienā atalgojuma kategorijā, kas bija norādīts koplīgumā. Turklāt abas personas bija tiesīgas saņemt vienlīdzīgu maksu par virsstundām. Atlikusi tikai viena atšķirība. Uzsākot darba attiecības, kolēģim vīrietim tika piešķirta papildu ikmēneša piemaksa, tādējādi radot situāciju, ka viņa saņemtais atalgojums ir augstāks. Darba de-

⁵³ Lieta C-381/99 [2001] ECR I-4961 *Susanna Brunnhofer pret Bank der österreichischen Postsparkasse AG*

vējs atspēkoja konstatētās atšķirības atalgojumā, norādot, ka attiecīgā vīriešu kārtas darba ņēmēja darba sniegums bija labāks, kā arī attiecīgais amats ietvēra papildu atbildību.

EST rīkojās līdzīgi, kā iepriekš, nosakot, ka vienlīdzīga darba atzīšanai nepieciešams izvērtēt, vai darba ņēmēji atrodas salīdzināmā situācijā attiecībā uz amata veidu, nepieciešamajām prasmēm un darba apstākļiem. *Brunnhofers* lietā varētu nospriest, ka darba devēja arguments par to, ka vīriešu kārtas darba ņēmējam ir augstākas atbildības darba pienākumi ir pieņemams. Tomēr EST lēma, ka tāds personīgais faktors, kā darba ņēmēja darba sniegums nedrīkst iespaidot vienādas vērtības noteikšanu. Iepriekš minētais arguments šķiet acīmredzams, jo darba sniegums ir ar individu saistīts atalgojuma elements, kamēr vienādas vērtības darba jēdziens attiecas tikai uz darba veidu, tāpēc tas būtu vērtējams, neatkarīgi no darba ņēmēja kvalifikācijas.

Tātad EST sniedza citādākus argumentus, nekā tika sagaidīts. EST argumentēja, ka tā kā Līguma par Eiropas Savienību 119. pants (vēlāk EKL 141. pants, pašreizējais 157. pants) nosaka tiesības uz vienlīdzīgu atalgojumu par līdzvērtīga darba veikšanu, darba ņēmēja individuālais darba sniegums nav ņemams vērā. EST, atsaucoties uz Eiropas Komisijas sniegtajiem argumentiem, pat uzsvēra to, ka abiem darba ņēmējiem veicot līdzvērtīgu darbu, atšķirība saņemtajā atalgojumā attiecībā uz darba ņēmēja darba sniegumu būtu iespējama tikai, uzticot darba ņēmējam atšķirīgus darba uzdevumus vai mainot amatu.

Iepriekš minētajā Tiesas apsvērumā šķietami trūkst pietiekams priekšstats par atalgojuma sistēmām, kas tiek tradicionāli pielietotas nacionālā līmenī. Lai arī darba ņēmēja darba sniegums nebūtu jāizmanto darbu vienādas vērtības noteikšanai, tas tomēr var kļūt par objektīvu faktoru vienlīdzīga atalgojuma izvērtēšanā. Tāpēc, ja šis EST apsvēruma tiktu uztverts nopietni, pieņemot, ka individuālais darba sniegums nedrīkst tikt atalgots, ja nenotiek amata maiņa, tad visas vai lielākā

daļa nacionālo atalgojuma sistēmu būtu pretstatā Kopienas tiesību aktiem. Vairums atalgojuma sistēmu ierindo vienādas vērtības darbus vienā atalgojuma kategorijā. Tomēr tas nenozīmē, ka vienā atalgojuma kategorijā ietilpstošiem darba ņēmējiem ir jānopelna identiska naudas summa, jo pastāv ar konkrēto personu saistīti atalgojuma elementi. Piemērojot papildu periodiska rakstura piemaksas vai algas pielikumu, darba ņēmējiem nereti tiek atlīdzināts to darba stāžs, darba sniegums, neregulāras darba stundas vai izdevumi. Iepriekš minētais neiespaido veiktā darba saturu un vērtību.

Vienlīdzīga atalgojuma standartu ievērošana netiek veicināta, ja darba devējiem jāievēro neizprotami nosacījumi attiecībā uz nacionālajām atalgojuma sistēmām. Tomēr, ne tikai darba devēji, bet arī nacionālās tiesas mēdz saskarties ar grūtībām, ko rada EST rīkojumi. Neskatoties uz to, ka sūdzības iesniedzējas *Brunnhofers* un viņas kolēģa notikušo vērtējumu un secinājumu, ka abas personas atrodas līdzvērtīgā situācijā, pamatojoties uz koplīgumu, EST tomēr pieprasīja nacionālajai tiesai sākt vērtēšanas procesu no jauna, atkārtoti izvērtējot amatus, neņemot vērā koplīgumu. Kā minēts iepriekš, amatu izvērtējuma veikšanai nepieciešamas profesionālās zināšanas un pieredze.

Visbeidzot *Brunnhofers* lietas kontekstā jānorāda pierādīšanas pienākuma pārcelšana. Ievērojot konsekvenci iepriekšējā tiesu praksē⁵⁴, EST pieņēma lēmumu, ka vienādas vērtības darba fakts ir jāpierāda prasītājam, ja vien tas nav iespējams, pamatojoties uz pilnīgu pārredzamības trūkumu atalgojuma sistēmā. Tā kā EST uzskata, ka *Brunnhofers* lietā nepastāv pārredzamības trūkums, tad vienādas vērtības darba fakts ir jāpierāda prasītājam.

Šajā situācijā, šķiet, izveidojies pārpratumu attiecībā uz ar amatu un personu saistītiem atal-

54 Lieta C-109/88 [1989] ECR I-3199 *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark pret Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*

gojumu veidojošajiem elementiem, nostādot prasītāju neizdevīgā situācijā. Atalgojuma sistēma var būt pārredzama attiecībā uz izvērtēšanu un amatu kategorijām (vienlīdzīgas vērtības aspekts). Vai to pašu var attiecināt uz ar personu saistītiem atalgojumu veidojošiem elementiem, piemēram, papildu piemaksas (vienlīdzīga atalgojuma aspekts)? Kā sūdzības iesniedzēja *Brunnhofer* var apstrīdēt darba devēja argumentu, ka viņas kolēģis saņem piemaksu par savu personīgo darba sniegumu, ja, šķiet, trūkst atbilstoši kritēriji piemaksu piešķiršanai? Ne EST, ne koplīgumā ietvertie nodarbinātības nosacījumi neatsaucas uz iepriekš minēto, lai gan šādi ir galvenie jautājumi, uz kuriem būtu jārod atbildes:

- Kādi ir piemaksas piešķiršanas kritēriji?
- Vai šie kritēriji ir objektīvi un vai nepastāv (netieša) diskriminācija?
- Vai paskaidrots, kāpēc sūdzības iesniedzēja *Brunnhofer* nesaņem šādu piemaksu?

Pamatojoties uz lēmumā iekļautajiem faktiem, EST nebija acīmredzama iemesla iepriekš secināt, ka konkrētā, nacionālā atalgojuma sistēma bija pārredzama. Tāpēc nevar izslēgt varbūtību, ka darba devējam šajā gadījumā nebūtu bijis jānorāda objektīvi kritēriji piemaksu piešķiršanai darba ņēmējiem. Šajā gadījumā arguments par darba ņēmēju darba sniegumu, ar ko tiek pamatota piemaksas piešķiršana, nebūtu pietiekami atbilstošs Kopienas vienlīdzīga atalgojuma standartiem.⁵⁵

Iepriekš labi zināma lieta, *Barber*⁵⁶, parādīja, ka vienlīdzīga atalgojuma principu ir jāpiemēro attiecībā uz katru atlīdzību veidojošo elementu, tostarp dažādas specifiskas priekšrocības, nodrošinot abu dzimumu interešu vienlīdzīgu aizsardzību. Vienādas vērtības darbs bija arī lietas

C-157/86 [1988] ECR I-632 *Murphy* pamatproblēma. Nesēnā lietā (lieta C-17/05 *B. F. Cadman*) EST lēma, ka EKL 141. pants interpretējams ar nozīmi, ka gadījumos, kad darba stāžs nav izšķirošais faktors, nosakot atalgojuma apmēru, starp vīriešiem un sievietēm tiek radītas būtiskas atšķirības atalgojuma apmēros attiecībā uz līdzvērtīgu darbu un vienādas vērtības darbu; zemāk norādītais jāiekļauj salīdzinājumā⁵⁷:

“Tā kā parasti atsauce uz kritēriju par stāžu tiek piemērota, lai sasniegtu leģitīmo mērķi sniegt atalgojumu par iegūto pieredzi, kas ļauj darba ņēmējam labāk izpildīt savus pienākumus, darba devējam nav īpaši jāpierāda, ka šī kritērija izmantošana ir piemērota, lai sasniegtu šo mērķi attiecībā uz konkrēto darbu, ja vien darba ņēmējs neiesniedz pierādījumus, kas var radīt nopietnas šaubas šajā ziņā;

pielietojot amatu klasifikācijas sistēmu, kuras pamatā ir veicamā darba novērtējums, ko izmantoto darba samaksas noteikšanai, nav jāpierāda, ka darba ņēmējs konkrētajā laika posmā ir ieguvis pieredzi, kas ļauj tam labāk pildīt savus darba pienākumus.”

Tāpat EST ir izvirzījusi teoriju par tā saucamo “vienu avotu” (t.i., vienu avotu attiecībā uz darba ņēmējiem, kuru atalgojumi tiek salīdzināti), definējot šo jēdzienu *Allonby* lietā.⁵⁸ EST paziņoja, ka EEK 141. panta 1. punkta saturs neliecina par to, ka šīs normas piemērošanu ierobežo apstākļi, kad vīrieši un sievietes strādā pie viena darba devēja. Gadījumos, kad atalgojuma nosacījumos identificētas atšķirības attiecībā uz darba ņēmējiem, kas veic līdzvērtīgu darbu vai vienādas vērtības darbu nedrīkst attiecināt uz vienu avotu (t.i., vienu darba devēju), neviena persona nav saucama pie atbildības saistībā ar nevienlīdzību un tādējādi nepastāv iespēja atjaunot vienlīdzīgu attieksmi. Tomēr

55 Šajā gadījumā EST ar savu spriedumu noteica, ka piemaksa par darba sniegumu neatbilst Kopienas tiesību aktiem, jo piemaksa tika piemērota brīdī, kad darba ņēmējs tika pieņemts darbā, kad darba devēja rīcībā vēl nebija informācija par šī darba ņēmēja darba sniegumu.

56 Lieta C-262/88 [1990] I-01889 *Douglas Harvey Barber pret Guardian Royal Exchange Assurance Group*

57 Lieta C-88/08 [2009] I-05325 *David Hütter pret Technische Universität Graz* (profesionālās darbības ilgums šajā gadījumā tika saistīts ar diskrimināciju uz vecuma pamata: izslēdzot profesionālo pieredzi, kas iegūta pirms 18 gadu vecuma)

58 Lieta C-256/01 [2004] I-00873 *Debra Allonby pret Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*

vienlīdzīga atalgojuma principa piemērošana jāapsver asociētu darba devēju gadījumos (ja vienam uzņēmumam ir tieša vai netieša kontrole pār otru uzņēmumu); šādā gadījumā darbavietas viena darba devēja ietvaros salīdzināt ir likumīgi.

NETIEŠA DISKRIMINĀCIJA

Saskaņā ar EST praksi netiešas diskriminācijas gadījumu var attaisnot, pamatojoties uz objektīviem iemesliem. Jāsāk ar to, ka atšķirīga attieksme ir diskriminācijas izpausme pie nosacījuma, ka nepastāv iespēja pierādīt to, ka šāda attieksme ir attaisnojama objektīvu apsvērumu dēļ. Šajā ziņā *Bilka*⁵⁹ joprojām ir nozīmīgākā lieta — EST nolēma, ka uzņēmums, izslēdzot nepilnas slodzes darba ņēmējus no aroda pensiju plāna, šai kārtībai skatot būtiski lielāku skaitu sieviešu nekā vīriešu, ir pārkāpis EKL 141. panta prasības pie nosacījuma, ka uzņēmums nespēj pierādīt, ka minētā rīcība ir objektīvi pamatojama ar faktoriem, kas nav saistīti ar jebkāda veida uz dzimumu balstītu diskrimināciju. Šie faktori var tikt balstīti uz faktu, ka uzņēmums vēlas nodarbināt pēc iespējas mazāku skaitu nepilnas slodzes darba ņēmēju, pierādot, ka šis mērķis atbilst reālajai uzņēmuma vajadzībai, tāpēc pielietotie līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir atbilstoši un nepieciešami.

Attiecīgi EST pieprasa ievērot trīs nosacījumus:

- darba devējam jābūt pamatotai nepieciešamībai piemērot "aizdomās turamā" kritērijus;
- darba devēja izvēlētajiem līdzekļiem jābūt nepieciešamiem šī mērķa sasniegšanai;
- pielietotajiem līdzekļiem ir jābūt atbilstīgiem: tātad jāpanāk saprātīga proporcionalitāte.

Bilka lieta ilustrē proporcionalitātes principa piemērošanu.

Zemāk norādītie lietu piemēri uzskatāmi demonstrē to, cik tālu sniedzas EST skaidrojumi par

līdzvērtīgu atalgojumu LESD 157. panta izpratnē vai šī panta iepriekšējās versijas — EKL 141. panta (EEK 119. panta) — izpratnē (visi minētie noteikumi tiek joprojām piemēroti).

LIETA C-342/93 [1996] ECR I-475 GILLESPIE UN CITI PRET NORTHERN HEALTH AND SOCIAL SERVICES BOARDS

Šīs lietas ietvaros apmēram septiņpadsmit personas no dažādām Ziemeļīrijas veselības aprūpes iestādēm iesniedza sūdzību pret to darba devējiem, pamatojoties uz saņemtā atalgojuma apmēru grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā. 1988. gadā personas, kas iesniedza iepriekš minēto sūdzību atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā. Savukārt 1988. gada novembrī, kolektīvo pārrunu rezultātā veselības aprūpes jomā, tika pieņemts lēmums par atalgojuma palielināšanu, sākot ar tā gada 1. aprīli. Ņemot vērā pielietoto aprēķinu metodi, pamatojoties uz Vispārējo Padomes rokasgrāmatu (*General Council Handbook*), sūdzības iesniedzējas nevarēja saņemt algas pielikumu. Atalgojuma apmērs tika balstīts uz vidējiem darba ņēmēju iknedēļas ieņēmumiem pēdējo divu mēnešu laikā pirms to grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma. Darba līgums tika balstīts uz koplīgumu, kurā norādīts, ka darba ņēmēji saņem pilnu atalgojuma apmēru par pirmajām četrām nedēļām to grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā, savukārt par nākamajām divām nedēļām tiek izmaksāti 90% no to pilnā iknedēļas atalgojuma, savukārt par nākamo divpadsmit nedēļu periodu šīs personas saņem pusi no to pilnā iknedēļas atalgojuma. Tāpēc attiecīgi 1989. gadā sūdzības iesniedzējas uzstāja, ka ir notikusi uz dzimumu balstīta diskriminācija atbilstoši EEK 119. pantam saistībā ar Direktīvu 75/117/EK.

Pamatojoties uz juridiskiem ierobežojumiem un koplīgumiem, maksājumi, kas darba devējam jāveic saviem darba ņēmējiem grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā atspoguļo atalgojumu EEK 119. panta izpratnē saistībā ar Direktīvu

⁵⁹ Lieta C-170/84 [1986] 01607 *Bilka-Kaufhaus GmbH pret Karin Weber von Hartz*

75/117/EK. Attiecībā uz algas pielikumu, darba ņēmējiem ir tiesības saņemt algas pielikumu, ja šīs personas ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā brīdī, kad tiek veikts atalgojuma paaugstinājums. Darba ņēmējām, kuru prombūtne ir saistīta ar grūtniecību, ir līdzvērtīgas tiesības uz algas pielikumu, kā to kolēģiem attiecīgajā uzņēmumā. Galu galā jāatgādina, ka atalgojums grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā tiek balstīts uz darba tiesiskajām attiecībām un tāpēc ir atbilstošs EEK 119. pantā un Direktīvā 75/117 norādītajam atalgojumam.

LIETA C-313/02 WIPPEL PRET PEEK & CLOPPENBURG GMBH & CO. KG.

1988. gada septembrī sūdzības iesniedzēja *Wippel* un *Peek & Cloppenburg* (P & C) noslēdza pakalpojumu līgumu uz "sadarbības pamatno-līguma par nodarbinātību pēc pieprasījuma" pamata. Minētajā līgumā uz individuāla pamata tika atrunāts nodarbinātības apmērs un darba organizācija starp abām pusēm. P & C piedāvāja *Wippel* iespēju strādāt vidēji trīs dienas nedēļā un divas sestdienas mēnesī. Tomēr minētajā darba līgumā netika iekļauts konkrēts nostrādājamo stundu skaits, tāpēc *Wippel* darba laiks bija neregulārs, ar vienīgo iespēju piekrist vai atteikties no piedāvātā darba laika. Šo nenoteiktību līgumā *Wippel* uzskatīja par nevienlīdzīgu attieksmi, salīdzinot ar situāciju, kādā ir pilnas slodzes darba ņēmēji. *Wippel* uzsāka tiesvedību pret P & C ar mērķi kompensēt ikmēneša atšķirību saņemtajā atalgojumā par reāli nostrādātajām darba stundām un darba stundām, kas varētu būt bijušas nepieciešamas, ja šī persona nostrādātu maksimāli pieļaujamo stundu skaitu.

Šajā lietā tiesai, pirmkārt, bija jāprecizē jautājums vai pamatā esošais līgums ir parasts darba līgums, kas atbilst Direktīvas 76/207 tvērumam un vienlīdzīgas attieksmes principam starp vīriešiem un sievietēm, it īpaši attiecībā uz darba apstākļiem, vai arī minētais līgums atbilst EEK 141. pantam un Direktīvai 75/117, kas nosaka vienlīdzīgu

atalgojumu vīriešiem un sievietēm.⁶⁰ EST norādīja, ka attiecīgais darba līgums skāra tikai Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas 76/207/EEK tvērumu. Savukārt EEK 141. panta un Direktīvas 75/117/EEK tvērums netika piemērots, jo attiecīgās finanšu sekas izrietēja no līguma veida (t.i., "nodarbinātība pēc pieprasījuma" ar iespēju atteikties no piedāvātā darba), kamēr EEK 141. panta un Direktīvas 75/117/EEK prasības ir balstītas uz ciešu saikni starp veiktā darba veidu un darba ņēmēja atalgojumu.

LIETA C-191/03 [2005] ECR I-07631 NORTH WESTERN HEALTH BOARD PRET MCKENNA

EST lēma, ka uz dzimumu balstīta diskriminācija šajā gadījumā nav notikusi, jo netika saskatīta atbilstība Kopienas tiesību aktos noteiktajām prasībām attiecībā uz darba ņēmēja tiesībām saņemt pilnu atalgojuma apmēru darba ņēmēja prombūtnes, kas radusies ar grūtniecību saistītas slimības dēļ, laikā, tostarp gadījumos, kad nacionālie tiesību akti nenosaka to, ka darba ņēmējs, kura prombūtne ir radusies ar grūtniecību ne-saistītas slimības dēļ, ir tiesīgs saņemt pilnu atalgojuma apmēru tā prombūtnes laikā.

Tiesa lēma, ka atalgojuma samazinājums pēc konkrēta prombūtnes laika nebija uzskatāms kā diskriminācijas gadījums, ciktāl atalgojuma samazinājums nav tik būtisks, lai apdraudētu Kopienas tiesību aktu mērķi aizsargāt darba ņēmējas sievietes, jo īpaši pirmsdzemdību periodā. Tāpat Tiesa lēma, ka slimības pabalsts, neatkarīgi no tā, vai attiecīgā slimība ir saistīta ar grūtniecību, var būt kompensējams no kopējā apmaksātā slimības pabalsta, ko konkrētā periodā var pieprasīt darba ņēmējs.

Tiesa lēma, ka *McKenna* lieta ietilpst EEK 141. panta un Direktīvas 75/117/EEK tvērumā attiecībā uz dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz tāda principa piemērošanu, kas paredz vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm.⁶⁰

⁶⁰ EST spriedums 2005. gada 8. septembra lietā, *Northwester Health Board pret Margaret McKenna* (C-191/03)

Tomēr Tiesa lēma, ka atalgojums EEK 141. panta un Direktīvas 75/117 izpratnē neietilpst Direktīvas 76/207/EEK tvērumā, jo attiecīgās Direktīvas preambulas otrais apsvēruma nosaka, ka atalgojuma jautājums ietilpst Direktīvas 75/117 tvērumā.⁶¹

VECĀKU STĀVOKLIS ir vēl viena problēmsituācija, ar ko saskārusies Tiesa savā praksē. Sievietes var pretendēt uz papildu pabalstiem maternitātes perioda laikā, neuzskatot to par nevienlīdzību, ja to situācija atšķiras no situācijas, kurā atrodas vīrieši (lieta 218/98 *Abdoulaye et al* pret *Renault*). Tāpat Tiesa ir noteikusi robežas vienlīdzīgas attieksmes jomā attiecībā uz to, kādi pabalsti ir likumīgi piešķirami tikai sievietēm stāvoklī konkrētos gadījumos (lieta 281/97 *Krüger* un lieta 249/97 *Gruber*). “Ģimenes apgādnieka” jēdziens ir vēl viens aspekts šajā kontekstā, ņemot vērā to, ka ierasti dalībvalstis vīrieti uztver par ģimenes galvu. Jau *Sabbatini* (1971) lietā Tiesa paziņoja, ka tas ir nelikumīgs lēmuma pamatojums. Procesuālie aspekti saistībā ar uz dzimumu balstītu diskrimināciju ir jo īpaši būtiski un vērā ņemami. Standarti un **PIERĀDĪŠANAS PIENĀKUMS** ir būtiski aspekti nevienlīdzības novēršanā. *Danfoss* (109/88) lietā Tiesa pieņēma lēmumu, ka atalgojumu struktūra nav pārredzama un statistikas dati norāda uz nevienlīdzību vīriešu un sieviešu atalgojumā, tāpēc pierādīšanas pienākums tika pārcets uz darba devēju, kuram attiecīgi bija jāattaisno šī dzimumu nevienlīdzība. Līdzīgās vēlāk ierosinātās lietās tika pieprasīti “nozīmīgi statistikas dati”, kas norādītu uz radušos diskriminācijas gadījumu (lieta 127/92 *Enderby*, skatīt iepriekš). Līdzīgi **NETIEŠAS DISKRIMINĀCIJAS** gadījumā — ja kritēriji, kas noteikti, lai attaisnotu atalgojuma apmēru, norāda uz procentuāli būtiski zemāku apmēru sieviešu augstajā atalgojumā, tas uzskatāms par diskriminācijas gadījumu, ja vien citi faktori, kas

sniedz “likumīgu pamatojumu” situācijai var ietekmēt lietas rezultātus. Sekmīga īstenošana ietilpst procesuālajos aspektos. Tiesa pieprasījusi “reālu un iedarbīgu” tiesas aizstāvības nodrošināšanu ar “preventīvu rezultātu” (lieta 14/83 *Von Colson*). Tāpat noteiktas tiesības uz kompensācijas saņemšanu (lieta 271/91 *Marschall*).

LITERATŪRA UN CITI IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI:

- Anna Grasmik. *EU sex discrimination law and the principle of equal pay*. www.grin.com/en/e-book/190764/eu-sex-discrimination-law-and-the-principle-of-equal-pay
- Jonas Grimheden. *Case Law from Europe on Gender Equality. Paper for the Network Seminar on Gender and Law*, Pekina, 2004. gada 26-27. septembris, veidojot daļu no ES un Ķīnas Cilvēktiesību tīkla.
- Dagmar Schieck and Victoria Chege. *European Union Non-Discrimination Law. Comparative perspectives on multidimensional equality law*. Izdota vienlaicīgi ASV un Kanādā, izdevniecība: Routledge-Cavendish 270 Madison Ave, New York, NY10016, 2009.
- Dr. Albertine G. Veldman. *Strengthening the effects of community equal pay legislation or why established equal pay standards have little impact on the pay gap in the EU labour market*.⁶²
- Tiesai pielīdzināmi lēmumi – piemēri un noderīgi komentāri, kurus sniegušas zemāk norādītās Līdztiesības iestādes (atšķirīga Līdztiesības iestāžu kompetence un pieredze):
 1. Austrija — Tiesībsargs vienlīdzīgas attieksmes jomā
 2. Beļģija — Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūts
 3. Čehijas Republika — Sabiedrības tiesību aizstāvja birojs, Vienlīdzīgas attieksmes nodaļa
 4. Francija — Tiesību aizstāvis

⁶¹ „Tā kā attiecībā uz atalgojumu Padome 1975. gada 10. februārī pieņēma Direktīvu 75/117/EEK par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz tāda principa piemērošanu, kas paredz vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm;” Padomes Direktīva 76/207/EEK

⁶² Publicējusi Migrācijas politikas grupa, pieejams tiešsaistē: http://www.migpolgroup.com/archive/public/docs/64.EqualPayandworkingConditions_3rdExpertsmeetingReport_EN_23-24.06.03.pdf

5. Vācija — Federālā diskriminācijas novēršanas aģentūra (FADA)
6. Grieķija — Grieķijas Tiesībsargs
7. Ungārija — Vienlīdzīgas attieksmes iestāde
8. Īrija — Īrijas Cilvēktiesību un līdztiesības komisija
9. Malta — Nacionālā līdztiesības veicināšanas komisija (NCPE)
10. Portugāle — Darbaspēka un nodarbinātības līdztiesības komisija (CITE)
11. Serbija — Līdztiesības aizsardzības komisija
12. Slovēnija — Nacionālais cilvēktiesību centrs
13. Zviedrija — Līdztiesības tiesībsargs

LĪDZTIESĪBAS IESTĀŽU RĪCĪBĀ NONĀKUŠO LIETU PIEMĒRI EIROPĀ VIENĀDAS VĒRTĪBAS DARBS

Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūts, Beļģija Ljēžas Darba tiesa (*Labour Court Liège*), 9.2.2011:

Divi laulātie tika pieņemti darbā kā komandanti kādā uzņēmumā. Vīra darba līgumā tika iekļauti papildu uzdevumi kā "darba ņēmējam, kurš veic nelielus remontdarbus", kamēr sievas darba līgumā tika norādīti "apkopējas" darba uzdevumi. Darba devējs izbeidza abu personu līgumus un laulātie iesniedza tiesā sūdzību saistībā ar abu personu atbrīvošanu no darba, atsaucoties uz vairākiem jautājumiem, tostarp dzimumu līdztiesību.

Šajā lietā Darba strīdu tiesa lēma, ka sievietes un viņas vīra darba pienākumi bija līdzvērtīgi, tāpēc darba devējs nedrīkstēja maksāt viņai zemāku atalgojumu nekā viņas vīram. Tomēr, neveicot attiecīgā gadījuma padziļinātu izpēti, tiesas spriedumā noteikts, ka sievietes citi darba pienākumi nebija pielīdzināmi vienādas vērtības darbam, ko veica viņas vīrs, tātad attiecīgajā situācijā nav konstatēts diskriminācijas gadījums.

Piezīme: arī šajā lietā pastāvēja ar dzimumu līdztiesību saistītās pazīmes attiecībā uz sociālo garantiju sistēmu pieejamību.

Grieķijas tiesībsargs, Grieķija⁶³

Darba ņēmēja sieviete tika pieņemta darbā slimnīcas ātrās medicīniskās palīdzības personālā, kur sieviete strādāja arī kā autovadītāja. Sieviete iesniedza sūdzību Grieķijas tiesībsargam, jo viņa bija vienīgā, kas tika pieņemta darbā kā ātrās medicīniskās palīdzības automašīnas vadītāja, kas nesaņēma papildu samaksu par bīstama un veselībai kaitīga darba veikšanu, neskatoties uz to, ka viņa pildīja tos pašus darba pienākumus, ko viņas kolēģi vīrieši. Izklāsts par attiecīgo situāciju tika iesniegts attiecīgās slimnīcas vadībai, tomēr atbildes uz saviem jautājumiem sieviete nesaņēma. Izmeklējot šo gadījumu, Grieķijas tiesībsargs sagatavoja atzinumu, ka darba ņēmēja sieviete veica līdzvērtīgu darbu, kā šīs personas kolēģi, tāpēc tā ir tiesīga saņemt līdzvērtīgu atalgojumu. Galu galā Grieķijas tiesībsargs informēja slimnīcu, ka papildu samaksa par bīstama un veselībai kaitīga darba veikšanu izmaksājama arī darba ņēmējai sievietei. Rezultātā slimnīca izmaksāja pieprasīto papildu samaksu arī par iepriekšējiem mēnešiem.

Vienlīdzīgas attieksmes iestāde, Ungārija EBH/1359/2009:⁶⁴

Sūdzības iesniedzēja norādīja, ka jau kādu laiku viņas alga bija zemāka nekā viņas kolēģiem vī-

63 Grieķijas tiesībsargs ir darba devēju un darba ņēmēju starpnieks lietās, kas saistītas ar līdzvērtīga atalgojuma jautājumiem. Grieķijas tiesībsarga konstatējumu ziņojums ir bijis noderīgs diskriminācijas upuriem, kas to izmantojuši tiesās. Tomēr tiesībsargs nedrīkst pārstāvēt upuri tiesvedībā. TIEŠAS DISKRIMINĀCIJAS gadījums nav konstatēts nevienā lietā

64 Vienlīdzīgas attieksmes iestāde ir tiesām pielīdzināma iestāde, kas ir tiesīga izdot saistošus lēmumus, par kuriem puses var iesniegt sūdzību izskatīšanai kompetentā tiesas iestādē. Attiecīgais likums regulē *actio popularis* šādi (2003. gada CXXV likuma 20. pantu):

(1) Tiesas prāvu, kas saistīta uz attiecīgo jomu tiesību aktu saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpšanu, var ierosināt:

a) prokurors;

b) Vienlīdzīgas attieksmes iestāde; vai

c) NVO un interešu pārstāvniecības organizācijas ar nosacījumu, ka vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums vai pārkāpuma radīts tiešs apdraudējums ir balstīts uz tādām pazīmēm, kas ir būtiskas attiecībā uz konkrēto individu, kā arī likuma pārkāpums vai pārkāpuma radīts tiešs apdraudējums ietekmē lielāku personu grupu, kas nav precīzi nosakāms.

(2) Vienlīdzīgas attieksmes iestāde nekavējoties dzēš visus personīgus vai speciālos datus, kuru apstrāde nav neizbēgami nepieciešama savu 1. punktā noteikto pilnvaru veikšanai.

riešiem, kas veica līdzvērtīgu darbu, turklāt attiecīgā situācija nemainījās brīdī, kad viņa nomainīja amatu, kļūstot par trīs darba ņēmēju grupas vadītāju. Lielākā daļa darba pienākumu bija tie paši. Sūdzības iesniedzējas atalgojums tika noteikts tikai, pamatojoties uz viņas dzimumu, ko apstiprināja fakts, ka kāda cita sieviete — viņas kolēģe — saskārās ar līdzīgu problēmu.

Atbildētājs savai aizstāvībai norādīja, ka pastāvēja būtiska atšķirība darba kvalitātē un kvantitātē, ko veica sūdzības iesniedzēja, salīdzinot ar viņas kolēģiem vīriešiem. Atbildētājs uzsvēra, ka sūdzības iesniedzēja un viņas kolēģi veic dažādus darbus viena darba procesa ietvaros, un darba devējs ir privileģēts lemt par to, kura darba ņēmēja veiktais darbs ir svarīgāks.

Tiesvedības laikā sūdzības iesniedzēja pierādīja, ka, pamatojoties uz statistikas datiem, viņas darba devējs diskriminēja darba ņēmējas sievietes. Pamatojoties uz iepriekš minēto, pierādīšanas pienākums tika pārcelts uz darba devēju, kuram attiecīgi bija jāpierāda, ka algu izmaksas kārtība tika balstīta uz faktu analīzi un tā nav diskriminējoša. Lai arī darba devējs ir tiesīgs lemt par to, cik sarežģīts ir katrs no veicamajiem darbiem, lēmumam ir jābūt balstītam uz objektīviem kritērijiem.

Pastāv konkrētas Eiropas tiesību normas saistībā ar objektīvu diskriminācijas konstatēšanu, ievērojot EST prasības. Darba devēja viedoklis par atšķirību 30 000-40 000 HUF apmērā darba ņēmēju darba samaksā bija nenozīmīgs, tas ir nepieņemams un neatbilst Eiropas praksei. Arguments par naudas līdzekļu trūkumu atalgojuma paaugstināšanai nebija ticams, jo sūdzības iesniedzējas kolēģi vīrieši saņēma algas pielikumus.

Pamatojoties uz sniegtajiem pierādījumiem, secināms, ka atbildētājs ir pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes pienākumu, jo darba ņēmēju atlīdzību neiespaidoja veicamā darba veids, kvalitāte, veiktā darba apmērs, kvalifikācija, nepieciešamās pūles, kā arī pieredze. Darba devēja attieksme tika balstīta uz stereotipu ("viņa pildīs savus darba pienākumus par zemāku atalgojumu"), kas ir

pretrunā ar Ungārijas un starptautiskajiem tiesību aktiem.

Sūdzības iesniedzēja, ieņemot vadošu amatu, saņēma tādu pašu atalgojumu, kamēr viņas kolēģis vīrietis atzina, ka nekad nav uztvēris viņu kā savu tiešo vadītāju: viņš saņēma augstāku atalgojumu un bija neatkarīgāks. Darba devēja atalgojuma sistēma nebija pārredzama, kā arī tā nebija balstīta uz objektīviem nosacījumiem, turklāt netika ievērots vienlīdzīga atalgojuma princips. Ņemot vērā visu iepriekš minēto, Vienlīdzīgas attieksmes iestāde nosprieda, ka atbildētājs ir pārkāpis vienlīdzīga atalgojuma principu, nostādot sūdzības iesniedzēju nelabvēlīgā situācijā, salīdzinot ar tās kolēģiem vīriešiem, kas veica līdzvērtīgu darbu, tomēr sievietes darba alga bija zemāka. Tāpat Vienlīdzīgas attieksmes iestāde konstatēja, ka tiesvedības gaitā darba devējs sūdzības iesniedzējai piedāvāja nepilnas slodzes darbu, kas attiecīgi noveda pie līguma izbeigšanas. Vienlīdzīgas attieksmes iestāde secināja, ka tādējādi darba devējs ir rīkojies represīvi pret darba ņēmēju (1395/2009.).

DAŽĀDAS PRIEKŠROCĪBAS

Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūts, Beļģija, Briseles Darba strīdu tiesa (Labour Court Brussels), 22/09/1992 un Cass 20/06/1994:

Spridumos saistībā ar neskaitāmām apelācijām par atšķirībām uzņēmuma "Sabena" gaisa kuģa apkalpes — sievietes un vīrieši — atalgojumā, Tiesa norādīja, ka diskriminācija ir jānovērš, izlīdzinot darba ņēmēju atalgojumu atbilstoši tā dzimuma darba ņēmēja atalgojumam, kurš saņem visaugstāko darba samaksu. Veids, kādā tiek novērsta diskriminācija, nedrīkst pārkāpt diskriminācijai nepakļauto darba ņēmēju tiesības.

VIENLĪDZĪGS ATALGOJUMS

Sabiedrības tiesību aizstāvja birojs (Vienlīdzīgas attieksmes nodaļa), Čehijas Republika:

Lieta saistībā ar slimnīcas galveno ārstu — sievieti (privāto tiesību juridiskā persona). 2013. gadā

slimnīcas galvenā ārste M. S. vērsās pēc palīdzības Sabiedrības tiesību aizstāvja birojā, iesniedzot sūdzību par iespējamu diskrimināciju attiecībā uz personas saņemto atalgojumu. Sūdzība tika balstīta uz konstatējumu, ka attiecīgā sieviete saņēma ievērojami zemāku atalgojumu, nekā viņas kolēģi vīrieši, saņemot apmēram pusi no atalgojuma, ko saņem viņas kolēģi vīrieši, kas atbilst salīdzināmai situācijai (viena darbavieta).

Tā kā tika ierosināta tiesvedība, Sabiedrības tiesību aizstāvis neuzsāka pierādījumu iegūšanas procesu. Tomēr, ņemot vērā iestādes tiesības pārraudzīt vienlīdzīgas attieksmes tiesību aktu ievērošanu, Sabiedrības aizstāvis piedāvāja sniegt savu tiesisko atzinumu M. S. advokātam.

Aizstāvis nonāca pie secinājuma, ka gadījumā, ja darba ņēmēja sieviete pierāda to, ka pastāv atšķirība atalgojumā, salīdzinot ar viņas kolēģiem vīriešiem, kas veic vienādas vērtības darbu, darba devēja pienākums ir sniegt pierādījumus tam, ka iepriekš minētā atšķirība nav saistīta ar darba ņēmēja dzimumu. Ja darba devēja pielietotā atalgojuma piemērošanas sistēma nav pilnībā pārredzama, darba devējam potenciālajā tiesas procesā jāpierāda, ka attiecīgā sistēma ir neitrāla un tā nerada diskrimināciju.

Vienlīdzīgas attieksmes iestāde, Ungārija, lieta EBH/577/2013:

Sūdzības iesniedzēja vērsās attiecīgajā iestādē ar sūdzību, ka attiecīgās personas darba devējs tai maksāja zemāku atalgojumu, nekā tās kolēģiem vīriešiem, kas ieņem līdzvērtīgu amatu. Šī sieviete kopš 2001. gada novembra bija strādājusi pie sava darba devēja juridiskā priekšteča. Sākot ar 2010. gada janvāri viņai tika piedāvāts jauns amats — sieviete kļuva par autoparka operatori franšīzes struktūrvienībā. Ieņemot šo amatu, viņas darba pienākumos ietilpa komunikācija ar darba devēja franšīzes partneriem, transportlīdzekļu nomas līgumu izveide, kravu rēķinu un citu izmaksu rēķinu izskatīšana, kā arī klientu sūdzību izskatīšana.

Vēlāk 2010. gadā J. V. un I. V. (abi vīrieši) pievienojās franšīzes struktūrvienības personālam. Sūdzības iesniedzēja norādīja, ka visiem bija vienādi darba pienākumi. Kopumā no 17 partnersabiedrībām, kas bija šo personu pārraudzībā, sieviete strādāja ar septiņām, kamēr J. V. komunicēja ar sešām, bet I. V. ar piecām partnersabiedrībām. Sūdzības iesniedzēja apgalvoja, ka viņas kolēģu vīriešu saņemtā neto darba alga bija par 100 000 HUF augstāka, nekā viņas darba alga, par spīti tam, ka šīs personas ieņēma līdzvērtīgus amatus un pildīja vienādus darba uzdevumus. 2013. gada 13. jūnijā sūdzības iesniedzēja sniedza informāciju, ka darba devējs ir izbeidzis darba līgumu, atsaucoties uz uzņēmuma iekšējo reorganizāciju.

Tiesvedības laikā atbildētājs apgalvoja, ka sūdzības iesniedzējas darba samaksa tika nepārtraukti paaugstināta, turklāt darba devējs tika piešķīris periodiskas piemaksas un lojalitātes prēmijas. Tāpēc darba devējs uzskatīja, ka vienlīdzīgas attieksmes prasības nav pārkāptas. Pirms darba līguma izbeigšanas darba devējs šai personai piedāvāja citu amatu, no kura viņa atteicās.

Attiecībā uz darba ņēmēju I. V., darba devējs apgalvoja, ka šai personai bija īpaša kvalifikācija, tādējādi profesionālā ziņā kļūstot par augstāka kvalifikācijas līmeņa darba ņēmēju nekā sūdzības iesniedzēja. Turklāt šī persona strādāja uzņēmumā jau 19 gadus, ieņemot vadības amatus dažādās jomās, tāpēc uzņēmums bieži vien paļāvās uz šīs personas pieredzi vadībā un ievērojami augstāko kvalifikācijas līmeni (salīdzinot ar sūdzības iesniedzēju).

Attiecībā uz J. V., darba devējs apstiprināja, ka šīs personas pamatalga bija augstāka, nekā sūdzības iesniedzējas pamatalga, pamatojot atšķirības darba samaksā ar faktu, ka šī persona, atšķirībā no sūdzības iesniedzējas, pārzināja krievu valodu, kā arī šai personai ir augstskolas diploms, kā rezultātā, salīdzinot ar sūdzības iesniedzējas izglītību un pieredzi, darba devējs spēj daudz plašāk pielietot šī darba ņēmēja profesionālās zināšanas.

Vienlīdzīgas attieksmes iestāde noteica, ka atbildētājs nav norādījis to, kā sūdzības iesniedzēja un viņas kolēģi pildīja dažādas funkcijas, kā arī darba devējs nav spējis parādīt, ka kolēģu vīriešu darba sniegums pārsniedz sūdzības iesniedzējas darba sniegumu. Tāpat atbildētājs nespēja izpildīt pierādīšanas pienākumu, jo tas neiesniedza dokumentus, kas norādītu, ka trīs personu ieņemtie amati bija savstarpēji atšķirīgi, kā arī netika iesniegti attiecīgo amatu apraksti. Turklāt pierādījumu sniegšanas procedūra apstiprināja iesniegto sūdzību, ka šīm personām bija vienādi darba pienākumi.

Rezultātā Vienlīdzīgas attieksmes iestāde lēma, ka atbildētājs, nosakot un nodrošinot šīs personas darba algu, ir pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes prasības, pakļaujot sūdzības iesniedzēju tiešai diskriminācijai attiecībā uz viņas dzimumu.

Īrijas Cilvēktiesību un līdztiesības komisija:⁶⁵

Lietā *Kennedy pret Thurles Golf Club*⁶⁶, atbildīgais līdztiesības nodrošināšanas ierēdnis⁶⁷ konstatēja, ka golfa kluba bārā strādājošā sūdzības iesniedzēja un persona būtiski līdzīgos apstākļos veic vienādas vērtības darbu. Līdztiesības nodrošināšanas ierēdnis attiecīgi izpētīja, vai pastāv attaisnojošs, ar dzimuma atšķirību nesaistīts pamatojums minētajai atšķirībai. *Thurles Golf Club* apgalvoja, ka fakts, ka persona būtiski līdzīgos apstākļos strādāja četras nakts nedēļā, kamēr sūdzības iesniedzēja tikai vienu nakts nedēļā, bija ar dzimumu nesaistīts atšķirīga atalgojuma pamatojums. Līdztiesības nodrošināšanas ierēdnis nepiekrita šim argumentam un konstatēja, ka laiks, kurā tika

veikts darbs, nebija uzskatāms par pamatojumu ar dzimumu nesaistītam atšķirīgajam atalgojumam.

Lietā *O'Brien pret Computer Scope Limited DEC-E2006-030*⁶⁸, sūdzības iesniedzēju pārstāvēja šīs personas arodbiedrība — Nacionālā žurnālistu apvienība. Sūdzības iesniedzēja, piesaistot Nacionālo žurnālistu apvienību, centās gūt palīdzību no Līdztiesības iestādes saistībā ar savu sūdzību. Sūdzības iesniedzēja apgalvoja, ka viņa nesaņēma savam redaktora asistentes amatam samērīgu atalgojumu un attiecīgi saņēma zemāku darba algu, nekā divi gados vecāki kolēģi vīrieši, kas veica līdzvērtīgu darbu. Tāpat sūdzības iesniedzēja apgalvoja, ka viņa ir saskārusies ar viktimizāciju, jo atbildētājs nav piedāvājis ārštata darbu.

Sūdzības iesniedzējai ir specializētā trešā līmeņa kvalifikācija žurnālistikā un viņai ir iepriekšēja darba pieredze vietēja laikrakstā. Tāpat viņai ir tehniskā redaktora palīga specializācija. Viņas kolēģis vīrietis, atbildētāja vārdā centās pārliecināt viņu neiesniegt šo sūdzību.

Atbildētājs norādīja, ka līdzīga darba apstākļi attiecībā uz vienu no salīdzināmiem elementiem nav apšaubāms; tomēr šis apstākļi tika aizstāts ar tirgus apstākļiem un uzņēmuma finansiālo stāvokli. Atbildētājs apstrīdēja iesniegto sūdzību saistībā ar līdzīga darba veikšanu, salīdzinot ar personu būtiski līdzīgā situācijā. Tāpat atbildētājs noliedza viktimizācijas klātesamību attiecībā uz ārštata darba nepiedāvāšanu.

Atbildīgais līdztiesības nodrošināšanas ierēdnis atzina, ka atbildētāja apgalvojums saistībā ar sūdzības iesniedzējas jauno darba pienākumu uzņemšanos bez atalgojuma palielināšanas par neatbilstošu, jo "nepastāv iespēja izslēgt 1998. gada un 2004. gada Likuma par nodarbinātības līdztiesību prasības". Tāpat līdztiesības nodrošināšanas ierēdnis atsaucās uz EST spriedumu *Brunnhofer* lietā. Saistībā ar sākuma algas noteikšanu, EST uzskatīja, *inter alia*, ka darba ņēmēja veiktā darba

65 Īrijas Cilvēktiesību un līdztiesības komisija nav tiesai pielīdzināma iestāde, bet tā var pārstāvēt individuus ar līdztiesības jautājumiem saistītās lietās, kā arī ieņemt amicus curiae pozīciju un sniegt tiesiskus materiālus un juridiskus padomus.

66 Līdztiesības iestādes ikgadējais ziņojums, 2001. gads

67 Līdztiesības nodrošināšanas ierēdnis bija bijis iesaistīts lietu izskatīšanā kādreizējā Līdztiesības tribunālā, taču šobrīd šīs funkcijas veic iztiesāšanas ierēdnis Īrijas Darba tiesisko attiecību komisijā (Irish Workplace Relations Commission): https://www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Guide-to-Procedures-in-Employment-Equality-Cases.pdf. Vietās, kur tekstā ir atsauce uz līdztiesības ierēdņiem, ar attiecīgo lietu strādāja kādreizējais Līdztiesības tribunāls.

68 Līdztiesības iestādes ikgadējais ziņojums, 2005. gads.

produktivitāte, salīdzinot ar attiecīgo kolēģi, var būt objektīvs atalgojuma atšķirības pamatojums. Tiesa norādīja: “[..] no tā izriet [..], ka objektīvi nenosakāmi apstākļi, kas saistīti ar darba ņēmēju brīdī, kad attiecīgā persona tiek pieņemta darbā, bet kļūst zināmi tikai darba ņēmējam uzsākot pildīt savus darba pienākumus, piemēram, personīgā veikspēja vai produktivitāte, vai darba kvalitāte, nevar tikt ņemti par pamatu, lai darba devējs attaisnotu tāda atalgojuma fiksēšanu jau kopš darba tiesisko attiecību uzsākšanas brīža, kas atšķiras no atalgojuma, ko saņem cita dzimuma kolēģis, kas veic identisku vai salīdzināmu darbu.”

Līdztiesības nodrošināšanas ierēdnis norādīja, ka nav konstatējams tas, ka sūdzības iesniedzējas darba spējas būtu neapierinošas. Tika atklāts, ka nepastāv objektīva pamatojuma atalgojuma atšķirībā, kā arī —, ka atbildētājs nav spējis atspēkot sūdzību par uz dzimumu un vecumu balstītu, pret sūdzības iesniedzēju vērstu diskrimināciju. Līdztiesības ierēdnis konstatēja, ka atbildētājs nav diskriminējis sūdzības iesniedzēju, tomēr atklāja, ka darba devējam bija nelabvēlīga attieksme pret sūdzības iesniedzēju, reaģējot uz vienlīdzīga atalgojuma jautājumu. Tāpēc iesniegtā sūdzība saistībā ar viktimizāciju, ko radīja apstākļi, ka darba devēja vārdā sūdzības iesniedzējas kolēģis pieprasīja atsaukt iesniegto sūdzību, tika pieņemta. Tāpat tika secināts, ka sūdzības iesniedzēja saskārās ar viktimizāciju no darba devēja puses, kas viņai nepiedāvāja ārštata darbu. Līdztiesības nodrošināšanas ierēdnis uzdeva darba devējam: (i) piemērot tādu pašu atalgojuma likmi, kā personai būtiski līdzīgus apstākļos; (ii) izmaksāt sūdzības iesniedzējai kompensāciju 5000 EUR apmērā par diskriminācijas radītajām sekām; (iii) izmaksāt sūdzības iesniedzējai kompensāciju 10 000 EUR apmērā par viktimizācijas radītajām sekām; (iv) segt sūdzības iesniedzējas procentu naudu atbilstoši Likuma par tiesām likmei saistībā ar pusi no viņai izmaksājamās vienādas darba samaksas apmēra un pusi no izmaksājamās kompensācijas; un (v) izstrādāt Līdztiesīgu iespēju politiku.

Lietā *A Worker pret A Company*⁶⁹, sūdzības iesniedzēja, noliktavas darbiniece, pastāvīgi saņēma zemāku atalgojumu, nekā attiecīgās noliktavas darbinieki vīrieši. Sieviete apgalvoja, ka viņa veica līdzvērtīgu darbu vai pat lielākas vērtības darbu, salīdzinot ar personām būtiski līdzīgos apstākļos. Tāpat viņa apgalvoja, ka par spīti tam, ka viņa ar šo problēmu vērsās tieši pie darba devēja, šī būtiskā atšķirība netika risināta. Konsultējoties ar Līdztiesības iestādi, šī problēma tika atrisināta par labu sūdzības iesniedzējai.

Nacionālā līdztiesības veicināšanas komisija (NCPE), Malta⁷⁰:

NCPE izskatīja kādu ar līdztiesīgu atalgojumu saistītu lietu — menedžere sieviete apgalvoja, ka viņa saņēma zemāku atalgojumu, nekā menedžeri vīrieši, kas pildīja identiskus vai līdzīgus darba pienākumus. Izskatot šo lietu, Nacionālā līdztiesības veicināšanas komisija pievērsās šādiem jautājumiem:

- dažādu menedžeru atšķirīgie darba pienākumi, lai noskaidrotu, vai tiek veikts vienādas vērtības darbs;
- vidējā atalgojuma atšķirība konkrētu menedžeru vīriešu vidū;
- vidējā menedžeru vīriešu darba samaksa, salīdzinot ar sūdzības iesniedzējas darba samaksu.

Galvenie darba devēja izvirzītie argumenti:

- menedžeru darba algas nebija pakļautas atalgojuma skalas regulējumam, tāpēc atsevišķi menedžeri vīrieši un sievietes saņēma atšķirīgu darba samaksu;
- menedžeriem vīriešiem bija grūtāki darba pienākumi.

⁶⁹ Līdztiesības iestādes ikgadējais ziņojums, 2007. gads

⁷⁰ NCPE pilnvaras un kompetence ir atrunātas Maltas Likuma par vīriešu un sieviešu līdztiesību 456. nodaļā. NCPE komisārs drīkst izmeklēt diskriminācijas gadījumus un izdot lēmumus, kas nav saistoši. Tāpat NCPE sniedz palīdzību cilvēkiem attiecībā uz sūdzības sagatavošanu un, nepieciešamības gadījumā, uzsāk ex-officio izmeklēšanu. Komisija nav tiesīga pārstāvēt personas tiesas procesos.

Komisija pieņēma sūdzību un secināja, ka sūdzības iesniedzējas veiktais darbs ir salīdzināms un tas bija vienādas vērtības darbs, salīdzinot ar viņas kolēģu vīriešu veikto darbu. Šajā gadījumā, kamēr katrs konkrētais menedžeris saņēma atšķirīgu atalgojumu, atšķirība menedžeru vīriešu atalgojumā bija mazāka, nekā atšķirība menedžera vīrieša un sūdzības iesniedzējas atalgojumā. Savā atzinumā komisārs pieprasīja uzņēmumam iesniegt kritērijus, kas tiek ņemti vērā, nosakot darba algu, kā arī apsvērt iespēju tuvākajā nākotnē paaugstināt visu menedžeru darba algu. Šie kritēriji tiks attiecīgi ņemti par pamatu, vērtējot būtiskas atšķirības menedžeru vīriešu un sieviešu atalgojumā.

NETIEŠA DISKRIMINĀCIJA⁷¹

Federālā diskriminācijas novēršanas aģentūra (FADA), Vācija:⁷²

Loģistikas uzņēmumam bija dažādi koplīgumi darba ņēmējiem vīriešiem un sievietēm. Pamatojoties uz šiem koplīgumiem, darba ņēmējas sievietes, salīdzinot ar darba ņēmējiem vīriešiem, saņēma zemāku atalgojumu par tādu pašu darbu. Darba padome iesniedza tiesā prasību pret darba devēju. Tomēr tiesas lēmums tā arī nesekoja, jo Darba padome piekrita izlīgumam. Darba devējs veica grozījumus koplīgumos un darba ņēmējas sievietes saņēma līdzvērtīgu atalgojumu

71 Ungārijas Vienlīdzīgas attieksmes iestādes rīcībā nav netiešas diskriminācijas lietas

72 Federālā diskriminācijas novēršanas aģentūra (FADA) sniedz konsultatīvu atbalstu saistībā ar sūdzībām par vienlīdzīgu atalgojumu. Konsultēšana nav juridiski saistoša. FADA nav atļauts sniegt konkrētus un saistošus juridiskus padomus, kā arī iestāde nedrīkst pārlikt iedzīlīnāties konkrētajā lietā. Tas ir advokātu uzdevums. FADA attiecīgi nav tiesai pielīdzināma iestāde. FADA nav strādājusi ar lietām un nav izdevusi oficiālu lēmumu vai ieteikumu. Tomēr FADA publicē rokasgrāmatas, ir uzsākusi eg-check-de projektu (rīks, kas palīdz konstatēt diskrimināciju atalgojuma sistēmā), kā arī veic pētījumus par tādiem jautājumiem, kā, piemēram, seksuāla varmācība darbavietā. Papildus iepriekš minētajam, FADA apkopo būtiskus tiesas lēmumus saistībā ar diskriminācijas jautājumiem, tostarp uz dzimumu balstītu diskrimināciju. Tā kā Vācijā nepastāv tiesai pielīdzināmas Līdztiesības iestādes, visi aprakstītie gadījumi ir iesniegti izskatīšanai tiesā. Neviens no pieņemtajiem lēmumiem saistībā ar līdzvērtīgu atalgojumu, pamatojoties uz TIEŠU DISKRIMINĀCIJU, nav bijis prasītājam labvēlīgs.

par iepriekš nostrādāto laiku un turpmāko darba laiku.⁷³

TIEŠA DISKRIMINĀCIJA⁷⁴

Vienlīdzīgas attieksmes iestāde, Ungārija (EBH/117/2010):

Sūdzības iesniedzēja strādāja kādā uzņēmumā par noliktavas pārzini, veicot tādu pašu darbu, kā viņas kolēģi vīrieši, kuru atalgojums bija attiecīgi par 70% un 100% augstāks. Sieviete domāja, ka diskriminācijas cēlonis ir viņas dzimums. Vienlīdzīgas attieksmes iestādei ierosinot lietu, atbildētājs iesniedza algu sarakstu par attiecīgo periodu. Algas sarakstā norādītā informācija liecināja par to, ka atalgojums šajā uzņēmumā tika noteikts, pamatojoties uz individuālām pārrunām, kas tika veiktas, uzsākot darba tiesiskās attiecības. Abi iepriekš minētie vīrieši uzņēmumā strādāja attiecīgi 15 un 16 gadus, kamēr abas sievietes uzņēmumā bija strādājušas attiecīgi divus un četrus gadus. Viens no vīriešiem iepriekš bija uzņēmuma menedžeris.

Sūdzības iesniedzēja informēja Vienlīdzīgas attieksmes iestādi, ka viens no vīriešiem kļuva par noliktavas pārzini apmēram vienlaicīgi ar viņu, kamēr otrs vīrietis attiecīgo amatu ieņēma vēlāk (iepriekš abiem vīriešiem bija citi amati), turklāt sieviete ir vadījusi abu vīriešu apmācības. Attiecīgajā periodā sūdzības iesniedzējas darba alga bija ievērojama zemāka, nekā darba alga, ko saņēma viņas kolēģi vīrieši; atšķirība saņemtajā atalgojumā saglabājās pat pēc algas pielikumiem, kas attiecīgi radīja darba samaksas atšķirības ilgtermiņā.

Viens no vīriešiem kļuva par noliktavas pārzini 2003. gadā, savukārt otrs — 2007. gadā. Viens no vīriešiem uzsāka darbu, ieņemot attiecīgo amatu, divus gadus pirms sūdzības iesniedzējas, savukārt otrs vīrietis ieņēma šo amatu vēlāk nekā sūdzības iesniedzēja. Atbildētājs nenoliedza, ka cilvēki, kuri veica vienu un to pašu darbu, saņē-

73 Lietas numurs: ArbG Hamburg Az. 17 BV 2/07

74 Grieķijas tiesībsarga un FADA rīcībā nav neviena tiešas diskriminācijas lieta.

ma dažādu atalgojumu, kā arī tas nespēja sniegt pamatojumu šādai kārtībai uzņēmumā. Vienīgais skaidrojums, kas tika saņemts, bija tas, ka virieši uzņēmumā pavadīja ilgākas darba stundas, lai arī minētais laiks tika pavadīts, ieņemot dažādus amatus.

Pamatojoties uz Vienlīdzīgas attieksmes iestādes lēmumu, lai arī iepriekš šīs personas ieņēma dažādus amatus, iepriekšējā darba pieredze neattaisno 50-110% lielu atšķirību saņemtajā atalgojumā, salīdzinot ar sūdzības iesniedzēju. Arī otras noliktavas pārziņas sievietes darba samaksa bija par 45-100% zemāka nekā abu viriešu darba samaksa.

Līdztiesības tiesībsargs⁷⁵, Zviedrija, Zviedrijas Darba strīdu tiesa (*Swedish Labour Court*) (AD 2001 no 13):

Divas vecmātes saņēma zemāku atalgojumu, nekā laboratorijas tehniķis vīrietis; visām personām bija viens un tas pats darba devējs. Atalgojuma apmērs tika noteikts koplīgumos. Tiesa kopumā izvērtēja attiecīgo amatu prasības, ņemot vērā tādus kritērijus, kā zināšanas un spējas, atbildība un slodze, un, izvērtējot darba veidu, īpaši tika ņemti vērā darba apstākļi. Tiesa konstatēja, ka vecmātes darbs un laboratorijas tehniķa darbs ir vienādas vērtības darbi.

Ņemot vērā zemāk minēto:

1. laboratorijas tehniķa un vecmāšu gadu starpība (sievietes bija jaunākas);
2. situācija darba tirgū (vecmātēm nebija alternatīvs darba tirgus, kā tikai valsts sektors — pašvaldība);
3. atalgojuma apmērs tika noteikts koplīgumos;

⁷⁵ Līdztiesības tiesībsargs ir valsts aģentūra, kas rīkojas parlamenta un valdības vārdā. Tiesībsargu ieceļ valdība un tā pieņem lēmumus nosaka likums. Tiesībsarga pienākumos ietilpst Likuma par diskrimināciju prasību ievērošana un personu, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, tiesību aizskaršanas novēršana. Tiesībsargs sniedz juridiskas konsultācijas un izdod ieteikumus. Tiesībsargs izmeklē sūdzības saistībā ar diskrimināciju, un tas var iesniegt lietu tiesā sūdzības iesniedzēja vārdā.

Darba strīdu tiesa lēma, ka atalgojuma atšķirība nav saistīta ar darba ņēmēju dzimumu. Tiesas prāva tika zaudēta. Tomēr tā joprojām ir svarīga lieta, jo tiesa salīdzināja darbu, kas tradicionāli ir sievietes amats (vecmāte) ar darbu, kas tradicionāli ir virieša amats (tehniķis), nonākot pie secinājuma, ka abi ir vienādas vērtības darbi.

GRŪTNIECĪBA/MATERNITĀTE

Līdztiesības tiesībsargs, Zviedrija, Zviedrijas Darba strīdu tiesa (*Swedish Labour Court*) (AD 2009 no 56):

Darba strīdu tiesa konstatēja, ka konfesionāla organizācija ir pārkāpusi darba ņēmēja tiesības uz algas pielikumu bērna kopšanas atvaļinājuma laikā. Organizācija, veicot ikgadējo algu izvērtējumu darbavietā, nepiemēroja algas pielikumu darba ņēmējam.

Citā gadījumā Darba strīdu tiesa konstatēja, ka darba devējs ir pārkāpis gan uz dzimumu balstītu diskriminācijas aizliegumu, gan darba ņēmēja tiesības uz algas pielikumu bērna kopšanas atvaļinājuma laikā. Darba ņēmēja palika stāvoklī un devās bērna kopšanas atvaļinājumā. Darba devējs atteicās ievērot iepriekšēju vienošanos par algas pielikumu (AD 2013 no 18).

SAMAKSA PAR PAPILDU PIENĀKUMU VEIKŠANU⁷⁶

Īrijas Cilvēktiesību un līdztiesības komisija:

Valsts pārvaldes iestādē⁷⁷ tika nolemts, ka notikusi samaksas par papildu pienākumu veikšanu pārākums laikā, kad sūdzības iesniedzēja bija bērna kopšanas atvaļinājumā. Pēc Līdztiesības iestādes iesaistīšanās lietā, darba devējs mainīja savu lēmumu, kompensējot ieturēto naudas summu.

⁷⁶ Piemaksa, ko saņem darba ņēmējs, pildot papildu pienākumus (augstas atbildības pienākumus), nekā tie, kas ietilpst ierastajos darba pienākumos:

<http://circulars.gov.ie/pdf/general-council/finance/2007/1488.pdf>

⁷⁷ Līdztiesības iestādes ikgadējais ziņojums, 2001. gads

VIKTIMIZĀCIJA

Īrijas Cilvēktiesību un līdztiesības komisija:

Viktimizācija bija ar diskrimināciju uz dzimuma pamata darbavietā saistītās lietas *McCarthy* pret *Dublin Corporation*⁷⁸ pamatā. Šajā lietā prasītāja apgalvoja, ka viņa ir pakļauta nepārtrauktai sistemātiskai un apzinātai viktimizācijai pēc tam, kad viņa bija uzsākusi lietu, pamatojoties uz 1977. gada Likumu par nodarbinātības līdztiesību. Līdztiesības nodrošināšanas ierēdnis konstatēja, ka persona bija pakļauta viktimizācijai un pieprasīja kompensāciju 40 000 GBP apmērā, norādot, ka personas viktimizācija, kas labticībā iesniegusi prasību, pamatojoties uz tiesību aktiem līdztiesības jomā, ir nopietns pārkāpums, jo šāda rīcība var iedragāt tiesību normu spēku un tā ir absolūti nepieņemama. Būtiski, ka Darba strīdu tiesa piešķīra prasītājai 1000 GBP par sākotnējo diskrimināciju (šī lieta ir apstrīdēta Darba strīdu tiesā).

PIERĀDĪŠANAS PIENĀKUMS

Īrijas Cilvēktiesību un līdztiesības komisija:

Lietā *Mitchell* pret *Southern Health Board*⁷⁹ prasītāja nespēja sekmīgi aizstāvēt savu prasību par diskrimināciju, ar ko viņa saskārās, kad sludinājumā uz viņas ieņemamo amatu (uz noteiktu laiku)⁸⁰ tas tika norādīts kā amats uz nenoteiktu laiku. Sieviete apgalvoja, ka viņa ir labāk kvalificēta amatam, nekā par amatam piemērotu atzītais kandidāts. Darba strīdu tiesa atsaucās uz Direktīvu 97/80 par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu, konstatējot, ka Tiesas skatījumā fakti, ko iesniedz prasītājs, ir pietiekams pamatojums, lai īstenotu pierādīšanas pienākuma pārcelšanu uz atbildētāju, kuram attiecīgi jāatspēko aizdomas par diskriminācijas gadījumu.

FRANCIJAS TIESU PRAKSES PIEMĒRS NO HALDE PIEREDZES (PAŠREIZĒJAIS FRANCIJAS TIESĪBU AIZSTĀVIS): ILGAS TIESVEDĪBAS APRAKSTS PA SOĻIEM

2004. gadā Marseļas Provansas reģiona tirdzniecības un rūpniecības kamera (*Chamber of Commerce and Industry of the Marseille Provence, CCIMP*) pieņēma darbā sūdzības iesniedzēju G., lai šī persona pildītu tai deleģētos darba pienākumus, ieņemot Cilvēkresursu nodaļas direktores amatu lidostā *Aéroport Marseille Provence S.A.* ar noteiktu apmācību laiku. 2005. gada 1. maijā sieviete tika paaugstināta amatā un tika oficiāli iecelta Cilvēkresursu nodaļas direktores amatā. Viņa saņēma papildu diferenciālo piemaksu, kas tika piešķirta, lai kompensētu starpību viņas atalgojuma apmērā (ar noteikto koeficienta līmeni 550) un algu līmeni, kas saistīts ar viņas ieņemamo amatu (ar noteikto koeficienta līmeni 600).

No 2005. gada 22. jūnija sievietei bija darbnespējas lapa, savukārt no 2005. gada 17. decembra viņa devās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā līdz 2006. gada 11. augustam. 2006. gada 1. jūlijā viņa tika atjaunota amatā un viņas atalgojuma koeficients bija 600. Sākot no 2006. gada septembra, laikā, kad sieviete atgriezās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, viņa saskārās ar problēmu — personas aizskaršana darba vietā, ko veica sievietes augstākus amatus ieņemošie kolēģi.

2008. gadā vairākas reizes sievietei bija darbnespējas lapa. 2008. gada 24. aprīlī kompetenta ārstniecības persona noteica pagaidu darbnespēju. 2009. gada 9. aprīlī viņa uzzināja, ka viņai jādala savs amats ar vīrieti, kas tika pieņemts darbā viņas prombūtnes laikā, turklāt šis vīrietis saņēma augstāku atalgojumu un viņam tika piemērots augstāks algas aprēķina koeficients.

2009. gada 11. augustā sūdzības iesniedzēja G. tika informēta par viņas atbrīvošanu no amata, pamatojoties uz nopietnu amata pienākumu pārkāpumu.

Savā 2011. gada 23. septembra spriedumā

78 Līdztiesības iestādes ikgadējais ziņojums, 2001. gads

79 Līdztiesības iestādes ikgadējais ziņojums, 2001. gads

80 Tiesībsarga komentārs

Marseļas Darba strīdu tribunāla padome (kur Tiesību aizstāvis nav iesniedzis savus novērojumus) noraidīja visas G. prasības. Sieviete norādīja uz diskrimināciju saņemtajā atalgojumā viņas dzimuma dēļ, kā arī morālo kaitējumu, ko viņai nodarīja viņas kolēģis R., turklāt viņa apstrīdēja savu atbrīvošanu no amata saistībā ar nopietnu amata pienākumu pārkāpumu. G. apstrīdēja šo spriedumu.

Tiesību aizstāvis, pieņemot 2012. gada 7. decembra lēmumu Nr. MLD/2012-164, nolēma iesniegt savus novērojumus Ēksanprovansas Apelācijas tiesā. Tiesību aizstāvis uzskatīja, ka G. bija pakļauta atalgojuma diskriminācijai, salīdzinot ar viņas pārējiem vadošus amatus ieņemošiem kolēģiem. Kopš 2008. gada, salīdzinot ar sievietes aizstājēju B., sūdzības iesniedzēja G. saskārās ar diskrimināciju radošu kaitējumu. Šādā situācijā sieviete nonāca arī, atgriežoties no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma 2006. gadā (klūstot par R. dusmu un pazemojumu upuri), kā arī, atgriežoties darbā pēc darbnespējas perioda 2009. gadā.

Ēksanprovansas Apelācijas tiesa ar savu 2013. gada 28. marta lēmumu atzina G. atbrīvošanu no amata par spēkā neesošu, uzskatot to par tiešu personas aizskaršanu darbavietā, par ko iepriekš šī sieviete arī bija sūdzējusies, kā arī daļēji atsauca uz Tiesību aizstāvja novērojumiem. Tomēr Tiesa noraidīja pārējās G. prasības.

2013. gada 28. maijā G. iesniedza kasācijas sūdzību saistībā ar Apelācijas tiesas lēmumu, jo netika kompensēta personas aizskaršana darbavietā un diskriminācija saistībā ar atalgojuma apmēru. Viņas advokāts norādīja divus pārsūdzības iemeslus. Pirmais: vienlīdzīga atalgojuma par vienādas vērtības darbu principa pārkāpšana un vienlīdzīga atalgojuma sievietēm un vīriešiem principa pārkāpšana, pamatojoties uz Darba likuma L. 3221. pantu un L. 3221-4. pantu. Otrs: kompensācija par morālo kaitējumu.

Pieņemot 2014. gada 26. marta lēmumu Nr. MLD/2014-46, Tiesību aizstāvis lēma sniegt

savus novērojumus Augstākajā tiesā (*Cour de Cassation*). Tika apgalvots, ka Apelācijas tiesa nav pietiekami izpētījusi darba devēja iesniegtos pierādījumus saistībā ar sievietes atalgojumu, ko iespaido diskriminācija uz dzimumu pamata. Rezultātā tika secināts, ka Apelācijas tiesa nav pareizi piemērojusi attiecīgo likumu par vadošu amatu ieņemošu darba ņēmēju klasifikāciju, pamatojoties uz Darba likuma L. 1134-1. pantu, kas saistīts ar pierādīšanas pienākuma pārcelšanu ar diskrimināciju saistītās lietās.

Turklāt novērojumos tika norādīts, ka Apelāciju tiesa nav pieprasījusi pierādījumus no darba devēja saistībā ar lēmumu par G. atbrīvošanu no amata, tādējādi pierādīšanas pienākums netika pārcelts uz darba devēju, lai noskaidrotu, vai notikusi personas aizskaršana darbavietā. Tas attiecīgi tika uzskatīts par pierādīšanas pienākuma pārcelšanas principa pārkāpumu atbilstoši Darba likuma L. 1154-1. pantam un 2008. gada 27. maija Likuma Nr. 2008-496 4. nodaļai saistībā ar Kopienas tiesību aktu diskriminācijas novēršanas jomā pielīdzināšanu.

Novērojumos tika secināts, ka Apelācijas tiesai vajadzēja pārliecināties par to, vai prasītājas atbrīvošana no amata notikusi uz diskrimināciju balstītas personas aizskaršanas pamata, ar ko attiecīgā sieviete saskārās atgriežoties darbā pēc darbnespējas perioda.

2014. gada 22. oktobrī Kasācijas tiesas Sociālo lietu palāta sniedza daļēju kasācijas spriedumu. Augstākā tiesa uzskatīja, ka Apelācijas tiesa nav pietiekami izpētījusi lietas apstākļus, lai spētu pareizi piemērot Darba likuma L. 3221-2. panta un L. 3221-4. panta prasības saistībā ar vienlīdzīgu atalgojumu un vienādas vērtības darbu.

2. pielikums

ĀRĒJIE AVOTI

Gatavojot lietu par vienlīdzīgu darba samaksu, ieteicams iepazīties ar ES regulējumu vīriešu un sieviešu darba samaksas jomā, kā arī jau paveikto šajā jomā un noderīgiem palīglīdzekļiem, kas ieviesti attiecīgajā jomā. Turpmāk tekstā izklāstīta svarīga informācija par materiāliem, kas ir piemērojami visā ES kontekstā. Tāpat aprakstīta situācija konkrētās valstīs, lai gan svarīgi norādīt, ka konkrēto valstu kontekstā minētā informācija nav visaptveroša. Šī informācija drīzāk norāda uz to, ka, iespējams, arī attiecīga gadījuma, par

ko tiek gatavota lieta, kontekstā ir pieejami un piemērojami līdzīgi materiāli. Turpmāk tekstā norādīto informāciju ir sagatavojušas attiecīgajā jomā darbojošās iestādes un organizācijas, kā arī norādīti vērtīgi statistikas dati par dzimumu līdztiesību un atalgojuma aspektiem, dzimumneitrāli palīglīdzekļi, kas pielietojami darbu izvērtēšanas procesā. Tāpat norādītas noderīgu tīmekļa vietņu adreses, grāmatas un cita veida informācija. Visi norādītie dokumenti ir pieejami angļu valodā, ja vien nav norādīts citādi.

ATTIECĪGU IESTĀŽU UN ORGANIZĀCIJU ZIŅOJUMI PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS UN VIENLĪDZĪGA ATALGOJUMA JAUTĀJUMIEM

Vairākas iestādes un organizācijas piedāvā ziņojumus par dzimumu līdztiesības jautājumiem, sniedzot vērtīgu, konkrētas valsts situāciju raksturojošu informāciju saistībā ar lietām par vienlīdzīgu darba samaksu. Rokasgrāmatā apkopota informācija par tiem ziņojumiem, kas varētu sniegt vērtīgu informāciju no iestāžu/organizāciju skatpunkta:

EIROPAS KOMISIJA

Ziņojums par Direktīvas 2006/54/EK, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un amata jautājumos, īstenošanu (2013).

Komisijas ziņojums, kas adresēts Eiropas Parlamentam, apkopo informāciju par būtiskākajiem sasniegumiem Eiropas direktīvas pārstrādātās versijas īstenošanā. 4. nodaļa galvenokārt attiecas uz attīstību vienlīdzīga atalgojuma jomā.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0861&from=EN>

Ziņojumi, ko veidojis Komisijas Eiropas Dzimumu līdztiesības ekspertu tīkls:

Komisijas līdztiesības ekspertu tīkls divas reizes gadā publicē ziņojumu par sasniegumiem dzimumu līdztiesības jomā un situācijas novērtējumu, kā arī tematiskos ziņojumus par dažādām tēmām attiecīgajā jomā.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/legal-experts/index_en.htm

Ziņojumi par konkrētas valsts gadījumu izpēti par vīriešu un sieviešu darba samaksas līdztiesības jautājumiem:

Norādītajā tīmekļa vietnē atrodami vairāki konkrētas valsts gadījumu izpētes piemēri, kas attiecas uz vīriešu un sieviešu darba samaksa līdztiesības jautājumiem.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/case-studies/index_en.htm

EK ziņojums (2010): "Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības no juridiska skatpunkta":

Šis Eiropas Dzimumu līdztiesības ekspertu tīkla publicētais ziņojums ietver juridisku analīzi par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām, tostarp 33 Eiropas valstu ziņojumus.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gpg_legal_perspective_2010_en.pdf

EIROPAS LĪDZTIESĪBAS IESTĀDES

Eiropas Līdztiesības iestāžu ziņojumi par dzimumu līdztiesību un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām:

Beļģija, Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūts (*Institute for Equality between Women and Men*) (2012): "Dzimums un ienākumi — rādītāju analīze un iegūšana" (*Gender and income — analysis and development of indicators*)

Šis visaptverošais ziņojums apraksta dzimuma un atalgojuma jautājumu mijiedarbību, analizējot sociālos un ekonomiska rakstura sarežģījumus, kas rada nevienlīdzību vīriešu un sieviešu darba samakša Beļģijas kontekstā.

http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/60%20-%20Gender%20and%20income_ENG.pdf

Francija, *Défenseur des Droits* (2015): "Étude sur les écarts de remuneration entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre"

Pētījums franču valodā, kurā izvērstā veidā skatīta nevienlīdzība, ar ko saskaras Francijas valsts sektorā strādājošās sievietes.

www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/150312-ecart-remuneration_hf_version_finale.pdf

Vācija, *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* (2013): "Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zur Entgeltungleichheit in Deutschland und in Europa":

Ziņojums vācu valodā, kas sniedz informāciju par faktiem un skaitļiem attiecībā uz nevienlīdzību vīriešu un sieviešu darba samaksā gan Eiropas Savienībā kopumā, gan Vācijā. Tāpat ziņojumā sniegti ieteikumi, kā novērst šo nevienlīdzību.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/Faktensammlung_Entgeltungleichheit.pdf;jsessionid=19A399B0BC0BD9983395A8FFB0AF5EF6.2_cid322?__blob=publicationFile&v=1

Apvienotā Karaliste, Vienlīdzības un cilvēktiesību komisija (*Equality and Human Rights Commission*) (2014): Līdztiesības un cilvēktiesību komisijas ziņojums "Finanšu pakalpojumu nozares izpēte — uz dzimumu balstīta diskriminācija un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības" (*Financial services inquiry — sex discrimination and gender pay gap*)

Šajā ziņojumā detalizēti analizēti aktuālie diskriminācijas uz dzimumu pamata jautājumi, kā arī vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības Apvienotajā Karalistē finanšu pakalpojumu nozarē.

www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/financial_services_inquiry_report.pdf

STARPTAUTISKĀ DARBA ORGANIZĀCIJA (ILO)

ILO pētījums (2015): "Maternitātes atalgojuma nevienlīdzība: Problēmu, teorijas un starptautisko pierādījumu pārskats" (*The Motherhood Pay Gap: A review of the issues, theories and international evidence*):

ILO pētījumā analizēta maternitātes radīta atalgojumu atšķirība starp dzimumiem. Pētījumā sniegti gan statistikas dati, ilustrējot šī jautājuma sarežģītību, gan uzskaitīti atalgojuma nevienlīdzības iemesli ekonomiskā un sociālā kontekstā.

www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_371804/lang--en/index.htm

ILO Pasaules atalgojuma ziņojums 2014–2015:

Ilggadējais ILO Pasaules atalgojuma ziņojumus atspoguļo galvenās tendences atalgojumu sistēmā valstīs gan ziemeļu, gan dienvidu puslodē.

www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--en/index.htm

ILO Pasaules atalgojuma ziņojums 2014–2015: Eksperti skaidro vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības Eiropā:

Video, kurā ekonometrijas speciāliste *Rosalía Vazquez-Alvarez* skaidro atšķirības darba tirgus raksturīgākajās pazīmēs Eiropā attiecībā uz nevienlīdzību vīriešu un sieviešu darba samaksā.

www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/Charts/WCMS_322722/lang--en/index.htm

EIROPAS DZĪVES UN DARBA APSTĀKĻU UZLABOŠANAS FONDS (EUROFOUND)

EUROFOUND ziņojums (2010): "Vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzība: Valdību un sociālo partneru rīcība" (*Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*)

Šis ziņojums apkopo nacionālos pētījumus par vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzību Eiropā, analizējot gan attaisnoto, gan neattaisnoto atalgojuma nevienlīdzību, kā arī sniedz ieskatu valstu valdību centienos novērst vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzību.

www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/addressing-the-gender-pay-gap-government-and-social-partner-actions

EIROPAS DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INSTITŪTS

EIGE ziņojums (2015): "Dzimumu līdztiesības indekss 2015 — Dzimumu līdztiesības novērtējums Eiropas Savienībā 2005-2012" (*Gender Equality Index 2015 — Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*)

Šajā ziņojumā salīdzināti ES dzimumu līdztiesības dati 2005. gadā, 2010. gadā un 2012. gadā ar mērķi sniegt izpratni par situācijas attīstību saistībā ar ES 2020 stratēģijā šajā jomā izvirzītajiem mērķiem.

<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>

EIGE Dzimumu līdztiesības indekss (GEI):

GEI ietver dzimumu līdztiesības rādītājus Eiropas Savienībā, kas raksturo tādus aspektus kā darbs, naudas līdzekļi, zināšanas, laiks, pilnvaras un veselība.

<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>

NODERĪGI STATISTIKAS DATI PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBU UN ATALGOJUMU

Šajā sadaļā ietvertas svarīgu tīmekļa vietņu adreses, kur apkopoti dzimumu līdztiesības statistikas dati gan Eiropas līmenī, gan nacionālā līmenī. Tīmekļa vietņu saraksts veidots, pamatojoties uz organizāciju veidu: Pārvalstiskas organizācijas, nacionālā nodarbinātības statistika un ārējie statistikas dati. Statistiskās pierādījumi par vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzību jāskata kontekstā ar pierādīšanas pieņēmumu. Būtiska atšķirība prasītāja atalgojuma apmērā jāpierāda, par pamatu ņemot attiecīgos datus nacionālā kontekstā un darba jomā.

PĀRVALSTISKAS ORGANIZĀCIJAS

EIGE Dzimumu līdztiesību raksturojošās statistikas datubāze:

Dzimumu līdztiesību raksturojoši fakti un rādītāji Eiropas Savienībā.

<http://eige.europa.eu/gender-statistics>

EIGE (2012): "Segregācija un darba kvalitāte" (*Segregation and quality of work*):

Gan ES, gan konkrētu valstu statistikas dati par dzimumu līdztiesību saistībā ar segregāciju un darba kvalitāti.

<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/domain/work/2>

EIGE (2012): "Naudas līdzekļi un finanšu resursi" (*Money — Financial Resources*):

Gan ES, gan konkrētu valstu statistikas dati par dzimumu līdztiesību saistībā ar finanšu resursiem.

<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/domain/money/1>

EIGE (2012): "Naudas līdzekļi — ekonomiskā situācija" (*Money — Economic Situation*)

Gan ES, gan konkrētu valstu statistikas dati par dzimumu līdztiesību saistībā ar nabadzības riskiem un ienākumu sadalījumu.

<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/domain/money/2>

Eiropas Komisija — Eiropas Savienības Statistikas birojs (*Eurostat*):

Eiropas Komisijas Ģenerāldirektorāts *Eurostat* apkopo ES un konkrētu valstu statistikas datus dažādās jomās, tostarp dzimumu līdztiesība.

<http://ec.europa.eu/eurostat/>

***Eurostat* statistika attiecībā uz ienākumiem un dzīves apstākļiem (EU-SILC)**

EU-SILC ir ES atsaucis avots attiecībā uz salīdzināmo statistiku par ienākumiem un sociālo iekļautību Eiropas līmenī.

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/overview>

***Eurostat* statistikas glosārijs: *Statistics Explained* — vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzība**

Vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzība un ar to saistīto aspektu definīcija un detalizēts skaidrojums.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD), Vīriešu un sievietes atalgojuma nevienlīdzība (*Gender Wage Gap*):

Starptautiski salīdzināmās statistikas dati par vīriešu un sievietes atalgojuma nevienlīdzību.

www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm

NACIONĀLĀ NODARBINĀTĪBAS STATISTIKA

Ieteicams noskaidrot, vai konkrētajā gadījumā iesaistītajā valstī ir pieejama nacionālā valsts finansēta statistika par nodarbinātību. Tās var būt gan nacionālas nodarbinātības aptaujas, ko veic valsts centrālā statistikas pārvalde vai dažādas valsts arodbiedrības, kas parasti piedāvā attiecīgos statistikas datus.

Piemēri:

Austrija, dati par atalgojumu:

www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html

Francija, INSEE, *Institut national de la statistique et des études économiques*, Darbs un nodarbinātība:

www.insee.fr/fr/themes/theme.asp?theme=3

Vācija, Destatis, *Statistisches Bundesamt*, darba tirgus dati:

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarkt.html;jsessionid=530DA9A2D4462AF26A741B4F494E92D9.cae1

Nīderlande, *Sociaal en Cultureel Planbureau*, *Emancipatiemonitor 2012*:

www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2012/Emancipatiemonitor_2012

Īrija, Centrālā statistikas pārvalde "*Sievietes un vīrieši Īrijā*" (*Women and Men in Ireland*):

www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-wamii/womenandmeninireland2013/employmentlist/

Spānija, ISE, *Instituto Nacional de Estadística*, Darba tirgus:

www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594

Zviedrija, *Statistiska centralbyrån* (SCB) dati par atalgojumu:

www.scb.se/LE0201-EN/

NODERĪGI DZIMUMNEIŅĀLI AMATA IZVĒRTĒJUMA PALĪGRĪKI

Šajā sadaļā sniegta informācija par palīgrīkiem, kas pielietojami darba izvērtēšanas procesā, uzskaitot attiecīgās organizācijas un/vai valstis. Kopumā vienlīdzīga darba identificēšanas process norisinās, veicot amata veida, amata koda un amata novērtējuma sistēmas un citu līdzīgu aspektu analīzi. Darba tirgū pastāv vairāki rīki un tehniski risinājumi gan privātajā, gan valsts sektorā. Šo tehnisko nodrošinājumu radījuši gan privāti tirgus dalībnieki, piemēram, konsultanti, gan valsts iestādes. Vienādas vērtības darba noteikšanas process parasti norit, izmantojot darba izvērtēšanas palīgrīkus. Pastāv četri kritēriji vienādas vērtības darba noteikšanai: prasmes, slodze, atbildība un darba apstākļi. Iepriekš minētajiem līdzekļiem jāatbilst tiesību aktiem par vienlīdzīgu attieksmi un tos jāpielāgo konkrētas tiesību sistēmas normām.

VISPĀRĒJS PĀRSKATS

Austrija, Algas kalkulators, ko izstrādājusi Austrijas Sieviešu līdztiesības ministrija:

Rīks vācu valodā, kas radīts, lai norādītu vidējo darba algu konkrētā amatā, pamatojoties uz individuāliem parametriem.

www.gehaltsrechner.gv.at

Beļģija, Statistikas kalkulators, ko izstrādājis Beļģijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūts:

Tīmekļa vietnē atrodams rīks franču un flāmu valodā, ar kura palīdzību noteikt atalgojuma vienlīdzības līmeni, kā arī dzimumneitralitātes aspektus amatu izvērtējumā un klasifikācijā.

http://igvm-iefh.belgium.be/fr/domaines_action/emploi/gelijk_loon/berekening/

Beļģija, Pārskats par dzimumneitralitāti amatu klasifikācijā, ko izstrādājis Beļģijas Federālās valsts nodarbinātības, darba un sociālā dialoga dienests (*Federal Public Service of Employment, Labour and Public Dialogue*):

Šajā tīmekļa vietnē pieejama informācija par amatu izvērtējuma shēmām, lai nodrošinātu nozaru amatu klasifikācijas sistēmu dzimumneitralitāti atbilstoši tiesību aktu prasībām.

www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8486#

Francija, Metodiskais materiāls par nediskriminējošu amatu izvērtējumu galvenokārt attiecībā uz sieviešu amatiem, ko izstrādājis Francijas Tiesību aizstāvis:

Metodiskais materiāls franču valodā par dzimumneitrālu amatu izvērtējumu, lai noteiktu vienādas vērtības darbu.

www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf

Vācija, Dzimumneitrāls amatu izvērtējums *EG-Check*:

Tīmekļa vietne vācu valodā, kas ietver rīku, ar kura palīdzību iespējams pārbaudīt to, vai uzņēmums ievēro uz dzimuma līdztiesību balstītus vienlīdzīgas attieksmes principus attiecībā uz atalgojumu Vācijas darba tirgū.

www.eg-check.de

Nīderlande, Loonwijzer, Vienlīdzīga atalgojuma noteikšanas tests darba devējiem un darba ņēmējiem:

Vienlīdzīga atalgojuma noteikšanas tests sniedz iespēju darba ņēmējiem pārbaudīt, vai viņu darba samaksa atbilst Nīderlandes tiesību aktu par vienlīdzīgu attieksmi prasībām, kā arī piedāvā darba devējiem pārlicināties, vai tiek ievērotas minētās prasības.

www.loonwijzer.nl

Slovākija, Vīriešu un sieviešu ienākumu kalkulators:

Šajā tīmekļa vietnē slovāku valodā pieejams algu kalkulators, kas attiecīgi norāda uz nevienlīdzību atalgojuma apmērā dažādos amatos.

www.kedvyrastiem.sk/vsetko-o-kampani

Zviedrija, BESTA amatu izvērtējuma shēma, ko izstrādājusi Zviedrijas Valdības darba devēju aģentūra (Agency for Government Employers)

Šī ir plaši pielietota sistēma, kas darba ņēmējiem sniedz iespēju izvērtēt, vai to darbs atbilst līdztiesības pamatprincipiem.

www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/skrifter/bestawebb.pdf

UZŅĒMUMOS/ORGANIZĀCIJĀS PIELIETOJAMĀS PAŠNOVĒRTĒJUMA RĪKKOPAS DARBA DEVĒJIEM:

Eiropas Komisijas pielikums ziņojumam (2013): Pielikums par dzimumneitrāliem rīkiem darba izvērtēšanai ziņojumam par Dzimumu līdztiesības direktīvu 2006/54/EK.

Pielikumā sniegta noderīga informācija par to, kādi faktori būtu jāņem vērā, veicot dzimumneitrālu amatu izvērtējumu uzņēmumā.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/files/131209_swd_annex_en.pdf

ILO Metodiskais materiāls (2008): "LĪDZTIESĪBAS VEICINĀŠANA. Dzimumneitrāls amatu izvērtējums attiecībā uz vienlīdzīgu atalgojumu: pamācība soli pa solim" (PROMOTING EQUITY Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a Step-by-Step guide).

ILO Metodiskā materiāla mērķis ir veicināt un stiprināt dzimumu līdztiesību darbavietā gan attiecībā uz atalgojumu, gan vienlīdzīgu attieksmi.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101325.pdf

Īrija, Vīriešu un sievietes atalgojuma nevienlīdzības audita veikšanas rīks, ko izstrādājusi Īrijas Uzņēmējdarbības un darba devēju konfederācija (Business and Employers' Confederation (IBEC))

Rīks, ar kura palīdzību organizācijas veic vienlīdzīga atalgojuma auditu, pievēršot uzmanību dzimumu līdztiesībai un pārredzamībai, tostarp ņemot vērā citus svarīgus līdztiesības kritērijus un aspektus.

www.ibec.ie/IBEC/ES.nsf/vPages/Employment_Law-During_employment-free-gender-pay-audit-tool_23-09-2013?OpenDocument#.Vo04NnlOf5o

Īrija, Dzimumu līdztiesības un atalgojuma rīkkopa, ko izveidojis Īrijas Arodbiedrību kongress (Congress of Trade Unions):

Rīkkopa ar plašām iespējām sniedz iespēju izvērtēt dzimumu līdztiesību iestādēs, organizācijās un uzņēmumos.

www.ictu.ie/publications/fulllist/negotiating-for-equality-gender-and-pay-toolkit/

Ziemeļīrija, Vienlīdzīga atalgojuma rīcības kodekss, ko izstrādājusi Ziemeļīrijas Līdztiesības komisija (Code of Practice on Equal Pay by the Equality Commission for Northern Ireland)

Informētības veicināšanas rīks piedāvā pārredzamā veidā aplūkot tiesību aktus, kas nosaka prasības darba devējiem attiecībā uz vienlīdzīgu atalgojumu Ziemeļīrijā no 2013. gada.

www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Employers%20and%20Service%20Providers/EqualPayCodeofPractice-June2013.pdf

Portugāle, Vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzības kalkulators, ko izstrādājusi Darba un nodarbinātības līdztiesības komisija (*Commission for Equality in Work and Employment (CITE)*):

Tiešsaistes rīks portugāļu valodā, ko izstrādājusi CITE sniedz uzņēmumiem iespēju veikt pašnovērtējumu par vīriešu un sieviešu atalgojuma vienlīdzību, ņemot vērā to, vai iespējamās atšķirības radušās citu faktoru ietekmē, neskaitot dzimumu.

<http://calculadora.cite.pt/index.php/welcome/home>

Portugāle, Darba un nodarbinātības līdztiesības komisija (*Commission for Equality in Labour and Employment*) CITE et al., (2008): Metodiskais materiāls pašnovērtējuma veikšanai saistībā ar dzimumu līdztiesību uzņēmumos (*Self-assessment guide on gender equality in companies*).

Metodiskais materiāls, kas izstrādāts uzņēmumiem, sniedz ieskatu pašnovērtējuma veikšanā, lai noskaidrotu, vai ievēroti dzimumu līdztiesības standarti.

www.cite.gov.pt/pt/dsie/doc/self_assesment.pdf

Portugāle, Darba un nodarbinātības līdztiesības komisija (*Commission for Equality in Labour and Employment, CITE*), Starptautiskā darba organizācija (*International Labor Organization, ILO*) et al., (2008): "Darba un dzimumu līdztiesības vērtība: Metodiskais materiāls uz dzimumu līdztiesību balstītas darba vērtības noteikšanas metodoloģijas pielietošanai" (*Value of Work and Gender Equality — Guide to applying a methodology for assessing the value of work free from gender bias*).

Metodiskais materiāls, kurā aprakstīts, kā veikt uz dzimumu līdztiesību balstītu darba izvērtējumu. Materiāls izstrādāts, sadarbojoties dažādām organizācijām, un tas sniedz padziļinātu aprakstu par darba vērtības noteikšanu atbilstoši dzimumu līdztiesības standartiem.

www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf

Portugāle, Portugāles Darba ņēmēju konfederācija (*Confederation of Portuguese Workers, CGTP*), Portugāles Restorānu un līdzīgu iestāžu asociācija (*Portuguese Association of Restaurants and Similar Establishments, ARESP*) un Starptautiskā darba organizācija (*International Labour Organisation, ILO*), (2008): "Apmācību rokasgrāmata par vīriešu un sieviešu vienlīdzīgu atalgojumu" (*Training Handbook on Equal pay for Men and Women*):

Rokasgrāmata angļu valodā, kas sniedz noderīgu informāciju un atsaucis uz rīkiem, kas varētu būt noderīgi uzņēmumiem, kas vēlas īstenot vīriešu un sieviešu vienlīdzīga atalgojuma principus.

www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf

Apvienotā Karaliste, Norādījumi par vienlīdzīgu atalgojumu praksē, ko apkopojusi Līdztiesības un cilvēktiesību komisija:

Norādījumi, kas izveidoti ar mērķi darba devējam atvieglot konstatēt to potenciālo neaizsargātību attiecībā uz vienlīdzīga atalgojuma prasībām.

<http://www.equalityhumanrights.com/private-and-public-sector-guidance/employing-people/guidance-employers-about-their-rights-under-equality-act-2010/equal-pay/checklists-equal-pay-practice>

Apvienotā Karaliste, Vienlīdzīga atalgojuma audita rīkkopa darba devējiem, ko izstrādājusi Līdztiesības un cilvēktiesību komisija (*Equality and Human Rights Commission*):

Rīkkopa, kas izveidota kā palīgmateriāls darba devējiem, veicot vienlīdzīga atalgojuma auditu. Rīkkopa radīta uzņēmumiem, kuros darbojas vairāk nekā 50 darba ņēmēji.

www.equalityhumanrights.com/private-and-public-sector-guidance/employing-people/managing-workers/equal-pay/equal-pay-audit-toolkit

NODERĪGU TĪMEKĻA VIETŅU ADRESES, GRĀMATAS UN CITA VEIDA INFORMĀCIJA

Šajā sadaļā apkopota informācija par vienlīdzību vīriešu un sieviešu atalgojumā, kas varētu būt aktuāla kādā no diskriminācijas gadījumiem. Zemāk norādītais saraksts nav pilnīgs, tomēr tas ietver norādes par citiem potenciāli noderīgiem avotiem, kuriem varat piekļūt, lai iegūtu papildu informāciju, gatavojot lietu par vienlīdzīgu darba samaksu.

Eiropas Komisijas Tieslietu ģenerāldirektorāts (2014): “Vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzības novēršana Eiropas Savienībā”

EK ziņojums, kurā ietverti galvenie jautājumi par vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzības jēdzienu un šīs problēmas apmēru Eiropā, aprakstot mērus, kas pieņemti gan Eiropas līmenī, gan valsts līmenī.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf

Vienlīdzības un cilvēktiesību komisija (2011): “Nacionālās līdztiesības iestādes ieguldījums vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzības novēršanā”.

Šajā ziņojumā aprakstīti labākie piemēri no nacionālo Līdztiesības iestāžu pieredzes saistībā ar līdztiesīgu atalgojumu, piedāvājot arī ieteikumus saistībā ar šo iestāžu plašāku līdzdalību.

www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/legal/european-gender-pay-gap-workshop-report.pdf

Eiropas Līdztiesības iestāžu sadarbības tīkls (EQUINET)

Eiropas Līdztiesības iestāžu sadarbības tīkls apvieno 45 organizācijas no 33 Eiropas valstīm, kas strādā pie diskriminācijas novēršanas un līdztiesības veicināšanas. Tīmekļa vietnē pieejama noderīga informācija par dažādām tēmām, tostarp dzimumu līdztiesību, kā arī šajā jomā paveikto gan Eiropā kopumā, gan konkrētu valstu ietvaros.

www.equineteurope.org

Eiropas Pētījumu centru sadarbības tīkls (*Cooperation by European Research Centres*), ko dibinājusi ES PROGRESS programma “Vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzība”

Jaunumi un valstu informācija saistībā ar vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzību Eiropā.

<http://genderpaygap.eu/>

Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., and Wolf, A. (2016) “Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries”

Ziņojums par vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzības cēloņiem un sekām ES dalībvalstīs no 2016. gada.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf

Bergmann, N., Danzer, L., Sorges, C. (eds.) (2016) "Comparative Report on the Gender Pay Gap. New solutions for an old problem: Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap."

www.genderpaygap.eu/documents/GPG_comparative%20report_add%20EGG%20final.pdf

Saraksts, kurā ietverta informācija par ar atalgojumu saistītiem pētījumiem un ziņojumiem, ko apkopojusi Apvienotās Karalistes Līdztiesības un cilvēktiesību komisija:

Visaptverošs saraksts ietver atsauces uz dažādiem pētniecības darbiem un ziņojumiem par vienlīdzīga atalgojuma jautājumiem.

www.equalityhumanrights.com/private-and-public-sector-guidance/employing-people/managing-workers/equal-pay/pay-related-research-and-inquiry-reports

Beļģijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūts

Beļģijas Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūts piedāvā ziņojumus un statistikas datus par dzimumu līdztiesību Beļģijā franču, flāmu un angļu valodā. Institūts publicē ar ikgadējo ziņojumu par vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzību.

<http://igvm-iefh.belgium.be/fr>

Plantenga, J. and C. Remery (2006): "The Gender Pay Gap in Europe: Origins and Policy Responses". Ārējais ziņojums, kura izstrādi lūgusi ES Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta G1 vienība "Vīriešu un sieviešu līdztiesība"

Ziņojuma autori ir neatkarīgi ekonomisti, kas apraksta vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzību, sniedzot vērtējumu par metodēm, kas pielietotas dzimumu nevienlīdzības novēršanai.

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/romania/gender-pay-gap-origins-and-policy-responses-comparative-review-30-european-countries>

Arulampalam, W.; A. L. Booth and M.L. Bryan (2006): "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution". Austrālijas Nacionālā universitāte, Ekonomikas jautājumu pētniecības centrs.

Pētījumā analizēti 11 ES valstu dati, izvērtējot atšķirības vīriešu un sieviešu atalgojumā, ņemot vērā attiecīgo ekonomikas nozari. Būtisks pētījuma secinājums: vīriešu un sieviešu atalgojuma nevienlīdzība ir ievērojami izteiktāka atalgojuma maksimālajos un minimālajos apmēros.

<https://digitalcollections.anu.edu.au/bitstream/1885/43252/2/DP510.pdf>

Christofides, L.; A. Polycarpou and K. Vrachimis (2010): "The Gender Wage Gaps. 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' of the European Union". Darbaspēka pētniecības institūts (*Institute for the Study of Labour*).

Pamatojoties uz Eiropas Savienības statistikas datiem par ienākumiem un dzīves apstākļiem, pētījumā analizēts atalgojuma atšķirību apmērs un starpība 24 Eiropas Savienības dalībvalstīs.

<http://anon-ftp.iza.org/dp5044.pdf>

Janssen, S.; S. Tuor Sartore, and U. Backes-Gellner (2014): "Discriminatory Attitudes and varying Gender Pay Gaps within Firms". Cīrihes Universitāte.

Pētījums cenšas atrast saistību ar aizspriedumiem pret sievietēm un vīriešu un sieviešu vidū pastāvošo ievērojamo atalgojuma atšķirību.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur_Themenjahr_Geschlecht/Discriminatory%20Social%20Attitudes%20and%20Varying%20Gender%20Pay%20Gaps%20within%20Firms.pdf;jsessionid=D11941BA173B3D41D8D8F9F82266209E.2_cid332?__blob=publicationFile&v=1

McGinnity, Frances and Helen Russell (2008): “Gender Inequalities in Time Use, The Distribution of Caring, Housework and Employment Among Women and Men in Ireland”. Līdztiesības iestāde/ESRI pētījums, Līdztiesības un diskriminācijas programma.

Ziņojumā izmantoti dati no Īrijas Nacionālās laika patēriņa aptaujas (2005) ar mērķi apkopot informāciju par apmaksātu un neapmaksātu darbu 1089 pieaugušo vidū Īrijā. Ziņojuma mērķis ir noteikt atšķirības laika patēriņā vīriešu un sieviešu vidū.

www.ihrec.ie/publications/list/gender-inequalities-in-time-use-the-distribution-o/

McGuinness, Seamus, Elish Kelly, Tim Callan and Philip J. O’Connell (2009): “The Gender Pay Gap”. Līdztiesības iestāde/ESRI pētījums, Līdztiesības un diskriminācijas programma.

Pētījumā detalizēti aprakstīti faktori, kas ietekmē vīriešu un sieviešu atlīdzības nevienlīdzību Īrijā, pamatojoties uz Nacionālo nodarbinātības aptauju (2003).

www.ihrec.ie/publications/list/the-gender-wage-gap-in-ireland/

Reingardiene, J. (2006): “Between Paid and Unpaid Work: Family Friendly Policies and Gender Equality in Europe”. Sociālo pētījumu centrs, Vytautas Magnus Universitāte, Līdztiesības veicināšanas centrs.

Salīdzinošs pētījums, kurā analizēta ģimenes atbalsta politika attiecībā uz dzimumu līdztiesību Eiropas Savienībā.

<http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/02/Between-Paid-and-Unpaid-Work.pdf>

Rubery, J.; D. Grimshaw and H. Figueiredo (2005): “How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy”. Industrial Relations Journal, 184-213. Ipp.

Pamatojoties uz empīrisku pētījumu rezultātiem, kas veikti Eiropas valstīs, šajā darbā aprakstīts, kā ES varētu īstenot holistisku Dzimumu integrēšanas politiku ar mērī veicināt dzimumu līdztiesību attiecībā uz atalgojuma apmēru.

www.researchgate.net/profile/Damian_Grimshaw2/publication/224892357_How_to_close_the_gender_pay_gap_in_Europe_towards_the_gender_mainstreaming_of_pay_policy/links/0deec526a745cdc9d2000000.pdf

Russel, Hellen, Frances McGinnity and Gillian Kingston (2014): “Gender and the Quality of Work: from Boom to Recession”. Līdztiesības iestāde/ESRI pētījums, Līdztiesības un diskriminācijas programma.

Šis pētījums analizē ekonomiskās krīzes ietekmi uz dzimumu līdztiesību nodarbinātības jomā.

www.ihrec.ie/download/pdf/20141106220955.pdf

“Comparable Worth” “Comparable Worth” — Dīsburgas-Esenes Universitātes un Hans-Böckler-Foundation projekts, Vācija

Vācu valodā izstrādāts pētniecības projekts, kura mērķis ir statistiski noteikt atšķirības salīdzināmas

vērtības darba atalgojumā atkarībā no personas dzimuma, ņemot vērā šādus aspektus: (a) zināšanas un spējas; (b) psihosociālās spējas; (c) atbildība; (d) fiziskās prasības.

www.uni-due.de/biwi/klammer/comparable_worth.php

EIROPAS UN NACIONĀLIE EKONOMIKAS/SOCIĀLIE/CILVĒKTIESĪBU INSTITŪTI/ORGANIZĀCIJAS, KURU RĪCĪBĀ IR INFORMĀCIJA PAR TIESĪBU AKTIEM, KAS NOSAKA VIENLĪDZĪGU ATTIEKSMI SAISTĪBĀ AR VIENLĪDZĪGU ATALGOJUMU

Commissie Gelijke Behandeling: "Kopsavilkums par Nīderlandes slimnīcās strādājošu vīriešu un sieviešu līdzvērtīga atalgojuma pētījumu" (Summary of the Survey on Equal Pay for Men and Women in General Hospitals in the Netherlands)

Saskaņā ar pētījuma rezultātiem atalgojuma apmērs Nīderlandes slimnīcās visos aplūkotajos reģionos ir sievietēm nelabvēlīgs:

www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0ahUKewisnrT86ZfkAhWFPhQKHbYmCIUQFgguMAl&url=http%3A%2F%2Fcrvdm-zoeken.stippacceptatie.nl%2FstippWebDLL%2FResources%2FHandlers%2FDownloadBestandashx%3Fid%3D2650&usg=AFQjCNEKIEDqy7ZQBAU99qZYPgMhvZqiDA&sig2=jNCx7kh6LtpXoX_6yBC-Q

Īrijas Arodbiedrību kongress (Irish Congress of Trade Unions) (2004): "Eiropas tiesu prakses kopsavilkums par dzimumu līdztiesības jautājumiem" (Summary of European Case Law pertaining to gender equality)

Ziņojumā ietverta informācija par Eiropas tiesu praksi, kas saistīta ar dzimumu līdztiesības jautājumiem līdz 2004. gadam.

www.ictu.ie/publications/fulllist/european-case-law-equality-supplement/

Īrijas Arodbiedrību kongress (Irish Congress of Trade Unions) (2002): "Ģimenei draudzīga rīkkopa" (Family friendly toolkit)

Šī rīkkopa ir Īrijas Arodbiedrību kongresa ieguldījums arodbiedrību atbalstam, strādājot pie "Ģimenes un darba dzīves līdzsvara iniciatīvām" (Family Friendly and Work Life Balance) uzņēmumu līmenī.

www.ictu.ie/download/pdf/congress_family_friendly_toolkit_guidelines_for_trade_unions.pdf

Unite the Union, Apvienotā Karaliste (2012): "Vienlīdzīga atalgojuma rīcības plāns" (Unite Action Plan on Equal Pay).

Organizācijas *Unite the Union* Vienlīdzīga atalgojuma rīcības plāns iezīmē prasības attiecībā uz atalgojuma audita ieviešanu darbavietā ar mērķi nodrošināt dzimumu līdztiesību attiecībā uz saņemto atalgojuma apmēru.

<http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/EqualPaypack201211-12175.pdf>

ĪENĀKUMU DEKLARĀCIJAS

Dažās valstīs uzņēmumiem (kuros ir minimāls darba ņēmēju skaits) jāapkopo anonīmi ziņojumi par vidējo atalgojuma apmēru (ienākumu deklarācijas).⁸¹ Ja arī Jūsu valstī ir noteikta šāda prasība, darba padomes vai pat konkrēti darba ņēmēji var piekļūt šiem datiem, tāpēc ievāciet juridisku informāciju.

⁸¹ Tiesību akti vienlīdzīgas attieksmes jomā. Detalizēta informācija pieejama EQUINET ziņojumā *Making Europe More Equal: A Legal Duty?* (2016)

ALBĀNIJA

Aizsardzības pret diskrimināciju komisārs
www.kmd.al

AUSTRIJA

Austrijas Tiesībsargs invaliditātes jomā
www.behindertenanwalt.gv.at

AUSTRIJA

Tiesībsargs vienlīdzīgas attieksmes jomā
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

BEĻĢIJA

Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūts
www.igvm-iefh.belgium.be

BEĻĢIJA

UNIA (Federālais vienlīdzīgu iespēju veicināšanas centrs)
www.unia.be

BOSNIJA UN HERCEGOVINA

Bosnijas un Hercegovinas Tiesībsarga Cilvēktiesību organizācija
www.ombudsmen.gov.ba

BULGĀRIJA

Aizsardzības pret diskrimināciju komisija
www.kzd-nondiscrimination.com

HORVĀTIJA

Tiesībsarga birojs
www.ombudsman.hr

HORVĀTIJA

Dzimumu līdztiesības tiesībsargs
www.prs.hr

HORVĀTIJA

Cilvēku ar invaliditāti tiesībsargs
www.posi.hr

KIPRA

Pārvaldes un cilvēktiesību komisāra birojs (Tiesībsargs)
www.ombudsman.gov.cy

ČEHIJAS REPUBLIKA

Sabiedrības tiesību aizstāvis
www.ochrance.cz

DĀNIJA

Vienlīdzīgas attieksmes padome
www.ast.dk

DĀNIJA

Dānijas Cilvēktiesību institūts
www.humanrights.dk

IGAUNIJA

Dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas attieksmes komisārs
www.svv.ee

SOMIJA

Nediskriminācijas tiesībsargs
www.syrjinta.fi

SOMIJA

Līdztiesības tiesībsargs
www.tasa-arvo.fi

FRANCIJA

Tiesību aizstāvis
www.defenseurdesdroits.fr

VĀCIJA

Federālā diskriminācijas novēršanas aģentūra
www.antidiskriminierungsstelle.de

GRIEĶIJA

Grieķijas Tiesībsargs
www.synigoros.gr

UNGĀRIJA

Vienlīdzīgas attieksmes iestāde
www.egyenlobanasmod.hu

UNGĀRIJA

Pamattiesību komisāra birojs
www.ajbh.hu

ĪRIJA

Īrijas Cilvēktiesību un līdztiesības komisija
www.ihrec.ie

ITĀLIJA

Nacionālais vienlīdzības padomnieks
www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale

ITĀLIJA

Nacionālais rases diskriminācijas novēršanas birojs (UNAR)
www.unar.it

LATVIJA

Tiesībsarga birojs
www.tiesibsargs.lv

LIETUVA

Vienlīdzīgu iespēju tiesībsarga birojs
www.lygybe.lt

LUKSEMBURGA

Vienlīdzīgas attieksmes centrs
www.cet.lu

BIJUSĪ DIENVIDSLĀVIJAS MAĶEDONIJAS REPUBLIKA (FYRO)

Aizsardzības pret diskrimināciju komisija
www.kzd.mk

MALTA

Nacionālā invaliditātes komisija
www.knpd.org

MALTA

Nacionālā līdztiesības veicināšanas komisija
www.equality.gov.mt

MELNKALNE

Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizstāvis (Tiesībsargs)
www.ombudsman.co.me

NĪDERLANDE

Nīderlandes Cilvēktiesību institūts
www.mensenrechten.nl

NORVĒGIJA

Līdztiesības un diskriminācijas novēršanas tiesībsargs
www.ldo.no

POLIJA

Cilvēktiesību komisārs
www.rpo.gov.pl

PROTUGĀLE

Pilsonības un dzimumu līdztiesības komisija
www.cig.gov.pt

PROTUGĀLE

Darbspēka un nodarbinātības līdztiesības komisija
www.cite.gov.pt

PROTUGĀLE

Migrācijas jautājumu augstākā komisija
www.acm.gov.pt

RUMĀNIJA

Nacionālā diskriminācijas apkaršanas padome
www.cncd.org.ro

SERBIJA

Līdztiesības aizsardzības komisārs
www.ravnopravnost.gov.rs

SLOVĀKIJA

Nacionālais cilvēktiesību centrs

www.snslp.sk

SLOVĒNIJA

Līdztiesības principa aizstāvis

www.zagovornik.net

SPĀNIJA

Etniskās un rases diskriminācijas novēršanas padome

www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es

ZVIEDRIJA

Līdztiesības tiesībsargs

www.do.se

APVIENOTĀ KARALISTE-LIELBRITĀNIJA

Apvienotās Karalistes Līdztiesības un cilvēktiesību komisija

www.equalityhumanrights.com

APVIENOTĀ KARALISTE-ZIEMEĻĪRIJA

Ziemeļīrijas Līdztiesības komisija

www.equalityni.org

EQUINET DALĪBNIEMI LĪDZTIESĪBAS IESTĀDES

facebook.com/EquinetEurope

[@equineteurope](https://twitter.com/equineteurope)



© EQUINET 2016

www.equineteurope.org

Rokasgrāmata izdota ar Eiropas Savienības programmas “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” līdzfinansējumu.



facebook.com/EquinetEurope



[@equineteurope](https://twitter.com/equineteurope)