**Termiņš prasījumiem, kas celti sakarā ar noteikumu par vienlīdzīgu darba samaksu pārkāpumu**

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

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2018.gada 6.jūnija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C31247015, SKC-79/2018**

[ECLI:LV:AT:2018:0606.C31247015.1.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI:LV:AT:2018:0606.C31247015.1.S)

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnese referente Anda Briede

tiesnesis Valerijs Maksimovs

tiesnese Marika Senkāne

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar AS [firma] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 14.marta spriedumu [pers. A] prasībā pret AS [firma] par atšķirīgas attieksmes atzīšanu, darba samaksas starpības un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] 2015.gada 2.februārī cēlusi tiesā prasību pret AS [firma], kurā, atsaucoties uz Darba likuma 29.panta piekto un astoto daļu, 31.pantu, 60.panta pirmo un trešo daļu, Konvenciju par vienlīdzīgu atlīdzību, Eiropas kopienas līguma 141.pantu un Eiropas Padomes 2006.gada 5.jūlija Direktīvu 2006/54/EK (turpmāk – Direktīva 2006/54/EK), lūgusi uzlikt atbildētājai pienākumu novērst atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, kā arī piedzīt starpību starp prasītājas un viņas kolēģa vīrieša darba algu laika posmā no 2013.gada janvāra līdz 2014.gada 31.decembrim un morālo kaitējumu 13 600 EUR.

Prasības pieteikumā norādīts tālāk minētais.

[1.1] Darba tiesiskās attiecības starp prasītāju un atbildētāju nodibinātas [..], pamatojoties uz darba līgumu Nr.[..]. Saskaņā ar 2011.gada [..] grozījumiem darba līgumā prasītāja pārcelta jaunā –[..] – amatā, saglabājot iepriekšējo darba algu. Šādā amatā bija vēl viens darbinieks, kura alga prasītājai nebija zināma.

[1.2] Citā tiesvedībā esošajā lietā (AS [firma] prasībā pret [pers. A] par darba līguma izbeigšanu) darba devēja iesniedza 2014.gada [..] izziņu par [..] ([pers. B]) darba algu laika posmā no 2014.gada janvāra līdz 2014.gada jūnijam, līdz ar to prasītājai kļuva zināms, ka par tādu pašu amatu darbiniekam (vīrietim) atbildētāja noteikusi par 17 % (aptuveni 850 EUR mēnesī) lielāku darba samaksu nekā prasītājai (sievietei). Kādēļ prasītājai noteikta mazāka darba samaksa par vienādas vērtības darbu, nav zināms.

[1.3] AS [firma] rīcība, maksājot prasītājai mazāku algu nekā kolēģim vīrietim par tādu pašu amatu, uzskatāma par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, t.i., tiešu diskrimināciju, kas ir pamats morālā kaitējuma pieprasījumam. Prasītāja, to uzzinot, sajutās pazemota kā sieviete, kuras spējas un profesionalitāte dzimuma dēļ tiek vērtēta zemāk.

[1.4] [..] amatu prasītāja ieņem kopš 2011.gada [..], taču noilguma dēļ pieprasīt algas starpību vairs nav iespējams. Tādēļ darba algas samazinājums – 850 EUR mēnesī – tiek prasīts kā morālais kaitējums par 16 mēnešiem (līdz 2013.gada [..] janvārim), kopā 13 600 EUR.

[1.5] Tiesvedības laikā prasītāja precizējusi prasību, kurā lūgusi atzīt atbildētājas rīcību, maksājot mazāku darba samaksu, par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, uzlikt AS [firma] pienākumu to novērst, kā arī piedzīt prasītājas labā darba samaksas starpību 20 479,20 EUR un morālā kaitējuma kompensāciju 35 838,60 EUR (par 42 mēnešiem no 2009.gada [..].jūlija, kad prasītāja sākusi strādāt [..] amatā, līdz 2013.gada [..] janvārim).

[2] Ar Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesas 2015.gada 7.oktobra spriedumu prasība noraidīta pilnīgi.

[3] Izskatot lietu sakarā ar prasītājas apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2016.gada 14.martā nospriedusi prasību apmierināt daļēji: atzīt, ka pret [pers. A] ir pieļauts atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums, no atbildētājas prasītājas labā piedzīt atlīdzību par morālo kaitējumu 20 000 EUR, izdevumus advokāta palīdzības apmaksai 6000 EUR, kā arī no atbildētājas valsts ienākumos piedzīt ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 16,59 EUR un valsts nodevu 931,65 EUR; prasību daļā par morālā kaitējuma atlīdzības 15 838,60 EUR un darba samaksas starpības 20 479,20 EUR piedziņu noraidīt.

Spriedums pamatots ar tālāk minētajiem argumentiem.

[3.1] Pamatojoties uz [..] noslēgto darba līgumu nodibinātās darba tiesiskās attiecības starp pusēm izbeigtas ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2015.gada 29.aprīļa spriedumu. Atbilstoši darba līgumā un papildlīgumā ietvertajiem noteikumiem prasītāja pildīja AS [firma] [..] pienākumus. Otra [..] amata pienākumus pildīja [pers.B].

Atbildētāja neapstrīd, ka gan prasītājas, gan otra [..] darba pienākumi atbilstoši amata aprakstam (dienesta pienākumiem) bija identiski, taču prasītāja par darbu saņēma vidēji 853,30 EUR mēnesī mazāk nekā otrs darbinieks.

[3.2] Prasījuma par darba samaksas starpības piedziņu izspriešanai, ņemot vērā Darba likuma 60.panta otrās un trešās daļas noteikumus, ir būtiski, kad prasītāja uzzināja vai viņai vajadzēja uzzināt par to, ka [pers. B] saņem lielāku darba samaksu nekā viņa.

Prasības pieteikumā [pers. A] norādījusi, ka par kolēģa darba algas apmēru viņa uzzinājusi no citā civillietā iesniegtās atbildētājas 2014.gada [..] izziņas. Savukārt atbildētāja norāda, ka par darba algas apmēra atšķirībām abiem [..] prasītāja zinājusi jau 2009.gada [..] jūlijā, ko pierāda viņas iesniegums AS [firma] valdei.

[3.2.1] [Firmas] darbinieku darba samaksas apmērs ir konfidenciāla informācija, un lietā nav pierādījumu, ka uz 2009.gada [..] jūlija iesniegumu prasītājai būtu sniegta jebkāda atbilde. Līdz ar to no minētā iesnieguma satura nevar izdarīt secinājumu, ka prasītāja zināja vai viņai vajadzēja zināt otram [..] noteikto darba samaksas apmēru un ka tas ir lielāks nekā prasītājai. Par pierādījumu atbildētājas apgalvojumiem nevar kalpot nedz apstāklis, ka [..] amata aprakstā (2.15.punkts) paredzēts pienākums piedalīties [firmas] budžeta plānošanā un kontrolēt budžeta izpildi, nedz arī prasītājas un citas darbinieces 2013.gada februāra e-pasta saraksti, kurā nav nekādas norādes par algas atšķirībām. Nezinot otra [..] darba apjomu, prasītāja nevarēja veikt objektīvu aprēķinu, lai no tā izdarītu secinājumu, ka darba devējs nepamatoti ir noteicis atšķirīgu darba samaksu.

[3.2.2] Kaut arī precīzi noskaidrot, kad un kā prasītājai kļuva zināms par otra [..] darba algas apmēru, nav iespējams, no teiktā nepārprotami izriet, ka par pienākuma noteikt vienlīdzīgu darba samaksu pārkāpumu no darba devēja puses prasītājai bija zināms kopš 2014.gada [..] jūlija, ko pierāda viņas iesniegums. Uz Darba likuma 29.pantā noteikto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu (diskrimināciju atkarībā no dzimuma sakarā ar mazākas algas noteikšanu viņai kā sievietei, nekā otram [..] par līdzvērtīgu darbu) prasītāja norādījusi arī 2014.gada [..] augusta iesniegumā AS  firma] valdei un citā civillietā iesniegtajos 2014.gada [..] paskaidrojumos.

Līdz ar to prasība par atlīdzības piedziņu bija iesniedzama tiesā ne vēlāk kā līdz 2014.gada [..] oktobrim. Tā kā prasība celta tikai 2015.gada 2.februārī, atzīstams, ka prasītāja ir nokavējusi Darba likuma 60.panta trešajā daļā noteikto termiņu, kas ir patstāvīgs pamats prasījuma par darba samaksas starpības 20 479,20 EUR piedziņu noraidīšanai.

[3.3] Vienlaikus prasībā lūgts atzīt atbildētājas rīcību par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu un uzlikt atbildētājai pienākumu to novērst.

No Darba likuma 29.panta normas izriet aizliegums darba devējam darba tiesiskajās attiecībās pieļaut atšķirīgu attieksmi atkarībā no darbinieka dzimuma, tostarp nosakot darba samaksu. Kā iepriekš jau norādīts, lietā ir noskaidrots, ka abiem [..] bija identiski pienākumi, bet no 2009.gada jūlija prasītājai noteikta mazāka darba samaksa nekā otram kolēģim.

Atbildētāja nav iesniegusi pierādījumus (Darba likuma 29.panta trešā daļa), ka mazākas darba algas noteikšanas pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar prasītājas dzimumu. Tādējādi atbildētājas rīcība, nosakot prasītājai mazāku darba samaksu nekā otram darbiniekam (vīrietim), kas pildīja analogus darba pienākumus, atzīstama par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu. Tajā pašā laikā nav iemesla uzlikt atbildētājai pienākumu novērst atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jo darba tiesiskās attiecības starp pusēm ir izbeigtas.

[3.4] Prasījums par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu tiek saistīts ar darba devējas pieļauto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu un diskrimināciju pēc dzimuma (Darba likuma 7.panta pirmā daļa). Pierādījumus, ka mazākas darba algas (salīdzinājumā ar otru [..]) noteikšana prasītājai bija saistīta nevis ar viņas dzimumu, bet tam bija kāds objektīvs pamatojums, atbildētāja nav iesniegusi, līdz ar to ir konstatējams morālā kaitējuma atlīdzinājuma tiesiskais pamats – atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums (Darba likuma 29.panta trešā un astotā daļa).

[3.5] Prasītājai nav jāpierāda morālā kaitējuma esība, jo tās prezumpcija atšķirīgas attieksmes aizlieguma gadījumā jau ietverta normas saturā (Darba likuma 29.panta astotā daļa). Prasītāja atlīdzības 35 838,60 EUR apmēru pamatojusi ar tiešu diskrimināciju pēc dzimuma vairāku gadu garumā, jo darba devēja viņas padarīto darbu uzskatījusi par mazāk vērtīgu nekā darbu, ko veic vīrietis. Uzzinot šo faktu, prasītāja jutusies pazemota kā sieviete un kā profesionāle, kas savus darba pienākumus pildījusi godprātīgi.

Atlīdzības apmērs katrā konkrētā gadījumā nosakāms pēc tiesas ieskata, vadoties pēc taisnības apziņas un vispārīgiem tiesību principiem (Civillikuma 5.pants). Tiesa ņem vērā, ka darba attiecības starp pusēm pastāvēja vairāk kā 10 gadus un atšķirīgu attieksmi (mazāku darba samaksu nekā otram [..]) atbildētāja pret prasītāju pieļāva ilgstoši (kopš 2009.gada), t.i., vairāk kā piecus gadus; pazemojuma un netaisnības sajūta darba devējas pieļautās atšķirīgās attieksmes dēļ rada pastiprinātu stresu, kas negatīvi ietekmē personas veselības stāvokli kopumā un tā sekas var izpausties arī pēc laika; atbildētāja turpina noliegt atšķirīgās attieksmes pārkāpuma esību, pastiprinot prasītājas pazemojuma sajūtas un netaisnības izraisītos pārdzīvojumus, par ko liecina atbildētājas 2014.gada [..] vēstule, kurā tā pieprasa paskaidrot, kad un kā prasītāja ieguvusi konfidenciālu informāciju par otra [..] darba samaksu, un norādes uz [firmas] iekšējo noteikumu iespējamu pārkāpumu, kā arī ar pierādījumiem neapstiprinātie apgalvojumi, ka atšķirīgo algu pamatā ir objektīvi faktori, kas saistīti ar zināšanām, iemaņām, prasmēm, pieredzi un profesionālo kvalifikāciju.

Līdz ar to morālā kaitējuma kompensācija prasītājai nosakāma 20 000 EUR, kas ir pietuvināta summa prasītājas aprēķinātajai darba algas starpībai salīdzinājumā ar otru [..] un kas nodrošinās prasītājai gandarījumu par nepamatotu tiesību aizskārumu, kā arī izpildīs preventīvo funkciju, jo atbildētāja ir [firma] ar stabilu finansiālo stāvokli.

[3.6] Tā kā par darba devēja pieļauto atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu prasītājai bija zināms 2014.gada [..] jūlijā (pirmās instances tiesas secinājums, ka šis fakts prasītājai bija zināms vai viņai vajadzēja to zināt jau 2009.gada [..] jūlijā, ir kļūdains), tad atzīstams, ka prasība par atlīdzības (darba samaksas starpības) piedziņu celta, nokavējot Darba likuma 60.pantā noteikto prekluzīvo trīs mēnešu termiņu, kas ir pamats šī prasījuma noraidīšanai. Tomēr no minētā panta trešās daļas nepārprotami izriet, ka trīs mēnešu noilguma termiņš attiecas tikai uz šā panta otrajā daļā paredzēto prasījumu. Attiecībā uz prasījumu par darba tiesiskajās attiecībās pieļautā atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma atzīšanu, kā arī ar to saistīto prasījumu par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu ir piemērojams Darba likuma 31.pantā noteiktais divu gadu termiņš, kuru prasītāja nav nokavējusi.

[4] AS [firma] kasācijas sūdzībā lūdz atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 14.marta spriedumu prasības apmierinātajā daļā un lietu nodot jaunai izskatīšanai tālāk minēto apsvērumu dēļ.

[4.1] Tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 97.pantu un 193.panta piekto daļu.

[4.1.1] Saistībā ar Darba likuma 31.pantā noteikto prasības noilguma termiņu tiesa prasītājas 2009.gada [..] jūlija iesniegumā norādīto nav izvērtējusi kopsakarā ar pārējiem pierādījumiem lietā (prasītājas amata apraksta (dienesta pienākumu) 2.15.punktu; 2013.gada februāra e-pasta saraksti ar citu darbinieci par kārtējā finanšu gada budžeta plānošanu; pašas prasītājas 2014.gada [..] jūlija un [..] augusta iesniegumiem AS [firma] valdei; 2014.gada [..] paskaidrojumiem citā tiesvedībā), no kuriem izriet, ka prasītājai bija zināms par [..] atšķirīgajām darba algām vairāku gadu garumā. Spriedumā nav argumentu, kādēļ tiesa nonākusi pie pretēja satura secinājumiem.

[4.1.2] Attiecībā uz prasījumu par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, pretēji atbildētājas skaidri paustajai pozīcijai, tiesa spriedumā norādījusi uz strīda neesību par faktu, ka prasītājas un otra [..] darba pienākumi bijuši identiski. Tāpat arī norāde spriedumā, ka atbildētāja nav iesniegusi pierādījumus, kas apliecinātu atšķirīgu darba algu noteikšanas iemeslus, izdarīta, nedodot novērtējumu atbildētājas argumentiem un lietā iesniegtajiem pierādījumiem, proti, ka otrs [..] pildīja veselu virkni papildu pienākumu, kurus neveica prasītāja, ko pierāda viņa amata apraksts, un ka uz 2009.gada [..] jūliju viņam bija ilgstoša iepriekšēja pieredze augstā, vadošā (no 2002.gada [..] bija [..] reģiona vadītājs) amatā, turpretī prasītāja līdz iecelšanai [..] amatā bija vadījusi tikai atsevišķas filiāles [..] un tikai vienu mēnesi pirms paaugstināšanas amatā bija vadījusi [..] pārvaldi. Tiesa, aprobežodamās ar formālu konstatējumu, ka abu darbinieku amata apraksti neatšķiras, nav motivējusi, kādēļ atbildētājas norādītie nav uzskatāmi par objektīviem apstākļiem atšķirīga atalgojuma noteikšanai.

[4.1.3] Nosakot atlīdzinājuma apmēru pēc sava ieskata, tiesa nav motivējusi, kā nonākusi pie secinājuma, ka atlīdzinājums 20 000 EUR ir adekvāts un samērojams ar pašas tiesas izvēlētu kritēriju – [firmas] finansiālo stabilitāti. Spriedumā nav norādīts neviens lietas izskatīšanas gaitā pārbaudīts pierādījums, uz kura pamata varētu izdarīt secinājumus par [firmas] finansiālās stabilitātes samērojamību ar piespriesto summu. Turklāt kritērijs – pārkāpuma ilgums (vairāk kā piecus gadus) – ir pretrunā ar Darba likuma 31.panta pirmās daļas noteikumiem, ka visi no darba tiesiskajām attiecībām izrietošie prasījumi noilgst divu gadu laikā.

[4.2] Tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 5.panta sesto daļu, jo morālā kaitējuma atlīdzības apmēru noteikusi vairākkārt lielāku, nekā piespriests citās līdzīgās lietās. No Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojuma lietās par morālā kaitējuma atlīdzināšanu redzams, ka par tiesību aizskārumiem darba tiesiskajās attiecībās atlīdzinājums nepārsniedz 1423 EUR (11 civillietās), tikai vienā lietā atlīdzība par morālo kaitējumu noteikta 2846 EUR. Izskatāmajā lietā nav konstatējami nekādi īpaši apstākļi, un spriedumā uz tādiem arī nav norādīts, kas varētu būt par pamatu piedzīt no atbildētājas 14 reizes lielāku atlīdzību par morālo kaitējumu. Tiesa, pretēji Civillikuma 1635.panta otrajai daļai, primāri ir vērtējusi nevis kaitējuma smagumu un sekas, bet gan balstījusies uz nepamatotiem un subjektīviem ieskatiem, piedzenamo summu pietuvinot prasītājas aprēķinātajai darba algas starpībai.

[5] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību prasītāja norādījusi, ka apelācijas instances tiesas spriedums ir likumīgs un pamatots, tādēļ tas atstājams negrozīts.

**Motīvu daļa**

[6] Pārbaudījusi sprieduma likumību attiecībā uz personu, kas to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Augstākā tiesa atzīst, ka spriedums pārsūdzētajā daļā atceļams.

[7] Prasītājas celtā prasība pamatota ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, nosakot darba samaksu, respektīvi, darba devēja prasītājai kā sievietei noteikusi mazāku darba samaksu, nekā vīrietim par tādu pašu darbu.

Kā līdzekli tiesību aizskāruma novēršanai prasītāja lūgusi no darba devējas piedzīt:

1. 20 479,20 EUR, kas ir starpība starp viņas un kolēģa vīrieša darba algu laika posmā no 2013.gada janvāra līdz 2014.gada 31.decembrim;

2) morālā kaitējuma atlīdzībai 35 838,60 EUR.

Konstatējot, ka par vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpumu prasītāja uzzinājusi 2014.gada [..] jūlijā, apelācijas instances tiesa secinājusi, ka prasījums par darba samaksas starpības piedziņu 2015.gada 2.februārī iesniegts, nokavējot Darba likuma 60.panta trešajā daļā noteikto termiņu (šajā daļā apelācijas instances tiesas spriedums stājies likumīgā spēkā).

Turpretī prasījumu par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu tiesa ir apmierinājusi, norādot, ka uz šo prasījumu attiecas Darba likuma 31.pantā noteiktais divu gadu noilguma termiņš, kas, ceļot prasību 2015.gada 2.februārī, nav nokavēts.

Augstākā tiesa par pamatotiem atzīst kasācijas sūdzības argumentus (*sk. šī sprieduma 4.1.punktu*), kuros, atsaucoties uz Civilprocesa likuma 97.panta un 193.panta piektās daļas prasību neievērošanu pierādījumu novērtēšanā un sprieduma argumentācijā, ir apstrīdēta apelācijas instances tiesas secinājumu (ka nav konstatējama noilguma termiņa iestāšanās prasījumam par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu un ir konstatējams atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums) pareizība un atbilstība faktiskajiem apstākļiem.

Jāpiekrīt kasācijas sūdzībā norādītajam, ka prasījuma rašanās brīdi tiesa noteikusi, neņemot vērā lietā esošos pierādījumus, tostarp pašas prasītājas darba devējam adresētu 2009.gada [..] jūlija iesniegumu. Izvērtējot pierādījumus saskaņā ar loģikas likumiem, dzīvē gūtiem novērojumiem un kopsakarā ar citiem dokumentiem (prasītājas amata aprakstu, 2013.gada februārī notikušo prasītājas e-pasta saraksti ar darba devējas darbinieci par kārtējā finanšu gada budžeta plānošanu un 2014.gada tiesai adresētajos iesniegumos apgalvojuma formā norādīto, ka viņai zināms par [..] atšķirīgajām darba algām vairāku gadu garumā) tiesa būtu konstatējusi citu noilguma termiņa tecējuma sākumu. Tāpat par pamatotu atzīstama norāde kasācijas sūdzībā, ka secinājumu par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu tiesa izdarījusi, neņemot vērā atbildētājas iesniegtos pierādījumus, kas sniedz skaidrojumu un norāda uz objektīviem apstākļiem atšķirīga atalgojuma noteikšanai. Atbildētāja iesniegtie pierādījumi spriedumā nav pat pieminēti.

Prasījuma rašanās brīdis un apstākļi, kuri apliecina vai izslēdz atšķirīgas attieksmes esību, neapšaubāmi ietilpst izskatāmās lietas pierādīšanas priekšmetā. Līdz ar to iepriekš minētie procesuālo tiesību normu pārkāpumi pēc sava rakstura atzīstami par būtiskiem, jo varēja novest pie nepareiza sprieduma taisīšanas, un tādēļ saskaņā ar Civilprocesa likuma 452.panta otro daļu ir pamats sprieduma atcelšanai.

[8] Vienlaikus Augstākā tiesa nevar ignorēt likuma pārkāpumu, kas konstatēts, pārbaudot pārsūdzētā sprieduma tiesiskumu kasācijas sūdzībā minēto argumentu kontekstā, un arī ir novedis pie lietas nepareizas izspriešanas.

[8.1] Kā iepriekš jau norādīts, celtā prasība pamatota ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, nosakot prasītājai darba samaksu.

Diskriminācijas (atšķirīgas attieksmes) aizlieguma princips nostiprināts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21.pantā. Šī principa piemērošanu konkretizē Direktīva 2006/54/EK, kurā ietverts Eiropas Savienības normatīvais regulējums diskriminācijas uz dzimuma pamata aizlieguma īstenošanai nodarbinātības lietās.

Direktīvas 2006/54/EK 1.pantā norādīts, ka šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos. Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz [..] darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu [..]. Tajā arī ietverti noteikumi, lai nodrošinātu, ka šāda īstenošana ir efektīvāka, izveidojot atbilstošas procedūras.

Atbilstoši minētās direktīvas 14.panta 1.punkta c) apakšpunktā noteiktajam ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 157.pantā.

Savukārt Direktīvas 2006/54/EK 17.pantā „Tiesību aizsardzība” noteikts, ka: 1) dalībvalstis nodrošina to, lai pēc iespējamās citu kompetentu iestāžu palīdzības izmantošanas visām personām, kas uzskata sevi par cietušām tāpēc, ka viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, arī pēc to attiecību izbeigšanās, kurās iespējams ir notikusi diskriminācija, lai panāktu šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildi, ir pieejamas samierināšanas procedūras, tiesas procedūras gadījumos, kad dalībvalstis tās uzskata par lietderīgām; 2) dalībvalstis nodrošina to, lai apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kam saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos izklāstītajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, sūdzības iesniedzēja/-as vārdā vai atbalstot to, ar viņa/-s atļauju varētu iesaistīties jebkurā tiesas un/vai administratīvā procedūrā šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildei; 3) šā panta 1. un 2.punkts neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktus, kas attiecas uz termiņiem prasības celšanai attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principu.

Attiecībā uz dalībvalsts tiesībām noteikt procesuālo kārtību un termiņus, kādā veidā persona var aizsargāt savas Eiropas Savienības tiesību aktos paredzētās tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības jomā, Eiropas Savienības Tiesas nolēmumos ir izskaidrots, ka detalizēti procesuāli noteikumi prasībām, kas paredzētas, lai aizsargātu tiesības, kuras attiecīgajām personām ir noteiktas Kopienu tiesībās, nedrīkst būt nelabvēlīgāki par noteikumiem, kas attiecas uz līdzīgām prasībām valsts teritorijā (līdzvērtības princips), ne arī padarīt par neiespējamu vai pārmērīgi apgrūtināt to tiesību izmantošanu, kas piešķirtas ar Kopienu tiesību sistēmu (efektivitātes princips) (it īpaši skat. 2008.gada 15.aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact*, Krājums, I-2483.lpp., 46.punkts un tajā minēto judikatūru). Tiesiskās drošības interesēs Eiropas Savienības Tiesa atzinusi par saderīgu ar Kopienu tiesībām saprātīgu termiņu noteikšanu prasības celšanai, kura neievērošanas gadījumā tiek zaudētas attiecīgās tiesības, ja šādi termiņi nepadara praktiski neiespējamu vai pārmērīgi grūtu to tiesību īstenošanu, kas izriet no Kopienu tiesību sistēmas (sk. 2002.gada 24.septembra spriedumu lietā C-255/00 *Grundig Italiana*, *Recueil*, I-8003.lpp., 34.punkts, kā arī 2008.gada 12.februāra spriedumu lietā C-2/06 *Kempter*, Krājums, I-411.lpp., 58.punkts un tajā minēto judikatūru). Attiecībā uz noilguma termiņiem Tiesa ir nolēmusi arī, ka dalībvalstīm attiecībā uz valsts tiesisko regulējumu, kas ietilpst Kopienu tiesību piemērošanas jomā, jānosaka termiņi, ņemot vērā tostarp pieņemamo lēmumu nozīmīgumu ieinteresētajām personām, piemērojamo procedūru un tiesību aktu sarežģītību, personu, kas var tikt ietekmētas, skaitu un citas publiskas vai privātas intereses, kas jāņem vērā (šajā sakarā skat. 2008.gada 18.decembra spriedumu lietā C-349/07 *Sopropé*, Krājums, I-10369.lpp., 40.punkts) (*sk. Eiropas Savienības Tiesas 2009.gada 9.oktobra spriedumu lietā Pontin, C-63/08, ECLI:EU:C:2009:666*).

Līdzīgi apsvērumi izdarīti arī Eiropas Savienības Tiesas 2010.gada 8.jūlija spriedumā lietā *Bulicke*, C-246/09**,**[ECLI:EU:C:2010:418.](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI:EU:C:2010:418.) Proti, ka, Savienības primārās tiesības un Direktīvas 2000/78/EK (*kuras mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ*) 9.pants „Tiesību aizsardzība” jāinterpretē tādējādi, ka tie pieļauj valsts procesuālo tiesību normu, saskaņā ar kuru personai, kas cietusi no saistībā ar pieņemšanu darbā pieļautās diskriminācijas vecuma dēļ, divu mēnešu laikā ir jāiesniedz personai, kas pieļāvusi šo diskrimināciju, pieprasījums atlīdzināt mantisko un nemantisko kaitējumu, ar nosacījumu, ka, pirmkārt, šis termiņš nav mazāk labvēlīgs par termiņu, kas attiecas uz līdzīgām iekšēja rakstura prasībām darba tiesību jomā, otrkārt, minētā termiņa sākuma noteikšana nepadara ar direktīvu piešķirto tiesību īstenošanu praktiski neiespējamu vai pārmērīgi grūtu. Saprātīga termiņa noteikšana prasības celšanai, kura neievērošanas gadījumā tiek zaudētas attiecīgās tiesības, principā atbilst efektivitātes prasībai, jo tā ir tiesiskās drošības pamatprincipa piemērošana. Šādi termiņi nepadara praktiski neiespējamu vai pārmērīgi grūtu to tiesību īstenošanu, ko piešķir Savienības tiesību sistēma. Ievērojot minēto nosacījumu, dalībvalstis var brīvi noteikt īsākus vai ilgākus termiņus. Saistībā ar noilguma termiņiem – dalībvalstīm attiecībā uz valsts tiesisko regulējumu, kas ietilpst Kopienu tiesību piemērošanas jomā, ir jānosaka termiņi, ņemot vērā tostarp pieņemamo lēmumu nozīmīgumu ieinteresētajām personām, piemērojamo procedūru un tiesību aktu sarežģītību, personu, kas var tikt ietekmētas, skaitu un citas publiskas vai privātas intereses, kas jāņem vērā (*sk. minētā sprieduma 28., 29., 36. un 42.punktu un rezolutīvās daļas 1) punktu*).

Tātad Eiropas Savienības noteikto saistību izpildē dalībvalstij jānodrošina, ka nacionālajā tiesību sistēmā pārņemtās Kopienas tiesības tiek apveltītas ar konkrētās valsts iekšējām tiesībām atbilstošu juridisku spēku, padarot iespējamu to pareizu īstenošanu nacionālajā tiesību sistēmā (procesuālās autonomijas princips).

[8.2] Latvijā, nodrošinot iepriekš minēto Eiropas Savienības tiesību pareizu īstenošanu nacionālajā tiesību sistēmā, vienlīdzīgu tiesību princips nodarbinātības jomā nostiprināts Darba likuma 7.pantā un 29.pantā.

Darba likuma 7.pants paredz, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu (pirmā daļa); šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem (otrā daļa).

Darba likuma 29.pantā noteikts, ka, dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma (pirmā daļa), bet, ja darba devējs pārkāpj atšķirīgas attieksmes aizliegumu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, tādā gadījumā darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu (astotā daļa). Minētā panta devītajā daļā noteikts, ka šā panta, kā arī šā likuma [32.panta](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=71012579) pirmās daļas, [34.](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=71012579), [48.](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=71012579), [60.](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=71012579) un [95.panta](https://tis.ta.gov.lv/tisreal?Form=TEMPLATEEDIT&task=new&tasktwo=newtemplfromoriginal&fileid=71012579) noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

[8.3] Darba likuma 7.un 29.pants iekļauts likuma daļā (nodaļā), kuras nosaukumā lietots īpašības vārds „vispārīgs”, un šo normu pamatā ir tiesību principi, uz kuriem balstās darba tiesisko attiecību regulējums. Līdz ar to minētās normas uzskatāmas par darba tiesību nozari regulējošām vispārējām normām. Savukārt Darba likuma 34., 48., 60. un 95.pants, kas detalizēti reglamentē, kā ir nodrošināma vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošana dažādos nodarbinātības etapos, neatkārtojot tos tiesību jautājumus, kuri jau ir noregulēti vispārējās tiesību normās, ir speciālās tiesību normas.

Vispārējās tiesību normās paredzētie vispārīgie noteikumi piemērojami tiktāl, ciktāl speciālajās tiesību normās nav noteikts citādi.

[8.4] Darba likuma 60.pants paredz darba devējam pienākumu ievērot vienlīdzīgu tiesību principu, nosakot atlīdzību par darbu. Atbilstoši šajā pantā noteiktajam darba devējam jānosaka vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Savukārt, ja darba devējs pārkāpis šā panta pirmās daļas noteikumus, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu (otrā daļa). Tāpat minētā norma paredz termiņu, kādā persona ir tiesīga vērsties tiesā savu tiesību aizsardzībai, ja tā uzskata, ka darba devējs ir pārkāpis vienlīdzīgu tiesību principu, nosakot darba samaksu, proti, darbinieks var celt šā panta otrajā daļā paredzēto prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja, vai viņam vajadzēja uzzināt par šā panta pirmās daļas noteikumu pārkāpumu (trešā daļa).

Likumdevēja noteiktais termiņš ir saprātīgs tiesiskās stabilitātes aspektā un ir samērīgs (salīdzinājumā ar citām līdzīga rakstura prasībām) personas aizskarto tiesību aizsardzības nodrošināšanai. Šī termiņa neievērošanas gadījumā darbinieks zaudē iespēju vērsties pret darba devēju, pamatojoties uz pēdējā pieļautu vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu atalgojuma noteikšanā, tostarp prasīt Darba likuma 29.panta astotajā daļā paredzēto zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu saistībā ar šo tiesību aizskārumu.

Apelācijas instances tiesa, uzskatot, ka Darba likuma 60.panta trešajā daļā noteiktais prasības celšanas termiņš attiecas tikai uz prasījumu piedzīt atlīdzību par darbu, šo tiesību normu iztulkojusi nepareizi.

Minētā panta otrajā daļā paredzēto darbinieka tiesību uz atbilstošu atlīdzību tāpat kā Darba likuma 29.panta astotajā daļā paredzēto tiesību prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu pamatā jābūt darbinieka tiesību aizskārumam – šajā gadījumā vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpumam atalgojuma noteikšanā, jo gan darba samaksas starpība, gan atlīdzība par morālo kaitējumu ir likumā paredzētie līdzekļi darba devēja pieļautā pārkāpuma kaitīgo seku novēršanai. Citiem vārdiem, gan darba samaksas starpības, gan morālā kaitējuma atlīdzības prasība ir pakārtota vai izriet no prasības konstatēt pašu vienlīdzības principa pārkāpuma faktu, kura konstatēšanai termiņš noteikts Darba likuma 60.panta trešajā daļā.

Tādējādi, nokavējot minēto termiņu, persona ir zaudējusi iespēju likumā noteiktajā kārtībā konstatēt darba devēja pieļauto vienlīdzīgas attieksmes pārkāpumu un līdz ar to arī pamatu prasīt Darba likuma 29.panta astotajā daļā paredzēto atlīdzību par morālo kaitējumu.

Darba likuma 31.panta pirmajā daļā noteikts, ka normā noteiktais prasības noilguma termiņš (divi gadi) piemērojams, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. Pārsūdzētā sprieduma argumentācija rāda, ka šo vispārējo tiesību normu uz izskatāmās lietas apstākļiem, kuru pamatā ir tikai un vienīgi vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpums, apelācijas instances tiesa attiecinājusi, ignorējot tās piemērošanas ierobežojumu, kas turklāt ir ietverts normas tekstā.

Atceļot spriedumu, saskaņā ar Civilprocesa likuma 458.panta otro daļu atbildētājai atmaksājama par kasācijas sūdzību samaksātā drošības nauda 284,57 EUR.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu, Augstākā tiesa

**nosprieda**

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 14.marta spriedumu pārsūdzētajā daļā, t.i., daļā, ar kuru prasība apmierināta, atcelt, un lietu šajā daļā nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Atmaksāt AS [firma] drošības naudu 284,57 EUR (divi simti astoņdesmit četri *euro,*57 centi).

Spriedums nav pārsūdzams.