



SORAINEN

**Atšķirīgas
attieksmes
aizliegums,
vienlīdzīgu tiesību
princips,
aizliegums radīt
nelabvēlīgas sekas
darba attiecībās**

Andis Burkevics
Zvērināts advokāts

Rīga, 2019.gada 16.aprīlis

Tiesiskā vienlīdzība – princips ar konstitucionālu rangu

- *«Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.»*
Satversmes 91.pants
- PANTS nosaka tiesiskās vienlīdzības principu, kurš sastāv no 2 elementiem:
 - tiesības uz vienlīdzību likuma un tiesas priekšā;
 - diskriminācijas aizlieguma princips

Kā atšķiras vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma principi

- **Vienlīdzības princips:** divās *vienādās* situācijās attieksmei jābūt *vienādei*, bet divās dažādās situācijās – atšķirīgai
- **Diskriminācijas aizlieguma princips:** divās *dažādās* situācijās attieksmei ir jābūt *vienādei*, ja vien šādu situāciju dažādība balstās uz kādu no aizliegtajiem kritērijiem – tādā gadījumā šī atšķirība (piemēram, dzimumu atšķirība) nedrīkst tikt ņemta vērā un attieksmei līdz ar to jābūt vienādei

(LR Satversmes komentāri, 91.pants, 99.lpp
(komentējis E. Levits)

Darba likums par vienlīdzīgu tiesību principu un diskriminācijas aizliegumu

- *«Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.»* DL 7.panta pirmā daļa
- *Iepriekšminētās tiesības «nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimumam, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.»* DL 7.panta otrā daļa

Darba likums par diskriminācijas aizliegumu (II)

- Diskriminācijas aizlieguma princips arī:
 - DL 29.pantā «Atšķirīgas attieksmes aizliegums» (AAA);
 - DL 34.pantā «AAA pārkāpšana, dibinot darba tiesiskās attiecības»;
 - DL 48.pantā «AAA pārkāpšana, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā»
 - DL 60.pantā «Vienlīdzīga darba samaksa»
 - DL 95.pantā «AAA pārkāpšana, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā»

Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas

- *«Aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības, kā arī tad, ja viņš informē kompetentās iestādes vai amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīva pārkāpuma izdarīšanu darba vietā».* DL 9.panta pirmā daļa
- Būtībā arī šī norma paredz atšķirīgas attieksmes aizliegumu (var nebūt *salīdzināmās personas*)
- **Trauksmes celšanas likums**

Diskriminācijas veidi (tieša diskriminācija)

- Tieša diskriminācija konstatējama tad, ja:
 - pret personu ir mazāk labvēlīga attieksme;
 - salīdzinot ar to, kāda bija, ir vai būtu izturēšanās pret citām personām, kas atrodas salīdzināmā situācijā; un
 - mazāk labvēlīgas attieksmes jeb sliktākas izturēšanās iemesls ir kāda personai piemītoša pazīme, kas ir «aizsargājama»

Diskriminācijas veidi (tieša diskriminācija II)

- Mazāk labvēlīga attieksme – pirmais kritērijs, ka notikusi diskriminācija (piem., zemāka alga)
- Nepieciešama salīdzināmā persona (piem., alga ir zemāka, kā kādam citam pie darba devēja nodarbinātam darbiniekam, kas veic līdzīgus darba pienākumus – EST lieta Allonby C-256/01)
- Salīdzināmā persona nav nepieciešama, ja ir bijusi mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma dēļ, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ

Diskriminācijas veidi (netieša diskriminācija)

- **Netieša diskriminācija** pastāv, ja:
 - šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse;
 - levērojami biežāk rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas personām, kurām piemīt «aizsargājama pazīme»;
 - salīdzinot ar citām personām salīdzināmā situācijā.

Diskriminācijas veidi (netieša diskriminācija II)

- *Šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse* – jābūt kādam noteikumam, kritērijam vai praksei, kas tiek piemērots attiecībā uz visiem
- *Būtiski biežāk rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas personām, kurām piemīt «aizsargājama pazīme»* – piemērojot šķietami neitrālo noteikumu, personas, kurām piemīt «aizsargājamā pazīme», tiek nostādītas neizdevīgākā situācijā (t.i., nevis mazāk labvēlīga attieksme bet mazāk labvēlīgas sekas)
- Var pierādīt, izmantojot statistiku
- Tāpat nepieciešama *salīdzināmā persona*

Diskriminācijas veidi (personas aizskaršana)

- Personas aizskaršana DL izpratnē ir personas pakļaušana tādai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā — seksuāla rakstura rīcībai, ja:
 - persona tiek pakļauta no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai;
 - ar mērķi vai rezultātu aizskart personas cieņu un/vai radīt iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu, degradējošu vai aizskarošu vidi

Diskriminācijas veidi (personas aizskaršana II)

- Būtībā šis ir īpaši atklāts un nejauks tiešās diskriminācijas paveids
- Nav nepieciešama *salīdzināmā persona*, jo aizskaršana pati par sevi ir nepieļaujama formas dēļ (ar vārdiem, fiziski u.c.) un negatīvo seku dēļ (personas cieņas pazemojums)
- «*Nevēlama seksuāla rakstura rīcība darba vietā*» Tiesībsargs, 2018
- Darba devēja iekšējo noteikumu nozīme

Mobings

- «Mobings ir psiholoģiskais terors, kas ietver sistemātisku naidīgu un neētisku komunikāciju no vienas vai vairākām personām (priekšnieks vai darba kolēģu grupa) un vērsts galvenokārt pret vienu indivīdu ar mērķi viņu atsvešināt, izstumt no kolektīva, radīt apstākļus, ka viņš darbu pamet.» (*LR AT Civillietu departamenta 2017.gada 17.oktobra spriedums lietā Nr. C33308515*)

Mobings II

- Prasības juridiskais pamats – Darba likuma 7.panta pirmā daļa (vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpums) un 28.panta otrā daļa (darba devēja pienākums nodrošināt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus)
- Morālā kaitējuma esamība nav jāpierāda (tāpat kā diskriminācijas gadījumā)

BET

- Invalīdam noteikta dīkstāve 5 gadus, tiesa nekonstatē atšķirīgu attieksmi, mobingu vai diskrimināciju (*LR AT Senāta 2019.gada 20.februāra spriedums lietā Nr. C33747916*)

Diskriminācijas veidi (norādījums personu diskriminēt)

- Norādījums personu diskriminēt – nav nekur definēts, ko tas īsti aptver
- Pastāv viedoklis, ka aizliegumam likt citām personām diskriminēt citas personas ir jāaptver ne tikai situācijas, kad šāds norādījums ir obligāts, bet arī situācijas, kad personas tiek mudinātas vai iedrošinātas izturēties pret citām personām sliktāk, pamatojoties uz kādu šīm personām piemītošu «aizsargājamu pazīmi»

Diskriminācijas pamati

- **Diskriminācijas pamati jeb «aizsargājamās pazīmes»** – personām piemītoša (s) pazīme(s), kas nedrīkst tikt uzskatīta(s) par tādu(ām), lai tiktu īstenota atšķirīga attieksme vai personām tiktu liegta iespēja baudīt kādas tiesības:
dzimums, rase, ādas krāsa, vecums, invaliditāte, reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija vai citi apstākļi. (Skat. DL 29.panta devīto daļu)
- *Sal. īpašu kategoriju personas dati saskaņā ar Vispārīgo datu aizsardzības regulu*

Diskriminācijas pamati (dzimums)

- Dzimums – diskriminācija uz šī pamata ir personas negatīva novērtēšana vai sliktāka izturēšanās pret šo personu, balstoties uz dzimumu, nepamatoti atšķirīga attieksme pret sievietēm un vīriešiem. Diskriminācija uz šī pamata aptver arī diskrimināciju sakarā ar dzimuma maiņu un diskrimināciju, kuras pamatā ir grūtniecība. (Skat. <http://www.tiesibsargs.lv>)
- Diskrimināciju nevar attaisnot ar finansiāliem apsvērumiem
- «Atlaišana patiesībā notikusi grūtniecības dēļ!»

Diskriminācijas pamati (seksuālā orientācija, invaliditāte)

- Diskriminācija uz seksuālās orientācijas pamata – parasti ietver gadījumus, kad atšķirīga attieksme tiek īstenota personas homoseksualitātes vai biseksualitātes dēļ. Tomēr persona nedrīkst tikt diskriminēta arī tāpēc, ka tā ir heteroseksuāla.
- Invaliditāte kā diskriminācijas pamats izprotams plašāk – kā personas garīgās vai fiziskās veselības stāvoklis – īpatnības vai trūkumi, kuru dēļ persona ir salīdzinoši nelabvēlīgākā situācijā. Noteiktas invaliditātes grupas esamībai (invaliditāte šaurā nozīmē) nav būtiskas nozīmes. (Skat. <http://www.tiesibsargs.lv>)

Diskriminācijas pamati («citi apstākļi»)

- Diskriminācijas pamatu uzskaitījums nav izsmeļošs, jo diskriminācija aizliegta arī uz «citu apstākļu» pamata

«Diskriminācijas pazīmju atvērtais uzskaitījums, kas pieļauj arī «citas pazīmes», nenozīmē, ka «citās pazīmēs» var iekļaut jebkuras pazīmes, piemēram, smēķēšanu vai nesmēķēšanu. Diskriminācijas pazīmes parasti ir tās, kas personai nepamatoti liedz vienlīdzīgas tiesības sabiedrībā valdošo stereotipu dēļ.»

(Skat. K. Dupate «Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās», 2007)

Vienlīdzīga darba samaksa

- **Vienlīdzīgas darba samaksas princips** – darbiniekiem, kas strādā vienādu vai vienādas vērtības darbu, jāmaksā vienāda darba samaksa, neskatoties uz dzimumu, rasi, etnisko izcelsmi, vecumu u.tml.
- Kā darbinieks var uzzināt, ka saņem mazāk?
- Vienāds jeb tāds pats darbs: vienādi vai līdzīgi darba pienākumi; kvalifikācijas/ prasmju līmenis, lai darbu veiktu; apstākļi, kādos darbs tiek faktiski veikts
- Psiholoģes nevar prasīt tādu pašu samaksu kā ārsti (vīrieši), lai gan veica tos pašus pienākumus – EST lieta C-309/97

Vienlīdzīga darba samaksa II

- Vienādas vērtības darbs – kritēriji šādu darbu identificēšanai ir neskaidri. Darbu novērtēšanas shēmas/ sistēmas – EST lieta C61/81 Rummler
- Lielākas vērtības darbs – EST lieta C157/86 Murphy
- Nepieciešama *salīdzināmā persona* – pieder pie pretējā dzimuma; strādā/ja pie tā paša darba devēja; tai jābūt īstai personai (nevar teikt, ja es būtu vīrietis, saņemtu vairāk)
- Homoseksuāla sieviete jāsalīdzina ar homoseksuālu vīieti – EST lieta C249/86 Grant

Vienlīdzīga darba samaksa III

- Darba samaksa – tiešām ietver arī visus darba samaksas elementus
- Apaļojam uz augšu vai leju?
- ***Kādi argumenti darba devējam der aizsardzībai:***
 - personiskie faktori, piem., ***darba stāžs***, kvalifikācija, produktivitāte, darba kvalitāte;
 - mobilitāte, piedalīšanās apmācībās (uzmanīgi);
 - darba stāžs – pārsvarā derēs, jo tiek saistīts ar kvalitāti

Vienlīdzīga darba samaksa IV

- ***Kādi argumenti darba devējam der aizsardzībai:***
 - ekonomiskie/ darba tirgus faktori, piem., pieļaujams maksāt vairāk kādos amatos nodarbinātiem darbiniekiem, ja darba tirgū nav attiecīgo speciālistu;
 - taču ekonomiskie faktori netiek ņemti vērā;
 - vai Latgalē darba devējs var maksāt mazāk kā darbiniekam Rīgā?

Tiesībsarga un VDI funkcijas

- Viena no tiesībsarga funkcijām – sekmēt visa veida diskriminācijas novēršanu
- Tiesībsargs var ierosināt pārbaudes lietu, sniegt privātpersonām atzinums, kā arī, konstatējot pārkāpumu, vērsties tiesā tajās civillietās, kurās prasības būtība saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu
- Valsts darba inspekcija var piemērot Administratīvo pārkāpumu kodeksa 204.¹⁷ pantā noteikto sodu:

«Par normatīvajos aktos noteiktā diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu — uzliek naudas sodu no simt četrdesmit līdz septiņsimt euro».

Ja darbinieks vairs nevar izturēt

- Tiesības uzteikt darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 100.panta piekto daļu
- Tiesības prasīt atlaišanas pabalstu
- Vai būtu tiesības prasīt vēl papildus kompensāciju par morālo kaitējumu

Ja darbinieks vēršas tiesā

- Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi. DL 29.panta trešā daļa
- Kā noteikt, kad pierādīšanas pienākums ir pārceļojis uz darba devēju? Vai pietiek tikai ar darbinieka apgalvojumiem?
- Zaudējumu atlīdzināšana un morālā kompensācija
- Kritēriji morālās kompensācijas apmēra noteikšanai (efektīva, samērīga, jāattur no līdzīgiem pārkāpumiem nākotnē)?

Latvijas tiesu prakse

- **I.M. pret SIA «[...]»** - LR AT Senāta 2010.gada 8.decembra spriedums lietā Nr. SKC – 1336/2010 – būtiski samazināja algu tikai sievietei, kamēr vīriešiem, kas veica citu darbu – nebūtiski. Netika konstatēta diskriminācija
- **I.M. pret SIA «[...]»** - Rīgas apgabaltiesas 2010.gada 11.oktobra spriedums – atzina, ka diskrimināciju pieļāvis personāla atlases uzņēmums, virzot nākamajai konkursa kārtai tikai vīriešus (to arī e-pastā pateica)

Latvijas tiesu prakse II

- **V.T. pret SIA «[...]»** – Kurzemes apgabaltiesa 2011.gads – konstatēta diskriminācija uz invaliditātes pamata, kompensācija par morālo kaitējumu – LVL 1,000 (invalidam mainīja darba aprakstu, paredzot pienākumu tīrīt sniegu, pļaut zāli, aizliedza atstāt automašīnu tieši pie darba vietas). Augstākā tiesa spriedumu nemainīja
- **M.B. pret AS «[...]»** – LR AT Senāta 2011.gada 26.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-921/2011 – ka atļaišana notikusi, pamatojoties uz diskrimināciju dzimuma dēļ, ko apgalvoja vīrietis

Latvijas tiesu prakse III

- **R.K. pret Valsts mežu dienestu** – LR AT Senāta 2006.gada 8.februāra spriedums lietā Nr. SKC – 54 – konstatēts aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums, jo prasītājam tika nepamatoti piemēroti vairāki disciplinārsodi un tāpēc neizmaksāta prēmija
- **V.Č. Pret AS «[...]»** – LR AT Senāta 2007.gada 14.februāra spriedums lietā Nr. SKC – 67:
«Vienlīdzīgas darba samaksas princips vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienāds vērtības darbu nav ierobežots tikai ar tiem gadījumiem, kad vīrieši un sievietes vienlaikus veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu pie tā paša darba devēja»

Estonia

Lithuania



Latvia

Belarus

SORAINEN