



LATVIJAS REPUBLIKAS
TIESĪBSARGS

dr.iur. Kristīne Dupate

LATVIJAS TIESU PRAKSE

diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās
darba tiesiskajās attiecībās

2007

Saturs

1.	Diskriminācijas aizliegumu regulējošie normatīvie akti	3
2.	ES tiesību iedarbība uz Latvijas tiesību sistēmu	4
3.	Diskriminācijas novēršana ES tiesībās. Jēdzieni	5
3.1.	Tiesiskās vienlīdzības principa saturs: vienlīdzības princips un diskriminācijas aizlieguma princips	5
3.2.	Tiešā diskriminācija	6
3.3.	Netiešā diskriminācija	6
3.4.	Positīvie pasākumi	7
3.5.	Multiplā diskriminācija	8
3.6.	Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības jomā	8
3.6.1.	Vienlīdzīga attieksme	8
3.6.2.	Izņēmumi no diskriminācijas aizlieguma principa	10
3.7.	Vienlīdzīga attieksme sociālās drošības jomā	15
3.8.	Vienlīdzīga attieksme attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem	15
3.9.	ES tiesību iedzīvināšanas un aizsardzības līdzekļi	16
3.9.1.	ES tiesību aizsardzības principi. Efektivitātes un vienlīdzības princips	16
3.9.2.	Tiešās iedarbības princips	17
3.9.3.	Netiešās iedarbības princips	18
3.9.4.	Apgrieztais pierādīšanas pienākums	18
3.9.5.	Kompensācija	19
3.9.6.	Nacionālās tiesas pienākums piemērot ES tiesības	20
3.9.7.	Valsts atbildības princips	21
4.	Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma lietās	22
5.	Diskriminācijas jēdziena teorētiskā saturs un EKT judikatūras ievērošana Latvijas tiesu spriedumos diskriminācijas lietās ...	25
5.1.	Vienlīdzības principa un diskriminācijas aizlieguma principa atšķirīgais saturs	25
5.2.	Darba likumā lietoto jēdzienu „atšķirīga attieksme” un „diskriminācija” saturs	26
5.3.	Tiešās un netiešās diskriminācijas nošķiršana	27
5.3.1.	Tiešā diskriminācija	27
5.3.2.	Netiešā diskriminācija	28
5.4.	Multiplā diskriminācija	28
5.5.	Netiešās iedarbības princips	28
5.6.	Nevienlīdzīgas darba samaksas konstatēšana	29
5.7.	ES tiesību aizsardzības mehānismi	29
5.7.1.	Efektivitātes princips	29
5.7.2.	Apgrieztais pierādīšanas pienākums	30
5.7.3.	Kompensācija	31
5.7.4.	Nacionālās tiesas pienākums piemērot ES tiesības	32

Saīsinājumi

ES – Eiropas Savienība

EKT – Eiropas Kopienu tiesa

EKL – Eiropas Ekonomiskās kopienas līgums

1.

Diskriminācijas aizliegumu regulējošie normatīvie akti

Latvija kopš 2004. gada 1. maija ir kļuvusi par ES dalībvalsti, līdz ar to tai saistošas kļuvušas arī ES tiesības. Tomēr Latvijas normatīvo aktu saskaņošana ar ES tiesībām tika sākta jau krievu pirms iestāšanās ES. Tā Darba likums, kas tika pieņemts 2001. gada 20. jūnijā un stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā, ievieš virkni ES darba tiesisko attiecību regulējošo direktīvu, arī diskriminācijas aizlieguma jomā. ES tiesībās diskriminācijas aizliegumu regulē šādi normatīvie akti:

- 1) EKL 141. pants;
- 2) ES Ministru padomes 1975. gada 10. februāra **Direktīva 75/117/EEC** par dalībvalstu likumu tuvināšanu, ievērojot principu par vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm;
- 3) ES Ministru padomes 1976. gada 9. februāra **Direktīva 76/207/EEK** par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem;
- 4) ES Ministru padomes 1986. gada 24. jūlija **Direktīva 86/378/EEK** par pakāpenisku vienādas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arnodrošinājuma sistēmā;
- 5) ES Ministru padomes 1992. gada 19. oktobra **Direktīva 92/85/EEK** par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīva 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē);
- 6) ES Ministru padomes 1996. gada 3. jūnija **Direktīva 96/34/EK** par *UNICE* (Eiropas profesionālo un darba devēju konfederācijas savienība), *CEEP* (Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas centrs) un EAK (Eiropas arodbiedrību konfederācija) noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu;
- 7) ES Ministru padomes 1996. gada 20. decembra **Direktīva 96/97/EC**, ar kuru groza Direktīvu 86/378/EEC par to, kā īstenot vienlīdzīgas attieksmes principu pret vīriešiem un sievietēm sociālās nodrošināšanas shēmās;
- 8) ES Ministru padomes 1997. gada 15. decembra **Direktīva 97/80/EC** par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu;
- 9) ES Ministru padomes 2000. gada 29. jūnija **Direktīva 2000/43/EK**, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības;
- 10) ES Ministru padomes 2000. gada 27. novembra **Direktīva 2000/78/EC**, kas nosaka kopēju sistēmu vienādei attieksmei pret nodarbinātību un profesiju;
- 11) Eiropas Parlamenta un ES Ministru padomes **Direktīva 2002/73/EK** (2002. gada 23. septembris), ar kuru groza padomes Direktīvu 76/207/EEK

par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un izaugsmi, kā arī darba apstākļiem¹.

Tātad ES tiesībās diskriminācijas aizliegumu pamatā nosaka direktīvas.

2. ES tiesību iedarbība uz Latvijas tiesību sistēmu

ES tiesībās ir noteikts pārākuma princips pār nacionālajām tiesībām². Līdz ar to pretrunu gadījumā starp ES un Latvijas tiesību normu būs piemērojama ES tiesību norma. Saskaņā ar EKL 249. pantu direktīvas ir normatīvie akti, kas adresēti ES dalībvalstīm. Direktīvās tiek noteikts sasniedzamais mērķis, bet līdzekļi, ar kādiem šo mērķi sasniegt, paliek katras ES dalībvalsts ziņā.

Direktīvas bieži nosaka mērķus gluži konkrētu tiesību veidā, tādēļ arī Darba likumā diskriminācijas aizlieguma normas pamatā ir līdzīgas vai pat analogiskas direktīvu normām.

Piemērojot nacionālās tiesību normas, kas ievieš ES direktīvas, tiesām ir pienākums nacionālās tiesību normas interpretēt tā, lai tiktu sasniegts direktīvās noteiktais mērķis³. Lai šo prasību ievērotu, nacionālām tiesām, piemērojot nacionālās tiesību normas, vienmēr ir jāraugās, kas noteikts attiecīgā direktīvā, no kuras normas ieviestas. Tāpat, lai pilnībā izprastu direktīvā noteikto mērķi, ir noteikti jāapzina, vai un kā attiecīgās direktīvu normas ir interpretējusi EKT.

No EKL 220. panta izriet, ka vienīgā institūcija, kurai ir tiesības interpretēt ES tiesību aktus, ir EKT. Savukārt EKL 234. pants nosaka, ka nacionālo tiesu pienākums ir ikreiz, kad nav skaidra ES tiesību normas jēga vai iespējamā interpretācija, jautāt pēc prejudiciālā jeb priekš nolēmuma EKT. Līdz ar to direktīvu normu interpretācija bieži vien ir noteikta EKT judikatūrā, kas ir saistoša nacionālajām tiesām.

ES diskriminācijas aizlieguma direktīvas kopumā ir interpretētas gandrīz 200 EKT spriedumos⁴, līdz ar to, piemērojot Darba likuma normas, kas ievieš ES tiesības, ir jāapzina un jāiepazīst ne tikai attiecīgās direktīvas, bet arī EKT judikatūra, kas šīs direktīvas interpretē.

¹ Ar 2009. gada 15. augustu Direktīvas 75/117, 76/207, 86/378, 96/97, 97/80 un 2002/73 zaudēs spēku, jo šo direktīvu noteikumi ir apvienoti Eiropas Parlamenta un padomes 2006. gada 5. jūlija **Direktīvā 2006/54** par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos. Šī direktīva jāievieš līdz 2008. gada 15. augustam.

² EKT lietas 26/62, NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration, European Court reports, English special edition 1963, Page 00001, 6/64, Flaminio Costa v E.N.E.L., European Court reports English special edition 1964, Page 00585.

³ EKT lieta 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984, Page 01891.

⁴ Skatīt <http://eur-lex.europa.eu/> vai <http://www.curia.europa.eu/en/index.htm>

3. Diskriminācijas novēršana ES tiesībās. Jēdzieni.

3.1. Tiesiskās vienlīdzības principa saturs: vienlīdzības princips un diskriminācijas aizlieguma princips

Satversmes 91. pants nosaka:

„Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”.

Kā norādījusi Satversmes tiesa lietā Nr. 2005-02-0106, Satversmes 91. pantā noteiktais tiesiskās vienlīdzības princips noteikts kā divi savstarpēji cieši saistīti principi: vienlīdzības princips – pirmajā teikumā un diskriminācijas aizlieguma princips – otrajā teikumā⁵. Vienlīdzības princips aizliedz pret personām vienādās vai salīdzināmās situācijās izturēties atšķirīgi, bet pret personām dažādās situācijās vienādi. Šis princips ir nostiprināts Darba likuma 7. panta pirmajā daļā. Savukārt diskriminācijas aizlieguma princips aizliedz izturēties pret personām sliktāk noteiktu pazīmju dēļ, kas ir īpaši nedefinētas. Saskaņā ar Darba likuma 7. panta otro daļu un 29. pantu šīs pazīmes ir rase, ādas krāsa, dzimums, vecums, invaliditāte, reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija vai citas pazīmes. Diskriminācijas pazīmju atvērtais uzskaitījums, kas pieļauj arī „citas pazīmes”, nenozīmē, ka „citās pazīmēs” var iekļaut jebkuras pazīmes, piemēram, smēķēšanu vai nesmēķēšanu⁶. Diskriminācijas aizlieguma pazīmes parasti ir tās, kas personai nepamatoti liedz vienlīdzīgas tiesības sabiedrībā valdošo stereotipu dēļ.

Līdz ar to vienlīdzības princips aizliedz izturēties pret personām vienādās vai salīdzināmās situācijās atšķirīgi uz visdažādāko pazīmju pamata, kamēr diskriminācijas aizliegums aizliedz izturēties pret personām atšķirīgi konkrētu sensitīvu pazīmju dēļ. Vienlīdzības princips pieļauj atšķirīgas attieksmes attaisnošanu, ja tās pamatā ir objektīvi apstākļi un ir ievērots samērīguma princips. Savukārt diskriminācijas aizlieguma principa ietvaros atšķirīgas attieksmes attaisnošana ir ļoti ierobežota⁷.

Tādējādi tiesiskās vienlīdzības principa divu apakšprincipu – vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma principu – saturs ir atšķirīgs. Līdz ar to atšķirīgas ir arī Darba likuma 7. panta pirmajā daļā (vienlīdzības princips) un 7. panta otrajā daļā (arī 29., 34., 48., 60., 95. pantā) (diskriminācijas aizlieguma princips) noteikto tiesību saturs.

⁵ Skatīt arī Egils Levits, „Par tiesiskās vienlīdzības principu”, Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003., Nr.68 (2833).

⁶ Nepareizai diskriminācijas aizlieguma jēdziena interpretācijai skatīt „VDI: paaugstinot algu nesmēķētājiem, uzņēmums rīkojies pretlikumīgi”, portāls www.delfi.lv, 10.03.2006., <http://www.delfi.lv/archieve/print.php?id+13851185&categoryID+193>

⁷ Egils Levits, „Par tiesiskās vienlīdzības principu”, Latvijas Vēstnesis, 08.05.2003., Nr.68 (2833).

3.2. Tiešā diskriminācija

Tiešā diskriminācija ir gadījumā, kur pret personu izturas sliktāk diskriminācijas aizlieguma pazīmes dēļ nekā izturas, izturējās vai varētu izturēties pret personu, kas atrodas salīdzināmā situācijā un kura ir pretējā dzimuma, vai kurai ir cita seksuālā orientācija, rase, etniskā izcelsme, reliģiskā vai politiskā pārliecība, cits vecums un ir/nav invaliditāte⁸. Tiešā diskriminācija var rasties no ārēja normatīva akta, koplīguma vai darba līguma nosacījuma, kā arī no darba kārtības noteikumiem, uzņēmumā piekoptās prakses vai vienkārši individuālas attieksmes.

EKT savā judikatūrā ir noteikusi, ka sliktāka izturēšanās grūtniecības vai maternitātes⁹ (pēcdzemdību periods un periods, kurā sieviete bērnu baro ar krūti) dēļ vienmēr ir atzīstama par tiešo diskrimināciju uz dzimuma pamata¹⁰. Līdz ar to darbā nepieņemšana, sliktāku darba apstākļu noteikšana vai atlaišana grūtniecības vai maternitātes dēļ būs tieša diskriminācija uz dzimuma pamata. Tāpat tiešā diskriminācija uz dzimuma pamata būs gadījumā, ja pret grūtnieci vai sievieti maternitātes periodā izturas sliktāk saistībā ar viņas tiesībām uz īpašiem darba apstākļiem¹¹.

Nesen EKT par tieši diskriminējošām atzina normas, kas bija formulētas dzimumneitrāli, bet reāli attiecās uz darbinieku grupu, kurā bija tikai viena dzimuma personas¹².

3.3. Netiešā diskriminācija

Netiešā diskriminācija būs gadījumā, kur neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada, ir radījis vai varētu radīt mazāk labvēlīgu attieksmi pret personu, kurai piemīt kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm salīdzinājumā ar citām personām¹³.

Netiešās diskriminācijas ir absolūti jauns precedents Latvijas tiesību sistēmā, tādēļ nereti pat juristiem ir visai lielas problēmas ar tās konstatēšanu.

Piemēram, netiešā diskriminācija dzimuma dēļ būs gadījumā, kur ar darba koplīgumu kādai darbinieku grupai tiek noteiktas papildu tiesības, un dati rāda, ka šī darbinieku grupa pārsvarā sastāv no vīriešiem, kamēr citas darbinieku grupas galvenokārt veido sievietes.

⁸ Skatīt Direktīvas 76/207, 2000/73, 2000/78, 2006/54.

⁹ Saskaņā ar ES tiesībām īpašā aizsardzība maternitātes laikā nevar būt lielāka, nekā to prasa dzimumu bioloģiskās atšķirības, līdz ar to par maternitāte periodu uzskatāms pēcdzemdību periods un periods, kurā sieviete bērnu baro ar krūti. Sīkāk skatīt Petra Fourbert, „The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community” „Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America”, Kluwer Law International, The Hague/London/ New York, 2002.

¹⁰ Piemēram, skatīt EKT lietas C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus, (1990) ECR page I-03941, C-207/98, Silke-Karin Mahlburg and Land Mecklenburg-Vorpommern, ECR 2000 I-549.

¹¹ Piemēram, skatīt EKT lietu C-207/98, Silke-Karin Mahlburg and Land Mecklenburg-Vorpommern, ECR 2000 I-549.

¹² Lieta C-196/02, Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikinonion Ellados AE, OJ C 106, 30.04.2005., p.1.

¹³ Definīcijas skatīt Direktīvās 76/207, 2000/43, 2000/78, 2006/54.

Tāpat, piemēram, netiešā diskriminācija vecuma dēļ pret vecāka gada gājuma pretendentiem būs situācijā, kur darba devējs pieprasa angļu valodas zināšanas, lai gan reāli darbā šīs zināšanas nav nepieciešamas.

Netiešo diskrimināciju, it sevišķi dzimuma dēļ, nereti var pierādīt ar statistikas datu palīdzību¹⁴.

Netiešo diskrimināciju var attaisnot, ja netieši diskriminējošu nosacījumu pamatā ir objektīvi apsvērumi, kas ir samērīgi, t.i., tie ir pamatoti ar leģitīmu mērķi, un līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir piemēroti un nepieciešami¹⁵.

Piemēram, valsts valodas zināšanu prasības vienmēr būs netieši diskriminējošs nosacījums attiecībā pret nacionālām minoritātēm, tomēr šāda prasība praktiski vienmēr būs attaisnojama ar objektīviem apsvērumiem. Šeit gan jāņem vērā, ka valsts valodu zināšanu prasības nevar būt augstākas, kā tas nepieciešams attiecīgā darba veikšanai, jo pretējā gadījumā tiktu pārkāpts samērīguma princips un attiecīgi arī šī netiešā diskriminācija vairs nebūtu attaisnojama.

3.4. Pozitīvie pasākumi

Pozitīvie pasākumi ir tādi pagaidu pasākumi, ar kuriem tiek piešķirtas īpašas tiesības kādai personu grupai, kurai piemīt kāda no diskriminācijas pazīmēm, nolūkā novērst, izskaust un aizsargāt to no vēsturiski pastāvošām nevienlīdzīgām iespējām. Agrāk pozitīvos pasākumus dēvēja arī par pozitīvo diskrimināciju. No šī apzīmējuma laika gaitā atteicās, jo vārds „diskriminācija” pats par sevi apzīmē sliktāku izturēšanos diskriminācijas pazīmes dēļ, un tas radīja diskusiju, vai piešķirot vienai grupai vairāk tiesību, netiek diskriminētas citas grupas. Tas nav pozitīvo pasākumu mērķis. Šo pasākumu mērķis ir panākt faktisku līdztiesību, uz noteiktu laiku piešķirot kādai no diskriminētām grupām vairāk tiesību, lai līdzinātu vēsturiski izveidojušos nevienlīdzību.

ES tiesības¹⁶ ļauj dalībvalstīm veikt šādus pozitīvos pasākumus. Savukārt Latvijas normatīvie akti neparedz pozitīvus pasākumus. Pozitīvie pasākumi tiek veikti nodarbinātības politikas līmenī, piemēram, subsidējot darba vietas cilvēkiem ar invaliditāti.

EKT savā judikatūrā ir analizējusi dažu dalībvalstu normatīvajos aktos paredzētos pozitīvos pasākumus dzimumu līdztiesības nodrošināšanai. EKT ir atzinusi, ka normatīvie akti, kas paredz beznosacījuma priekšroku tā dzimuma kandidātam, kurš ir mazāk pārstāvēts uzņēmumā, pie nosacījuma, ka divi pretējā dzimuma pretendenti uz vakanci ir vienādas kvalifikācijas speciālisti, ir pretrunā pozitīvo pasākumu mērķim¹⁷. Priekšroka var tikt dota konkrēta dzimuma vienādi kvalificētam pretendentam tikai pēc detalizētas un objektīvas pretendenta kvalifikācijas izsvēršanas. Tomēr EKT uzsvēra, ka, sīkāk izvērtējot

¹⁴ Skatīt Direktīvas 97/80, 2000/43, 2000/78 un EKT spriedumu lietā C-167/97, Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez, ECR 1998, Page I-05199.

¹⁵ Definīcijas skatīt Direktīvās 76/207, 2000/43, 2000/78.

¹⁶ Piemēram, sk. EKL 141. panta ceturto daļu, Direktīvas 2000/43 5. pantu.

¹⁷ EKT lieta C-409/95, Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1997, Page I-06363.

vienādas kvalifikācijas speciālistus, nedrīkst ņemt vērā faktoros, kas diskriminē sievietes, piemēram, prognozēt, ka sieviete varētu doties maternitātes vai bērna kopšanas atvaļinājumā, vai ka sieviete vairāk laika veltīs bērniem un ģimenei, līdz ar to viņa nevarēs elastīgi pielāgot savu darba laiku. Tāpat nedrīkst ņemt vērā pārtraukumus karjerā, kas bijuši bērna kopšanas dēļ, ja vien darba raksturs nav tāds, kur darba pieredzei ir ļoti lieta ietekme uz darba veikšanu¹⁸.

Citā lietā EKT atzina par atbilstoši ES tiesībām tādus nacionālo normatīvo aktu noteikumus, kas paredzēja noteiktu proporciju stažieru vietu sievietēm zinātnē vai profesijās, kurās viņas ir mazāk pārstāvētas.¹⁹

3.5. Multiplā diskriminācija

Multiplā diskriminācija ir salīdzinoši jauns jēdziens, kas ES tiesībās nav skaidri definēts, tomēr ir atrodamas norādes uz šādas diskriminācijas esamību²⁰.

Multiplā diskriminācija ir gadījumā, kur persona tiek nostādīta sliktākā situācijā vairāku diskriminācijas pazīmju dēļ.

Piemēram, sliktākas iespējas atrast darbu būs sievietei pirmspensijas vecumā nekā gados jaunākam vīrietim. Šajā gadījumā sievieti sliktākā situācijā nostāda ne tikai dzimums, bet arī vecums.

Parasti vairāku diskriminācijas pazīmju esamība vienam indivīdam vienlaikus rada daudz nelabvēlīgāku efektu, nekā gadījumā, kad indivīdam ir tikai viena no diskriminācijas pazīmēm²¹.

3.6. Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības jomā

3.6.1. Vienlīdzīga attieksme

Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības jomā nozīmē to, ka pret darbiniekiem nedrīkst izturēties sliktāk, ņemot vērā tādas pazīmes kā dzimums, rase vai etniskā piederība, vecums, invaliditāte, reliģiskā vai cita pārliecība, seksuālā orientācija. Šo pazīmju dēļ darba devējam aizliegts atteikt darbu, atlaist no tā, noteikt sliktākus darba apstākļus, ņemt vērā diskriminācijas pazīmes, lemjot par paaugstināšanu amatā vai nosūtot uz apmācībām. Vienlīdzīgas attieksmes princips pieprasa, lai pret darbinieku neizturētos sliktāk minēto pazīmju dēļ. Sliktāka attieksme var izpausties gan kā mazāk labvēlīgi nosacījumi individuālajā darba līgumā, darba koplīgumā, citos uzņēmuma vai iestādes iekšējos normatīvajos aktos, piemēram, iekšējos darba kārtības noteikumos vai ārējos normatīvajos aktos, gan arī kā sliktāka izturēšanās pret personu dzīvē vai saskaņā

¹⁸ EKT lieta C-409/95, Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1997, Page I-06363.

¹⁹ EKT lieta C-158/97, Georg Badeck and Others, interveners: Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, European Court reports 2000, Page I-01875.

²⁰ Piemēram, Direktīvas 2000/43 preambulas 14. punkts uzsver, ka, ieviešot diskriminācijas aizliegumu rases vai etniskās izcelsmes dēļ, jāievēro vienlīdzīgas attieksmes princips starp sievietēm un vīriešiem.

²¹ Sandra Fredman, Double trouble: multiple discrimination and EU law, European Anti-Discrimination Law Review, 2005, No.2.

ar uzņēmumā vai iestādē piekopto praksi. Diskriminācijas aizlieguma princips šādas darbības, praksi vai iekšējos vai ārējos normatīvos aktus aizliedz.

Piemēram, tieši diskriminējoši būs tādi darba apstākļi, kur vienam tirdzniecības aģentam – sievietei – tiek nodrošināta uzņēmuma automašīna savu darba pienākumu veikšanai, bet kolēģim vīrietim, kas veic analogiskus darba pienākumus, šādi darba apstākļi netiktu nodrošināti, taču darba rezultāti tiktu prasīti vienādi.

Tāpat tieši diskriminējošs būs darba koplīguma nosacījums, kas paredz papildu brīvdienas tikai darbiniecēm sievietēm, kurām ir vismaz divi bērni vecumā līdz 12 gadiem²².

Par diskrimināciju ir uzskatāma personas **aizskaršana, seksuālā aizskaršana** jeb **uzmākšanās** un **norādījums diskriminēt**²³, ja šādas darbības veiktas saistībā ar to, ka personai piemīt kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm.

Piemēram, diskriminācija būs situācijā, kur personu aizskar kolēģi vai darba devējs nacionālās izcelsmes dēļ.

Lai konstatētu personas aizskaršanu, nav svarīgs aizskārēja nodoms, bet gan tas, ka aizskartā persona kādas darbības ir iztvērusi kā aizskarošas. Nereti aizskaršana notiek, kolēģiem stāstot kādas divdomīgas anekdotes vai „it kā” jokojo²⁴, tādēļ uzņēmumu vadošajam personālam ir pienākums pievērst uzmanību videi un attiecībām, kas valda starp darbiniekiem un vadību.

Seksuālā uzmākšanās var izpausties ne tikai fiziskās darbībās, bet arī mutvārdos un rakstveidā, piemēram, sūtot īsziņas mobilā telefonā vai uzmācīga rakstura e-pastus. Arī šeit izšķirošais diskriminācijas konstatēšanā ir fakts, ka adresātam šāda „uzmanības pievēršana” ir nepatīkama²⁵.

Darba attiecībās Latvijā diezgan izplatīts ir arī tā sauktais **psiholoģiskais terors**, kas literatūrā tiek saukts par mobingu un bosingu²⁶. Tiesībsargam visai bieži nākas saņemt sūdzības par gadījumiem, kur pret darbinieku izturas sliktāk bez īpaša iemesla. Protī, šajos gadījumos nav identificējams, ka pret darbinieku izturas sliktāk dzimuma, etniskās piederības, vecuma, pārliecības, seksuālās orientācijas vai invaliditātes dēļ, līdz ar to šajos gadījumos nav pārkāpts diskriminācijas aizlieguma princips.

Tomēr nevar uzskatīt, ka normatīvie akti darbinieku neaizsargā no nelabvēlīgākas attieksmes citu pazīmju dēļ. Ja pret darbinieku izturas sliktāk tāpēc, ka „nepatīk seja”,

²² Šajā sakarā skatīt lietu 312//86, Commission of the European Communities v French Republic, European Court reports 1988, Page 06315.

²³ Direktīvas 76/207, kas grozīta ar Direktīvu 2002/73, 2. pants, Direktīvas 2000/43 2. pants un Direktīvas 2000/78 2. pants.

²⁴ Beth A.Qinn, The Paradox of Complaining: Law, Humor, and Harassment in the Everyday Work World, 2000, 25 Law & Social Inquiry, database: Westlaw .

²⁵ Mariam Driessen-Reilly and Bart Driessen, Don't shoot the messenger: a look at Community law relating to harassment in the workplace, (2003) 28 E.L.Rev. Aug., Maxwell and Contributors.

²⁶ Jānis Neimanis, Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti, Jurista Vārds, 19.10.2004, Nr.40 (345). „Pastāv divi psiholoģiskā terora veidi:

1) darbinieku īstenots psiholoģiskais terors (angl. – mobbing);

2) darba devēja vadības īstenots psiholoģiskais terors (angl. – bossing).”

tad būs pārkāpts vienlīdzības princips un līdz ar to arī Darba likuma 7. panta pirmā daļa, kas uzliek par pienākumu visiem darbiniekiem nodrošināt drošus, taisnīgus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus²⁷.

3.6.2. Izņēmumi no diskriminācijas aizlieguma principa

3.6.2.1. Diskriminācijas aizlieguma pazīme kā darba veikšanas objektīvs priekšnosacījums

Atsevišķos gadījumos pats veicamā darba raksturs vai konteksts, kurā tas veicams, prasa darbinieku, kuram piemīt konkrēta diskriminācijas pazīme.

Piemēram, ja teātris meklē sieviešu lomas attēlotāju vai modeļu aģentūra apģērbu reklāmai – noteiktas rases modeli²⁸.

Šādā situācijā darba raksturs ir tāds, kur dzimums vai ādas krāsa tiek uzskatīta par darba veikšanas objektīvu priekšnosacījumu. Situācija, kur darba veikšanas konteksts prasa darbinieku ar konkrētām pazīmēm, ir, piemēram, cietuma apsargs, kura pienākumos ietilpst ieslodzīto pārmeklēšana²⁹, līdz ar to darba kontekstā ir svarīgs apsarga dzimums, kas ir objektīvs priekšnoteikums darba pienākumu veikšanai.

Šādos gadījumos pieļaujama atkāpe no diskriminācijas aizlieguma principa, un gadījums, kur diskriminācijas pazīme ir darba veikšanas objektīvs priekšnosacījums, ir uzskatāms par atļauto izņēmumu, kurā netiek pārkāpts diskriminācijas aizlieguma princips.

Tomēr jāraugās, lai par darba veikšanas objektīvu priekšnosacījumu netiktu uztverti sabiedrībā valdošie stereotipi. It sevišķi tas attiecas uz pieņēmumiem, kas valda sabiedrībā par „sieviešu” un „vīriešu” profesijām³⁰. Viens no stereotipiem ir, ka sievietes ir jāsargā, tādēļ viņas nedrīkst strādāt fiziski smagu darbu. Vēl līdz pat darba likuma spēkā stāšanās brīdim arī Latvijā bija spēkā Augstākās padomes lēmums, kas sievietēm aizliedza strādāt virknē fiziski smagu darbu³¹. Tomēr nu tas vairs nav atļauts, jo patiesībā šādi ierobežojumi nevis saudzē sievietes, bet gan samazina viņu iespējas darba tirgū. Kā ir norādījusi EKT, tad nav noliedzams, ka vīrieši vidēji ir fiziski spēcīgāki nekā sievietes, taču ir pietiekami daudz sieviešu, kas ir fiziski spēcīgākas par vīriešiem, tādēļ, lai nepieļautu situāciju, kurā spēcīga sieviete nedrīkst pretendēt uz darbu, uz kuru drīkst pretendēt fiziski ne tik spēcīgs vīrietis, šādi izņēmumi ir uzskatāmi par diskriminējošiem³². Vēl jomas,

²⁷ Skatīt Kuzņērēviča lietu.

²⁸ Lieta 248/83, Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany, European Court reports 1985, Page 01459, paragraph 34.

²⁹ Lieta 318/86, Commission of the European Communities v French Republic, European Court reports 1988, Page 03559.

³⁰ Skatīt Kristīne Dupate, Vai pastāv „sieviešu” un „vīriešu” darbi, Jurista Vārds, 31.01.2006., Nr.5(408).

³¹ Ministru padomes 1992. gada 24. jūlija lēmums Nr. 292 „Par smagajiem darbiem un kaitīgos apstākļos veicamajiem darbiem, kuros aizliegts nodarbināt sievietes un personas, kas jaunākas par astoņpadsmit gadiem”.

³² Lieta C-203/03, Commission of the European Communities v Republic of Austria, European Court reports 2005, Page 00000, paragraphs 46 and 73.

kurās sievietēm strādāt bija liegts ilgu laiku, ir profesionālais militārais dienests un policija. EKT vairākos spriedumos ir iztīrījusi šādu ierobežojumu nepamatotību³³.

3.6.2.2. Īpašā aizsardzība grūtniecības, maternitātes un paternitātes dēļ

Attiecībā uz īpašo sieviešu aizsardzību grūtniecības un maternitātes laikā EKT savā judikatūrā ir noteikusi divus pamatprincipus – proti, ka jebkura sliktāka izturēšanās grūtniecības vai maternitātes dēļ ir uzskatāma par tiešo diskrimināciju uz dzimuma pamata,³⁴ un, otrkārt, ka īpašu darba apstākļu nodrošināšana grūtniecības un maternitātes laikā nevar būt par iemeslu jebkādu nodarbinātības apstākļu pasliktināšanai³⁵. Šie principi tagad ir nostiprināti Direktīvās 92/85 un 2002/73.

Piemēram, grūtniecei nevar atteikt paaugstinājumu tādēļ, ka attiecīgais amats ietver darba pienākumus, kurus sieviete nevarēs veikt grūtniecības laikā³⁶. Tāpat tieši diskriminējošs būs gadījums, kur, vērtējot, vai darbiniecei pienākas paaugstinājums darbā, netītu ņemts vērā periods, kas pavadīts pirmsdzemdību un pēcdzemdību atvaļinājumā, kā reāli nostrādāts³⁷. Tas pats attiecas uz atteikumu pieņemt darbā visatbilstošāko kandidāti, kura nevar uzsākt strādāt iecerētajā laikā, jo atrodas maternitātes atvaļinājumā.

Tā kā Latvija ir ieviesusi tiesības vīriešiem uz paternitātes atvaļinājumu, tad minētie principi ir attiecināmi arī uz vīriešiem, kas šīs tiesības izmanto³⁸.

3.6.2.3. Saprātīgs darba vietas pielāgošanas pienākums invalīdiem

Viens no gadījumiem, kur diskriminācijas aizlieguma princips pieprasa izturēties vienādi pret kandidātiem vai darbiniekiem, kas atrodas atšķirīgās situācijās, ir darba devējam uzliktais pienākums pielāgot darba vietu invalīdam. Darba devējs var atteikties pielāgot darba vietu invalīdam tikai gadījumā, ja tas prasītu nesamērīgi augstas izmaksas. Darba vietas pielāgošanas pienākums var rasties gadījumā, ja invalīds ir izrādījis vispiemērotākais kandidāts uz vakanci vai jau esošais darbinieks ir kļuvis par invalīdu³⁹. Abos gadījumos darba devēja pienākums ir nevis atteikt darbu vai atlaist darbinieku tādēļ, ka nolīgto darbu viņš nevar vairs veikt veselības stāvokļa dēļ, bet gan raudzīties,

³³ Lietas, 222/84, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, European Court reports 1986, Page 01651; C-273/97 Angela Maria Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence, ECR 1999, Page I-07403; C-285/98, Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland, European Court reports 2000, Page I-00069.

³⁴ Lieta 177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus, (1990) ECR page I-03941, C-207/98, Silke-Karin Mahlburg and Land Mecklenburg-Vorpommern, ECR 2000 I-549.

³⁵ Lieta C-136/95, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) v Evelyne Thibault, European Court reports 1998, Page I-02011.

³⁶ Lieta C-207/98, Silke-Karin Mahlburg and Land Mecklenburg-Vorpommern, ECR 2000 I-549

³⁷ Lieta C-136/95, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) v Evelyne Thibault, European Court reports 1998, Page I-02011.

³⁸ Direktīvas 2002/73 2.panta septītā daļa.

³⁹ Lieta C-13/05, Sonia Chacón Navas v Eures Colectividades SA, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0013:EN:HTML>

vai ir iespējams pielāgot darba vidi. Saprātīgs darba vietas pielāgošanas pienākums var ietvert pasākumus, kas saistās ar piekļūvi darba vietai, darba vietas aprīkojumu vai darba laiku. Tāpat tas var nozīmēt darba devēja pienākumu atrast jau esošajam darbiniekam, kas kļuvis par invalīdu, citu piemērotu darbu savā uzņēmumā. Šeit svarīgi atcerēties, ka saskaņā ar EKT judikatūru par invalīdu uzskatāma jebkura persona, kurai ir ierobežotas iespējas piedalīties profesionālajā dzīvē fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ⁴⁰.

3.6.2.4. Vienlīdzīga darba samaksa

Vienlīdzīgas darba samaksas princips ES tiesībās tiek izdalīts atsevišķi no citiem nodarbinātības apstākļiem⁴¹.

Vienlīdzīgas darba samaksas princips nozīmē to, ka darbiniekiem, kas strādā vienādu vai vienādas vērtības darbu, jāmaksā vienāda darba samaksa, neskatoties uz dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, vecumu, invaliditāti, reliģisko vai citu pārliecību, seksuālo orientāciju⁴².

Par **tādu pašu darbu** ir uzskatāms vismaz divu darbinieku, kuri strādā vienā uzņēmumā vai iestādē, vienādu darba funkciju veikšana. Ja darba funkcijas sakrīt, tad darbs uzskatāms par tādu pašu neatkarīgi no darbinieka ieņemamā amata vai darba veikšanas laika⁴³.

EKT nav definējusi, kas ir **vienādas vērtības darbs**, kā arī nav noteikusi konkrētus kritērijus divu vienādas vērtības darbu salīdzināšanai. Vienīgā norāde, ko EKT ir sniegusi, ir tas, ka tikai nacionālā tiesa ir tiesīga izlemt, vai salīdzināmie darbi ir vienādas vērtības, ņemot vērā salīdzināmo darbu raksturu un apstākļus, kādos šie darbi tiek veikti⁴⁴. Tāpat kā kritērijs divu dažādu darbu atzīšanai par vienādi vērtīgiem var būt vienāds abu salīdzināmo darba pieprasījums darba tirgū⁴⁵.

Ar ko salīdzināt?

EKT ir noteikusi, ka, ja diskriminējoša darba samaksa izriet no individuālā darba līguma, tad tā ir jāsalīdzina ar pretējā dzimuma kolēģa algu, kas strādā tajā pašā uzņēmumā vai iestādē⁴⁶. Var salīdzināt arī ar iepriekš strādājošo pretējā dzimuma priekšgājēju⁴⁷. Tāds pats salīdzināšanas princips loģiski attiecināms arī uz pārējām diskriminācijas pazīmēm.

⁴⁰ Lieta C-13/05, Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0013:EN:HTML>

⁴¹ Skatīt EKL 141.pantu un Direktīvu 75/117.

⁴² EKL 141.pants, Direktīvas 75/117, 2000/43, 2000/78, 2006/54.

⁴³ Lynn M.Roseberry, *The limits of Employment Discrimination Law in the United States and European Community*, (1999), Copenhagen, DJOF Publishing, Page 62.

⁴⁴ Lieta C-236/98, Jämställhdetsombudsmannen v Örebro läns landsting, *European Court reports* 2000, Page I-02189, 48.paragrāfs.

⁴⁵ EKT lieta C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby v Frechay Health Authority and Secretary of State for Health, *European Court reports* 1993, Page I-05535.

⁴⁶ EKT lieta 43/75, Gabrielle Defrenne v Societe anonyme belge de navigation aerieenne Sabena, *European Court reports* 1976, Page 00455.

⁴⁷ EKT lieta 129/79 Macarthys Ltd v Wendy Smith, (1980), ECR, Page 01275.

Ja tieši diskriminējošas darba samaksas avots ir normatīvie akti vai darba koplīgums, tad salīdzināšana ar pretējā dzimumu kolēģi, kas strādā tajā pašā uzņēmumā vai iestādē, nav nepieciešama⁴⁸. Netiešas diskriminācijas gadījumā, kas izriet no ārējiem vai iekšējiem normatīvajiem aktiem, to var pierādīt ar statistikas datiem⁴⁹.

Kā salīdzināt?

Pirmkārt, ir konstatējams, ka darbinieki veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu.

Pirms salīdzināt darba samaksu ar pretējā dzimuma kolēģi, kas strādā tajā pašā uzņēmumā vai iestādē, ir jāpārlicinās, ka viņš patiešām veic līdzīgu vai vienādas vērtības darbu, ņemot vērā tādus kritērijus kā darba raksturu, izglītību un iemaņas, kas nepieciešamas darba veikšanai, darba apstākļus⁵⁰ un profesionālo kvalifikāciju⁵¹. EKT ir atzinusi, ka gadījumā, ja salīdzināmo darbinieku darba samaksas saskaņā ar darba koplīgumu kvalificējamās vienā darba samaksas grupā, tad tas nebūt automātiski nenozīmē, ka darbinieki veic vienādu darbu⁵².

Izskatot jautājumu par vienlīdzīgu samaksu, jāsalīdzina gan darba alga kopumā, gan katrs tās elements atsevišķi. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja darba samaksu veido ne tikai pamatalga – laika alga vai akordalga, bet arī citas piemaksas, tad salīdzināmi ir visi darba samaksu veidojošie elementi gan kā kopējā atlīdzība par darbu⁵³, gan katrs to veidojošais elements atsevišķi⁵⁴.

Darba samaksas elementi

Darba samaksas jēdzienā vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē ietilpst jebkura atlīdzība naudā vai graudā, kas tiek saņemta kā atlīdzība par darbu vai saistībā ar to tagadnē, pagātnē vai nākotnē un kas tiek maksāta saskaņā ar normatīvajiem aktiem, darba koplīgumu⁵⁵, individuālo darba līgumu vai brīvprātīgi pēc darba devēja gribas⁵⁶.

Tas nozīmē, ka, piemēram, darba devējs, brīvprātīgi izmaksājot prēmijas, nedrīkst noteikt to apmēru atkarībā no darbinieka dzimuma vai etniskās piederības, reliģiskās vai politiskās pārliecības.

⁴⁸ EKT lieta C-320/00, A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd. , European Court reports 2002, Page I-07325.

⁴⁹ EKT lieta C-109/88, Handels-og Kontorfunktionaernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, European Court reports 1989, Page 03199.

⁵⁰ EKT lieta C-400/93, Specialarbejderforbundet I Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S, European Court Reports 1995, Page I-1275.

⁵¹ EKT lieta C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v Wiener Gebietskrankenkasse, European Court Reports 1999, Page I-02865.

⁵² Lieta C-381/99, Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG, European Court reports 2001, Page I-04961.

⁵³ EKT lieta C-109/91, Gerardus Cornelis Ten Oever v Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf., European Court reports 1993, Page I-04879, paragrāfs 13.

⁵⁴ EKT lieta C-262/88, Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group, European Court reports 1990, Page I-018899.

⁵⁵ Lieta C-400/93, Specialarbejderforbundet I Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S, European Court Reports 1995, Page I-1275.

⁵⁶ Lieta C-457/93. Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. v Johanna Lewark, European Court reports 1996, Page I-0024.

Saskaņā ar Eiropas Kopienų tiesas judikatūru par darba samaksu vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē uzskatāmi tādi darba samaksu veidojoši elementi kā iemaksas privātajos pensiju fondos, ko darba devējs veic par saviem darbiniekiem⁵⁷, atlaišanas pabalsts⁵⁸, kompensācija par nelikumīgu atlaišanu⁵⁹, darba devēja maksātais slimības pabalsts⁶⁰, kompensācija par darba devēja nozīmēto kursu apmeklējumu⁶¹, prēmijas⁶², kā arī citi darba samaksas elementi.

Piemēram, ET atzina par diskriminējošu kāda dzelzceļa uzņēmuma nosacījumu, ka sieviešu kārtas darbiniecēm pēc aiziešanas pensijā nebija tiesību izmantot ceļošanu par brīvu ar saviem vīriem un bērniem, kamēr viņu vīriešu kolēģiem šādas tiesības tika saglabātas. Tā kā šāda veida bonusu nodrošināja darba devējs, tad EKT atzina šādus nosacījumus par tieši diskriminējošiem⁶³.

Par darba samaksu nav uzskatāmas darba devēja veiktās iemaksas valsts obligātajai sociālai apdrošināšanai⁶⁴.

Darba samaksas sistēma nedrīkst būt balstīta uz kritērijiem, kas labvēlīgāki vienam dzimumam. EKT ir atzinusi, ka tādi darba samaksas kritēriji kā darbinieka izmantotais **fiziskais spēks**⁶⁵, **darba stāžs**⁶⁶, **mobilitāte** un **profesionālā sagatavotība**⁶⁷ var būt diskriminējoši pret sievietēm. Šos kritērijus darba samaksas noteikšanā drīkst piemērot tikai gadījumā, ja tiem ir būtiska nozīme darba veikšanā un ja tie tiek piemēroti, ievērojot samērīguma principu⁶⁸.

⁵⁷ Lieta C-262/88, Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group, European Court reports 1990, Page I-018899.

⁵⁸ Turpat.

⁵⁹ Lieta C-167/97, Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez, ECR 1998, Page I-05199, 28.pārgrāfs.

Šeit pieminams ATS noteiktais (Latvijas Republikas Augstākās tiesas Plēnumu un tiesu prakses vispārīnāšanas daļa, Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās darba strīdus. Latvijas Vēstnesis, Jurista vārds, 2005.gada 22.februāris, Nr.7), ka Darba likuma 59. panta izpratnē kompensācija par nelikumīgu atlaišanu nav uzskatāma par darba samaksu. Tā kā EKT attiecībā uz darba samaksas elementiem vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē ir noteikusi pretējo, tad uzskatāms, ka Darba likuma 60. panta izpratnē kompensācija par nelikumīgu atlaišanu ir uzskatāma par darba samaksas elementu. Sīkāk par šo jautājumu skatīt komentārus pie Darba likuma 29. panta astotās daļas.

⁶⁰ Lieta 171/88, Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co., European Court reports 1989, Page 02743.

⁶¹ Lieta C-457/93, Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. v Johanna Lewark, European Court reports 1996, Page I-00243.

⁶² Lieta 58/81, Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg., European Court reports 1982, Page 02175.

⁶³ Lieta 12/81, Eileen Garland v British Rail Engineering Limited., European Court reports 1982, Page 00359.

⁶⁴ Lieta 80/70, Gabrielle Defrenne v Belgium State, European Court reports 1971, Page 00445.

⁶⁵ EKT lieta 237/85 Gisela Rummel v Dato-Druck GmbH., European Court reports 1986, Page 02101.

⁶⁶ EKT lieta C-184/89, Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg, European Court reports 1991, Page I-00297.

⁶⁷ Lieta 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, European Court reports 1989, Page 03199.

⁶⁸ Lieta 109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, European Court reports 1989, Page 031.

Lai ievērotu vienlīdzīgas darba samaksas principu, nedrīkst noteikt sliktākus darba samaksas noteikumus sakarā ar to, ka darbinieks bijis maternitātes, paternitātes vai bērna kopšanas atvaļinājumā.

3.7. Vienlīdzīga attieksme sociālās drošības jomā

Direktīva 79/7 pieprasa nodrošināt diskriminācijas aizliegumu starp sievietēm un vīriešiem sociālās drošības jomā. Konkrēti Direktīva 79/7 attiecas uz sociālās drošības sistēmām, kas paredz aizsardzību slimības, invaliditātes, vecuma, arodslimības vai nelaimes gadījumā darbā vai bezdarba situācijā. Direktīvas 79/7 4. pants aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu diskrimināciju šajā jomā, it sevišķi to attiecinot uz iespēju iesaistīties šajā sistēmā uz iemaksu apjomu, pabalstu aprēķināšanas kārtību.

Direktīva 2000/43 pieprasa ievērot diskriminācijas aizliegumu rases vai etniskās izcelsmes dēļ sociālās drošības jomā. Šeit sociālās drošības joma ietver jebkuras sociālās drošības tiesības un veselības aprūpi.

Latvijā Direktīvās 79/7 un 2004/43 diskriminācijas aizlieguma princips formāli ieviests likumā „Par sociālo drošību”⁶⁹, taču pēc būtības vairāki speciālie valsts obligāto sociālo apdrošināšanu regulējošie likumi satur dzimumdiskriminējošas normas, piemēram, normas, kas paredz sliktāku sociālās apdrošināšanas pabalstu aprēķināšanas kārtību, ja persona bijusi maternitātes, paternitātes (tiešā diskriminācija dzimuma dēļ)⁷⁰ vai bērna kopšanas atvaļinājumā (netiešā diskriminācija dzimuma dēļ)⁷¹.

3.8. Vienlīdzīga attieksme attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem

Direktīva 2000/43 aizliedz diskriminēt rases vai etniskās izcelsmes dēļ, bet Direktīva 2004/113 dzimuma dēļ attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem. Būtībā šīs direktīvas pieprasa ierobežot līgumu slēgšanas brīvību. Tās uzliek par pienākumu jebkurai personai, kas publiski piedāvājusi preci vai pakalpojumu, nešķirot līgumslēdzējus pēc dzimuma, rases vai etniskās piederības.

Piemēram, diskriminācija attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem būs situācijā, kur personu atskāks ielaist restorānā vai klubā rases vai etniskās piederības dēļ.

Tāpat direktīvas uzliek par pienākumu piedāvāt un nodrošināt piekļuvi precēm un pakalpojumiem uz vienlīdz izdevīgiem noteikumiem abiem dzimumiem, visām rasēm un tautībām.

⁶⁹ Par sociālo drošību: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 21.09.1995., Nr.144.

⁷⁰ Piemēram, sievietes maternitātes atvaļinājumā tiek apdrošinātas tikai vecuma pensijai un bezdarbam, bet vīrieši paternitātes atvaļinājumā netiek apdrošināti nevienam no sociālās apdrošināšanas riskiem, kas vēlāk nenodrošina līdzvērtīgas tiesības ar pārējiem strādājošajiem. Par valsts sociālo apdrošināšanu: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 21.10.1997.

⁷¹ Piemēram, bezdarbnieka pabalsta aprēķināšanas kārtība. Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 15.12.1999., Nr.416/419.

Piemēram, aizliegums ieiet veikalā ar bērnu ratiņiem būs netiešā diskriminācija dzimuma dēļ. Tāpat bieži frizētavās piekoptā prakse, kur tā saucamajiem „sieviešu” un „vīriešu” griezumiem ir atšķirīgas cenas, būs tieša diskriminācija dzimuma dēļ.

Šo direktīvu prasības nav ieviestas, lai gan Direktīvas 2000/43 ieviešanas termiņš bija 2004. gada 1. maijs, bet Direktīvas 2004/113 ieviešanas termiņš ir 2007. gada 21. decembris. Tomēr to neieviešana neliedz personām vērsties tiesā, atsaucoties tieši uz neieviesto direktīvu normām⁷².

3.9. ES tiesību iedzīvināšanas un aizsardzības līdzekļi

3.9.1. ES tiesību aizsardzības principi. Efektivitātes un vienlīdzības princips

ES tiesībās ir nostiprināts princips, ka gadījumā, ja tiesību aizsardzības līdzekļi nav noteikti ES tiesību dokumentos, tad to noteikšana ES tiesību aizsardzībai ir katras Dalībvalsts ziņā⁷³. Tomēr Dalībvalstu noteiktajiem tiesību aizsardzības līdzekļiem jāatbilst efektivitātes un vienlīdzības principiem⁷⁴.

3.9.1.1. Efektivitātes princips

Efektivitātes princips nozīmē, ka nacionālajās tiesībās paredzētajiem ES tiesību aizsardzības līdzekļiem jābūt tādiem, kas ļautu efektīvi personām realizēt savas ES tiesības nacionālajās tiesās⁷⁵. Efektivitātes princips attiecināms gan uz procesuālajām, gan materiālajām tiesību normām⁷⁶.

ES tiesību efektīvas aizsardzības princips ietver sevī arī tiesības uz atbilstošu kompensāciju⁷⁷. Bez tā tiesību efektīvs aizsardzības princips nozīmē, ka tiesām ir pienākums efektīvi piemērot ES tiesības⁷⁸, kas ietver arī tādu aspektu kā tiesas pienākums piemērot ES tiesības, gadījumā, ja puses uz tām skaidri neatsaucas⁷⁹.

Arī termiņiem, kas noteikti nacionālajos normatīvajos aktos, lai celtu prasību tiesā par iespējamu diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, ir jāatbilst efektivitātes principam.

⁷² Sīkāk par šo iespēju skatīt sadaļas par tiešās un netiešās iedarbības principiem, kā arī valsts atbildības principu.

⁷³ Paul Craig, Grainne de Burca, EU Law. Text, Cases and Materials, Oxford University press, 3rd edition, 2003, p.232.

⁷⁴ Piemēram, skatīt EKT lietu 68/88, Commission of the European Communities v Hellenic Republic., European Court reports 1989, Page 02965 .

⁷⁵ EKT lieta 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984, Page 01891.

⁷⁶ EKT lieta 68/88, Commission of the European Communities v Hellenic Republic., European Court reports 1989, Page 02965.

⁷⁷ EKT lieta 68/88, Commission of the European Communities v Hellenic Republic., European Court reports 1989, Page 02965.

⁷⁸ EKT apvienotās lietas C-397/01 līdz C-403/01, Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) and Matthias Döbele (C-403/01) v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV., European Court reports 2004, Page I-08835.

⁷⁹ Par šo jautājumu sīkāk skatīt sadaļas par netiešās iedarbības principu un nacionālās tiesas pienākumu piemērot ES tiesības.

Darba likumā ir noteikti viena mēneša termiņi prasības celšanai tiesā diskriminācijas lietā. Šāds termiņš ir pietiekams, lai celtu prasību tiesā⁸⁰, tomēr pietiekami īss, lai to nokavētu dažādu objektīvu apstākļu dēļ, piemēram, sakarā ar vērsanos valsts iestādē, kura uzrauga un nodrošina ES saistību ievērošanu diskriminācijas novēršanas jomā⁸¹.

3.9.1.2. Vienlīdzības princips

ES tiesībās vienlīdzības princips nozīmē, ka nacionālajām procesuālajām un materiālajām tiesību normām, kas paredzētas ES tiesību aizsardzībai, ir jābūt tikpat labvēlīgām kā nacionālo tiesību aizsardzībai.

Šajā sakarā problemātiski ir Darba likumā noteiktie termiņi prasības celšanai tiesās diskriminācijas lietās. Darba likums nosaka viena mēneša termiņu prasības celšanai tiesās diskriminācijas lietās⁸². Visas diskriminācijas aizlieguma normas Darba likumā ieviestas no ES tiesībām un tātad ir ES tiesības. Savukārt visu pārējo prasību celšanai, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, izņemot darba uzteikumu un tiesības turpināt darba attiecības, Darba likuma 31. pants paredz divu gadu termiņu. Līdz ar to diskriminācijas gadījumā ES tiesību aizsardzībai Darba likums paredz īsākus termiņus prasības celšanai. Tā kā nav rodams saprātīgs pamatojums, kādēļ diskriminācijas lietās būtu piemērojams īsāks termiņš prasības celšanai tiesās nekā visos citos strīdus gadījumos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām⁸³, jāsecina, ka Darba likumā noteiktais viena mēneša termiņš diskriminācijas prasības celšanai tiesās ir pretrunā ES tiesību aizsardzības vienlīdzības principam.

3.9.2. Tiešās iedarbības princips

Tiešās iedarbības princips ir EKT izstrādāts tiesību aizsardzības līdzeklis, kas EKL normu neievērošanas gadījumā vai arī direktīvu nesavlaicīgas vai nepareizas ieviešanas gadījumā dod privātpersonām tiesības vērsties pret tiesību pārkāpēju nacionālajā tiesā, balstoties tieši uz EKL normu⁸⁴ vai direktīvā noteiktām tiesībām⁸⁵.

Šāds princips tika izstrādāts tādēļ, ka parasti direktīvas pašas par sevi privātpersonām nepiešķir tiesības, jo ir adresētas dalībvalstīm. Tomēr, ja dalībvalsts laikus savas ES saistības neizpilda, direktīvu neieviešot vai ieviešot to nepilnīgi vai nepareizi, tas nevar liegt privātpersonai baudīt ar direktīvu piešķirtās tiesības.

⁸⁰ To ir atzinusi arī EKT lietā 33/76, Rewe-Zentralfinanz eG et Rewe-Zentral AG v Landwirtschaftskammer für das Saarland., European Court reports 1976, Page 01989.

⁸¹ Latvijā tas ir Tiesībsarga birojs. Tiesībsarga likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 25.04.2006., Nr.65.

⁸² Darba likuma 34., 48., 60. un 95. pants.

⁸³ Piemēram, nav skaidrs, kā garāks termiņš par vienu mēnesi diskriminācijas lietās varētu pārkāpt darba devēja tiesības uz tiesisko palāvību, vai tas, ka, kā norāda Erlens Kalniņš rakstā „Prasība par atjaunošanu darbā” (Latvijas Vēstnesis, Jurista Vārds, 06.04.2004., Nr.13), ir atšķirība starp viena mēneša termiņu kā materiāltiesisku prekluzīvu termiņu un Darba likuma 31. pantā noteikto divu gadu termiņu kā procesuālo termiņu.

⁸⁴ Lieta 26/62, NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration, European Court reports, English special edition 1963, Page 00001.

⁸⁵ Lieta 41/74, Yvonne van Duyn v Home Office, European Court reports 1974, Page 01337.

⁸⁶ Apvienotās lietas C-6/90 un C-9/90, Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic, European Court reports 1991, Page I-05357.

Lai persona varētu vērsties nacionālajā tiesā, balstoties tieši uz direktīvā noteiktajām tiesībām, tām jāatbilst vairākiem kritērijiem. Direktīvā noteiktajām tiesībām:

- 1) skaidri jāidentificē to personu loks, kurām tās piešķir tiesības;
- 2) ir piešķirto tiesību saturs;
- 3) ir atbildīgā persona par šo tiesību nodrošināšanu⁸⁶.

Vēl viens būtisks aspekts ir persona, pret kuru var vērsties tiesā, izmantojot tiešās iedarbības principu. Tā kā direktīvas ir adresētas dalībvalstīm, tad prasību, kas balstīta uz laikus neieviešamu vai nepareizi ieviešamu direktīvu, var vērst tikai pret valsti, ne pret privātpersonu. Privātpersonai nav nekāda pienākuma zināt vai ievērot valstij adresētu direktīvu, kura to nav laikus ieviesusi vai ieviesusi nepareizi. Tomēr ar jēdzienu „valsts”, pret kuru var vērst prasību tiešās iedarbības principa gadījumā, ir jāsaprot visas valsts⁸⁷ un arī pašvaldību institūcijas⁸⁸.

3.9.3. Netiešās iedarbības princips

Netiešās iedarbības princips ir EKT judikatūrā izstrādāts princips, kas nosaka, ka nacionālajām tiesām ir pienākums interpretēt nacionālos tiesību aktus atbilstoši direktīvām, proti, tā, lai tiktu sasniegts direktīvā noteiktais mērķis⁸⁹. Turklāt EKT ir noteikusi pienākumu interpretēt atbilstoši direktīvas mērķim tādu nacionālo tiesību normu, kas pieņemta vēl pirms direktīvas vai nav bijusi paredzēta direktīvas ieviešanai⁹⁰. Līdz ar to netiešās iedarbības princips būtībā ir līdzeklis, kas ļauj vērsties nacionālajā tiesā pret citām privātpersonām direktīvu laicīgas neieviešanas vai nepareizas ieviešanas gadījumā⁹¹.

3.9.4. Apgrieztais pierādīšanas pienākums

Apgriezta pierādīšanas pienākuma princips noteikts jau analizētajā Darba likuma 29. panta trešajā daļā. Tā ievieš Direktīvās 97/80, 2000/78 un 2000/78 ietvertos nosacījumus. Minētajās direktīvās apgrieztais pierādīšanas pienākums ir definēts vienkāršāk un precīzāk nekā Darba likumā, proti, ja persona norāda uz faktiem, kas liecina par iespējamu tiešu vai netiešu diskrimināciju, tad atbildētāja pienākums būs pierādīt, ka diskriminācijas aizlieguma princips nav pārkāpts.

Attiecībā uz apgriezto pierādīšanas pienākumu visaktuālākais jautājums ir, kā pierādīšanas pienākums pārceļas uz darba devēju jeb uz kādiem faktiem un apstākļiem un kā ir jānorāda, lai pierādīšanas pienākums pārietu uz darba devēju. EKT ir noteikusi, ka jautājums, kā un kad pierādīšanas pienākums pārceļas uz atbildētāju, ietilpst nacionālās tiesas kompetencē⁹². Neskatoties uz to, EKT judikatūrā ir atrodami daži vispārīgi principi,

⁸⁷ Lieta 152/84, Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), European Court reports 1986, Page 723.

⁸⁸ Lieta 103/88, Frantelli Costanzo SpA v. Comune di Milano, European Court Reports 1989, Page 1839.

⁸⁹ EKT lietā 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984, Page 01891.

⁹⁰ EKT lieta C-106/89, Mareleasing SA v. La Comercial Internacional de Alimentacion SA (1990), ECR I-4135.

⁹¹ Josephine Steiner, Lorna Woods, Christina Twigg-Flesner, EU Law, Oxford University Press 9th edition, p.107.

⁹² E.Szysczczak, "Remedies in Sex Discrimination Cases", J.Lonbay, A.Biondi (eds), Remedies for Breach of EC Law, Chichester, John Wiley & Sons, 1997.

pēc kuriem ir jāvadās, nosakot, kā un kad pierādīšanas pienākums pārceļams uz darba devēju. Pirmkārt, prasītājam ir jānorāda uz faktiem vai apstākļiem, kas liecinātu par varbūtēju diskrimināciju. Tas nozīmē, ka tiem nav jābūt pierādījumiem, jo pierādījumi saskaņā ar Civilprocesa likumu ir „ziņas, uz kuru pamata tiesa nosaka tādu faktu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme lietā”⁹³, savukārt diskriminācijas lietās pierādīšanas pienākuma pāreja nosakāma, nevis pamatojoties uz pierādījumiem, kas apliecina kāda fakta esamību, bet gan norādot uz fakta esamības iespējamību. Līdz ar to līdzeklis, ar kuru diskriminācijas lietās pierāda varbūtēju diskrimināciju, nav uzskatāms par pierādījumu Civilprocesa likuma 92. panta izpratnē. To pierāda arī EKT noteiktais princips, ka pierādīšanas pienākums pārceļas uz atbildētāju, ja prasītājs var norādīt uz faktiem, kas liecina par *prima facie* diskrimināciju, t.i., uz faktiem, kas no pirmā acu uzmetiena liecina par diskrimināciju, bet, kas tomēr tālākajā gaitā ir pārbaudāmi rūpīgāk⁹⁴.

Tāpat nacionālajai tiesai, nosakot pierādīšanas pienākuma pāreju uz atbildētāju, ir jāgādā, lai tiktu ievērots ES tiesību efektivitātes princips. Šis princips uzliek Dalībvalstīm pienākumu nodrošināt, lai jebkurš indivīds varētu efektīvi realizēt ar ES normatīvajiem aktiem piešķirtās tiesības⁹⁵. Pierādīšanas pienākuma kontekstā EKT ir norādījusi, ka nacionālas tiesas pienākums ir to pārcelt uz atbildētāju tā, lai iespējami diskriminētai personai netiku liegtas iespējas efektīvi realizēt savas ES tiesības.

Viens īpašs izņēmums attiecībā uz apgriezto pierādīšanas pienākumu noteikts saistībā ar tādiem diskriminācijas aizlieguma pamatiem kā vecums, invaliditāte, reliģiskā vai cita pārliecība un seksuālā orientācija. Direktīvas 2000/78 preambulas 31. punkts nosaka, ka atbildētājam nav pienākums pierādīt iespējami diskriminētās personas vecumu, invaliditātes esamību, konkrēto dzimumorientāciju, reliģisko vai citu pārliecību. Tā Santa lietā pašam prasītājam bija jāpierāda, ka atbildētājs zināja par viņa seksuālo orientāciju. Tomēr šī norma tiesību zinātnieku vidū tiek vērtēta visai pretrunīgi, saistībā ar iespēju pārkāpt privātās dzīves aizsardzības robežas⁹⁶.

3.9.5. Kompensācija

Kā norādīts iepriekš, tad tiesības uz taisnīgu un efektīvu kompensāciju diskriminācijas gadījumā ir daļa no ES tiesību efektīvas aizsardzības principa.

Attiecībā uz kompensācijas apmēru ET ir norādījusi, ka tai jābūt tik lielai, lai garantētu reālu un efektīvu tiesību aizsardzību, atturētu darba devēju no līdzīgu

⁹³ Civilprocesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, Nr.326/330 (1387/1391), 03.11.1998. Skatīt arī Kalvis Torgāns, Vairāki zaudējumus (kaitējumu) izraisīši cēloņi, Jurista Vārds, 10.07.2007., Nr.28 (481).

⁹⁴ Black's Law Dictionary, 8th edition, Bryan A.Garner Editor in Chief, Thomas West, 2004, 1228.lappusē skaidro, ka "prima facie" nozīmē: "sufficient to establish a fact or raise a presumption unless disapproved or rebutted, at first sight, on first appearance but subject to further evidence or information". Skatīt, piemēram, lietas, C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby v Frechay Health Authority and Secretary of State for Health, European Court reports 1993 Page I-05535, 18.parágrāfs un C-196/02, Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikinionion Ellados AE, OJ C 106, 30.04.2005., p.1, 74.parágrāfs.

⁹⁵ Lieta 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984, Page 01891.

⁹⁶ Lisa Waddington, Mark Bell, „More equal than others: distinguishing european Union equality directives”, Common Market Law review (2001) 38, p.605-607.

pārkāpumu izdarīšanas nākotnē un adekvāti kompensētu nodarīto kaitējumu⁹⁷. Tā kā tikai zaudējumu atlīdzība nespēj nodrošināt to, lai kompensācijas apmērs atbilstu visiem minētajiem kritērijiem, tad atbilstošu kompensāciju ir iespējams nodrošināt, nosakot arī kompensāciju par morālo kaitējumu⁹⁸.

Attiecībā uz zaudējumu atlīdzību EKT savā judikatūrā ir skaidri norādījusi, ka nodomam diskriminācijas konstatēšanā nav nozīmes⁹⁹, līdz ar to atbildētāja vaina jau ir pierādīta līdz ar diskriminācijas fakta konstatēšanu¹⁰⁰. Tādējādi, lai diskriminētai personai būtu tiesības uz zaudējumu atlīdzību, viņai jāpierāda tikai trīs elementi.

Svarīgi atcerēties, ka EKT ir izcēlusi šādu principu, proti, ka diskriminācijas aizlieguma fakta konstatēšana pati par sevi ir pietiekams fakts, lai tā pārkāpējam iestātos pilna atbildība. Šajā gadījumā nav pieļaujams izmantot nekādus nacionālos normatīvo aktu nosacījumus, kas ļautu diskriminācijas pārkāpēju atbrīvot no pilnas atbildības¹⁰¹. Šī principa kontekstā ir izceļams Latvijas Civillikuma¹⁰² 1635. panta nosacījums, ka morālais kaitējums cietušajam jāpierāda. Saskaņā ar ES normatīviem cietušajam ir garantētas tiesības uz atlīdzību par morālo kaitējumu, ja pārkāpts diskriminācijas aizlieguma princips, līdz ar to Civillikuma 1635. panta nosacījumu – pierādīt morālā kaitējuma esamību – nedrīkst piemērot diskriminācijas lietās.

3.9.6. Nacionālās tiesas pienākums piemērot ES tiesības

Bez netiešās iedarbības principa uzliktā pienākuma nacionālos tiesību aktus interpretēt atbilstoši ES tiesību aktu mērķim un jēgai, kas iever arī pienākumu izpētīt šo normatīvo aktu interpretāciju saskaņā ar EKT judikatūru, ES tiesību efektīvas aizsardzības princips ietver arī pienākumu nacionālajai tiesai atsevišķos gadījumos un atsevišķu kategoriju lietās pašai piemērot ES tiesības. Tātad šeit ir svarīgs jautājums par nacionālās tiesas pienākumu piemērot ES tiesības arī gadījumā, ja puses uz tām neatsaucas.

Šajā sakarā EKT ir norādījusi, ka lietās, kur tiek realizēts pušu sacīkstes princips, nacionālajai tiesai ir pienākums atkāpties no savas pasīvās lomas un izvirzīt jautājumu par ES tiesību attiecināmību tikai gadījumā, ja tas nemaina prasības priekšmeta robežas un neprasa citus pierādījumus kā tikai tos, ko puses jau iesniegušas¹⁰³. Tomēr diskriminācijas lietas ir savādākas, jo šeit tiek realizēts apgrieztais pierādīšanas pienākums, kur tiek

⁹⁷ EKT lieta 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984 page 01891; lieta C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, European Court Reports 1997, Page I-02195.

⁹⁸ EKT lietas 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984, Page 01891; lieta C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, European Court Reports 1997, Page I-02195 un 79/83, Dirut Harz v Deutsche Tradax GmbH, European Court Reports 1984, Page 01921.

⁹⁹ EKT lieta 96/80, J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., European Court Reports 1981, Page 00911.

¹⁰⁰ EKT lieta C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichtig Vormingscentrum voor Jong Volwassen (JVJ-Centrum) Plus, (1990) ECR, Page I-03941.

¹⁰¹ EKT lieta C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichtig Vormingscentrum voor Jong Volwassen (JVJ-Centrum) Plus, (1990) ECR, Page I-03941, 25.paragrāfs.

¹⁰² Civillikums: LR likums. Ziņotājs, 14.01.1993., Nr.1.

¹⁰³ EKT lieta C-430/93 un C-431/93, Jeroen van Schijndel and Johannes Nicolaas Cornelis van Veen v Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten, European Court reports 1995, Page I-04705.

presumēts, ka viena puse ir vājāka par otru. Līdz ar to no EKT prakses patērētāju tiesību aizsardzības lietās¹⁰⁴, kurās arī realizējams apgrieztais pierādīšanas pienākums, izriet, ka diskriminācijas lietās, nacionālajai tiesai ir pienākums pašai piemērot ES tiesības, negaidot, kad uz tām atsauksies vai norādīs kāda no pusēm.

3.9.7. Valsts atbildības princips

Lai nodrošinātu to, ka ES dalībvalstis pienācīgi ievēro ES saistības, EKT savā judikatūrā ir izstrādājusi tā saukto valsts atbildības principu¹⁰⁵. Proti, gadījumā, ja valsts pienācīgi nepilda savas ES saistības un tā rezultātā privātpersonai tiek nodarīts zaudējums vai kaitējums, privātpersonai ir tiesības vērst prasību pret valsti par šo zaudējumu atlīdzību.

Lai šādu prasību apmierinātu, privātpersonai ir jāpierāda šādi apstākļi:

- 1) pārkāptā norma bija domāta, lai piešķirtu tiesības privātpersonai;
- 2) saistību pārkāpums ir pietiekami nopietns;
- 3) pastāv cēlonisks sakars starp nodarītajiem zaudējumiem (kaitējumu) un valsts ES saistību neizpildi.

Par pietiekami nopietnu ES saistību pārkāpumu tiek uzskatīts gadījums, kad valsts nav ievērojusi EKT judikatūru¹⁰⁶.

Dalībvalsts ir atbildīga par ES saistību pārkāpumu, vienalga, kurš no valsts varas konstitucionālajiem atzariem to ir veicis. Par ES saistību pārkāpumu var būt atbildīga gan likumdevēja vara, gan izpildvara, gan tiesu vara¹⁰⁷.

Attiecībā uz tiesu varas atbildību par pienācīgu ES saistību izpildi, realizējot savas funkcijas, EKT ir atkārtoti uzsvērusi, ka tiesu vara ir atbildīga par ES izpildi tādā pašā mērā kā pārējie valsts varas atzari¹⁰⁸. Dalībvalstu tiesu varas ir atbildīgas par privātpersonām radītajiem zaudējumiem (kaitējumu), kas nodarīti, pārkāpjot ES saistības nepareizu tiesību normu interpretācijas, nepareizu faktu vai pierādījumu novērtēšanas rezultātā¹⁰⁹.

¹⁰⁴ EKT apvienotās lietas C-241/98 un C-244/98, *Océano Grupo Editorial SA v Roció Murciano Quintero* (C-240/98) and *Salvat Editores SA v José M. Sánchez Alcón Prades* (C-241/98), *José Luis Copano Badillo* (C-242/98), *Mohammed Berroane* (C-243/98) and *Emilio Viñas Feliú* (C-244/98). - Reference for a preliminary ruling: *Juzgado de Primera Instancia nº 35 de Barcelona - Spain*. - Directive 93/13/EEC - C-240/98 to C-244/98. European Court reports 2000, Page I-04941.

¹⁰⁵ Apvienotās lietas C-6/90 un C-9/90, *Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic*, European Court reports 1991 Page I-05357 un apvienotās lietas C-46/93 un C-48/93, *Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others*, European Court reports 1996, Page I-01029.

¹⁰⁶ Apvienotās lietas C-46/93 un C-48/93, *Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others*, European Court reports 1996, Page I-01029, 57.paragrāfs.

¹⁰⁷ Apvienotās lietas C-46/93 un C-48/93, *Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others*, European Court reports 1996, Page I-01029, 33.paragrāfs.

¹⁰⁸ Lieta C-224/01, *Gerhard Köbler v Republik Österreich*, European Court reports 2003 Page I-10239.

¹⁰⁹ Lieta C-173/03, *Traghetti del Mediterraneo SpA, in liquidation v Repubblica Italiana*, Official Journal C 158, 05.07.2003., <http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docj=docj&docjo=docjo&numaff=173%2F03&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>

4. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma lietās

Stūriņa pret Straupes pagasta padomi¹¹⁰

Stūriņa strādāja Straupes pagasta padomē par katlu mājas kurinātāju no 1997.gada oktobra līdz 2004. gada martam ar terminētajiem darba līgumiem uz apkures sezonas laiku. 2004. gada novembrī Stūriņa izlasīja informāciju Straupes pagasta informatīvajā avīzē par brīvo kurinātāja štata vietu, uz kuru jau bija pieteikusies. Tomēr 2004. gada rudenī darba līgums ar Stūriņu netika noslēgts, bet viņas vietā darbā tika pieņemts cits kurinātājs. Stūriņai ir katlu mājas mašīnista apliecība, bet pieņemtajai personai šāda kvalifikāciju apliecināšana nebija. Tiesā tika konstatēts, ka pretendenti uz kurinātāja amatu netika izvērtēti objektīvi. Turklāt tiesā tika apliecināts, ka Straupes pagasta padomes Komunālās daļas vadītājs esot izteicies, ka „sievieši vairs nekurinās”.

Tiesa nosprieda, ka Stūriņa ir tikusi diskriminēta dzimuma dēļ, kā arī apmierināja viņas prasību par 585,30 latu zaudējumu piedziņu, kas atbilst sešu mēnešu vidējai kurinātāja darba samaksai, un 1000 latu morālā kaitējuma atlīdzību.

Turklāt tiesa konstatēja, ka Stūriņa ir tikusi diskriminēta arī mantiskā stāvokļa dēļ, jo darba devējs jaunā kandidāta pieņemšanu mēģinājis attaisnot ar viņa mazo atalgojumu citā amatā.

Ghadiālija pret akciju sabiedrību „Dambis”¹¹¹

2004. gada 12. oktobrī Ghadiālija noslēdza darba līgumu ar akciju sabiedrību „Dambis”. Darba līgums tika noslēgts ar pārbaudes laiku uz trim mēnešiem. 2004. gada 30. decembrī darba devējs paziņoja, ka Ghadiālija tiek atlaista no darba ar 2004. gada 3. decembri sakarā ar to, ka neapmierina viņas darbs. Taču Ghadiālija uzskatīja, ka atlaista grūtniecības dēļ.

Tiesa konstatēja, ka Ghadiālija atlaista pārbaudes laikā, un Darba likuma 47. pants ļauj atlaist pārbaudes laikā, nenorādot atlaišanas iemeslu. Ghadiālija ārsta izziņu par grūtniecību ir iesniegusi tikai atlaišanas dienā – 2004. gada 3. decembrī, bet uzteikumu saņēmusi jau pirms tam – 2004. gada 30. novembrī. Tāpat Ghadiālija nav varējusi tiesā pierādīt, ka par grūtniecību mutiski informējusi darba devēju pirms uzteikuma saņemšanas.

Tiesa nosprieda, ka Ghadiālija prasība noraidāma, jo viņa nav varējusi pierādīt, ka atlaista grūtniecības dēļ, bet Darba likuma 109. panta pirmā daļa aizliedz tikai uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, nevis atlaist. Tāpat Ghadiālija nav varējusi pierādīt, ka darba devējs, uzzinot par grūtniecību, piedāvājis citu, zemāk atalgotu darbu. Prasība noraidāma arī tādēļ, ka nav norādīts prasības priekšmets, proti, atzīt par spēkā neesošu darba devēja uzteikumu, bet saskaņā ar CPL 192. pantu tiesa nav tiesīga pārsniegt prasījuma robežas.

¹¹⁰ Cēsu rajona tiesas 2005.gada 5.jūlija spriedums lietā Nr.C 11019405.

¹¹¹ Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2005. gada 26. janvāra spriedums lietā Civillietā Nr.C27176204.

Sants pret Rīgas Kultūru vidusskolu

2004. gada 12. augustā laikrakstā „Izglītība un Kultūra” tika publicēts sludinājums, kurā Rīgas Kultūru vidusskola aicināja darbā reliģijas vēstures skolotāju. Sants 2004. gada 24. augustā nosūtīja pieteikumu uz šo vakanci. 2004. gada 30. augustā Sants telefoniski sazinājās ar Rīgas Kultūru vidusskolas direktori, kura paziņoja, ka darbā jau pieņemta cita persona. Direktore atteicās paskaidrot Santam iemeslus viņa kandidatūras noraidīšanai. Sants uzskatīja, ka patiesais iemels ir viņa seksuālā orientācija, jo informācija par to tikusi plaši izplatīta masu saziņas līdzekļos. Santa kvalifikācija ir acimredzami labāka nekā darbā pieņemtajam kandidātam. Sants ir teoloģijas maģistrs un matemātikas skolotājs ar lielu pedagoģiskā darba pieredzi, turpretī darbā pieņemtajai personai nav pedagoģiskās izglītības. Rīgas Kultūru vidusskolas direktore norādīja, ka 2004. gada 30. augustā viņa ar otru pretendentu vienojušies par darba līguma noslēgšanu.

Pirmās instances tiesa nosprieda¹¹², ka Santa prasība apmierināma daļēji. Tiesa uzskatīja, ka ir pārkāpts diskriminācijas aizlieguma princips, un Santam par labu no Rīgas Kultūru vidusskolas piedzenama morāla kaitējuma atlīdzība 2000 latu apmērā, bet prasība par zaudējumu piedziņu 960 latu apmērā, kas ir viena mācību gada reliģijas vēstures skolotāju alga, noraidāma.

Kozlovskai pret SIA „Palso”

Nodarbinātības valsts aģentūra 2005. gada 7. novembrī piedāvāja Kozlovskai pārdevējas amatu SIA „Palso” un nosūtīja uz pārrunām ar darba devēju. Darba intervijas laikā darba devējs darbu atteica, pamatojot atteikumu ar apstākli, ka pretendente „neatbilst prasībām akcenta dēļ”, kas arī tika ierakstīts Nodarbinātības valsts aģentūras norīkojumā. Kozlovskai uzskatīja, ka darbs atteikts tādēļ, ka viņa ir čigānu tautības pārstāve.

Tiesa konstatēja, ka Kozlovskai ir atbilstoša izglītība un arī valsts valodas prasmes pārdevējas amatam. Līdz ar to tiesa secināja, ka visi fakti liecina – patiesais atteikuma iemesls ir Kozlovskas tautība.

Tiesa nosprieda, ka SIA „Palso” ir pārkāpusi diskriminācijas aizlieguma principu, tādējādi radot Kozlovskai morālo kaitējumu, par ko piedzenama atlīdzība 1000 latu apmērā.

Čaikovskai pret akciju sabiedrību „Falck Apsargs”

Čaikovskai 2004. gada 24. maijā pieņemta darbā akciju sabiedrībā „Falck Apsargs” par Sabiedrisko attiecību dienesta vadītāju ar darba algu 650 latu mēnesī, bet ar 2004. gada 24. augustu ar darba algu 700 latu mēnesī. 2006. gada 17. februārī darba attiecības pārtrauktas uz pušu savstarpējās vienošanās pamata. Neilgi pēc darba attiecību pārtraukšanas Čaikovskai uzzinājusi, ka viņas priekštecim šajā amatā alga bijusi 800 latu mēnesī, tādēļ Čaikovskai cēla prasību tiesā, pamatojoties uz Darba likuma 60. pantu par vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpumu, prasot izmaksāt darba algas starpību un atlīdzināt morālo kaitējumu.

Čaikovskai tiesā norādīja, ka turpinājusi darbu pēc priekšgājēja iestrādēm, tomēr 2004. gada rudenī darba pienākumi palielinājušies un viņas vadītais dienests ieguvis

¹¹² Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas 2005. gada 29. aprīļa sprieduma lietā Nr.C32242904047505.

jaunu nosaukumu – Mārketinga un sabiedrisko attiecību dienests. Darbā pieņemts asistents, tomēr nācies strādāt virsstundas. Neskatoties uz to, darba devējs atteicies paaugstināt algu.

Darba devējs savukārt norādīja, ka Čaikovskas un viņas priekšgājējs darīja atšķirīgus darba pienākumus, viņiem bijis atšķirīgs darba apjoms un izglītība, kā arī pieņemts darbā asistents, kas samazinājis darba apjomu, tādēļ prasība par nevienlīdzīgu darba samaksu noraidāma.

Pirmās instances tiesa nosprieda, ka prasība noraidāma, jo Čaikovskas un viņas priekšteča veicamie darba pienākumi bijuši atšķirīgi, tāpat atšķirīga bijusi viņu izglītība¹¹³.

Apelācijas instances tiesa nosprieda, ka prasība pilnībā noraidāma, pamatojoties uz to, ka salīdzināt var tikai to darbinieku darbu, kas strādā vienā laika posmā. Tāpat apelācijas instances tiesa secināja – ja reiz Čaikovska necēla prasību par diskrimināciju darba attiecību pastāvēšanas laikā, tad nav pamata uzskatīt, ka prasītāja cietusi morālu pazemojumu¹¹⁴.

Kasācijas instances tiesa konstatēja, ka apelācijas instances tiesa nav ievērojusi EKT judikatūru, kas nosaka, ka vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpuma konstatēšanai var salīdzināt arī darbiniekus, kas strādājuši dažādos laika posmos, un nosprieda, ka spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā¹¹⁵.

Apelācijas instances tiesa prasību apmierināja, piedzenot neizmaksātās algas starpību un 1000 latu atlīdzību par morālo kaitējumu.¹¹⁶

Kuzņerēvičs pret Valsts meža dienestu¹¹⁷

Kuzņerēvičs apstrīdēja sava darba devēja – Valsts meža dienesta – rīcību, kas viņam, atšķirībā no citiem kolēģiem, kuri veica tādu pašu darbu, vairākas reizes nebija izmaksājis prēmijas. Kuzņerēvičs savu prasību pamatoja ar atšķirīgas attieksmes principa pārkāpumu, kas noteikts ar DL 7. panta pirmo un otro daļu.

Tomēr tiesa nosprieda, ka atšķirīgas attieksmes princips, kas noteikts Darba likuma 7. pantā, nav pārkāpts, bet darba devējs pārkāpis Darba likuma 9. panta noteikto nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegumu saistībā ar to, ka Kuzņerēvičs izmantojis savas tiesības. Tiesa konstatēja, ka Meža dienests iepriekš ir Kuzņerēviču atbrīvojis no darba, bet ar tiesas spriedumu Kuzņerēvičs atjaunots darbā, pēc kā Meža dienests ar rīkojumu uzlicis Kuzņerēvičam disciplinārsodu, taču vēlāk Valsts Civildienesta pārvalde šo rīkojumu atzina par prettiesisku. Minētajiem notikumiem sekojusi regulāra prēmiju neizmaksāšana tikai Kuzņerēvičam, atšķirībā no visiem pārējiem viņa kolēģiem, kas veic tādu pašu darbu.

¹¹³ Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2006.gada 17.jūlija spriedums lietā Nr. C 30-1667/9-2006.g.

¹¹⁴ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2006.gada 25.spetembra spriedums lietā Nr. CA-3665/22-2006.gads C30166706.

¹¹⁵ Augstākās tiesas Senāta 2007.gada 14.februāra sprieduma lietā Nr. SKC-67.

¹¹⁶ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2007.gada 20.jūnija spriedums lietā Nr. C 30-1667/9 2006 CA-2056/07.

¹¹⁷ Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2005.gada 16.februāra spriedums lietā Nr. C-27175804 C-308/05/7; Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2005.gada 21.septembra spriedums lietā Nr. C 27175804 CA-2787/19; 2005.g.; Augstākās tiesas Senāta 2006.gada 8.februāra spriedums lietā Nr. SKC-54.

5. Diskriminācijas jēdziena teorētiskā saturs un EKT judikatūras ievērošana Latvijas tiesu spriedumos diskriminācijas lietās

5.1. Vienlīdzības principa un diskriminācijas aizlieguma principa atšķirīgais saturs

Kuzņerēviča lietā redzams, ka tiesa nav nošķīrusi vienlīdzības principa pārkāpumu no diskriminācijas aizlieguma principa, kuru saturs ir dažāds.

Kuzņerēviča lietā tiesa norādīja:

„Civillietu tiesas kolēģija uzskata, ka daļā par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu prasība noraidāma, jo atšķirīgas attieksmes aizliegums nosakāms pēc darba likuma 7. panta 2. daļā norādītajām pazīmēm, kas ir rase, ādas krāsa, dzimums, vecums, invaliditāte, reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis...”¹¹⁸.

Tomēr tiesa konstatēja, ka:

“Ņemot vērā minēto likumu nosacījumus, civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka Valsts meža dienesta rīcībā attiecībā pret prasītāju atšķirīga attieksme ir saskatāma tikai kā nelabvēlīgu seku radišanas sastāvdaļa, jo nelabvēlīgu seku radišana neizbēgami ir saistīta ar atšķirīgu attieksmi pret darbinieku, kuram šīs sekas tiek radītas”.

Tātad tiesa vienā rindkopā secina, ka, tā kā darba devējs pret Kuzņerēviču nav izturējies sliktāk kādas no Darba likuma otrajā daļā noteikto pazīmju dēļ, prasība par atšķirīgas attieksmes pārkāpumu (diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu) noraidāma, turpretī nākamajā rindkopā tiesa konstatē pretējo, proti, ka pret prasītāju tomēr ir vēsta atšķirīga attieksme (vienlīdzības principa pārkāpums), kas izpaudusies kā nelabvēlīgu seku radišana. Šāda situācija radusies tādēļ, ka tiesa nenošķīra tiesiskās vienlīdzības principa divus elementus – vienlīdzības principu un diskriminācijas aizlieguma principu, tomēr situācija liecināja, ka Kuzņerēviča tiesības ir pārkāptas.

Kuzņerēviča lietā tika pārkāpts vienlīdzības princips, jo atšķirīgās attieksmes pazīme, kā to secināja arī tiesa, nebija neviena no diskriminācijas aizlieguma principa pazīmēm, bet vienkārši Kuzņerēviča personība. Vienlīdzības princips ir noteikts Darba likuma 7. panta pirmajā daļā un – pretēji tiesas secinājumam – 7. panta otrā daļā neierobežo 7. panta pirmo daļu. Vienkārši Darba likuma 7. panta pirmā daļa nosaka vienlīdzības principu, kas aizliedz pret darbiniekiem vienādās un salīdzināmās situācijās izturēties atšķirīgi, bet pret darbiniekiem atšķirīgās situācijās – vienādi, savukārt Darba likuma 7. panta otrā daļā nosaka diskriminācijas aizlieguma principu, kas aizliedz darba devējam pret darbinieku izturēties sliktāk konkrēti definētu sensitīvu pazīmju dēļ.

¹¹⁸ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2005.gada 21.septembra sprieduma lietā Nr.C 27175804, CA-2787/19, 2005.g.

5.2. Darba likumā lietoto jēdzienu „atšķirīga attieksme” un „diskriminācija” saturs

Darba likumā jēdzieni „atšķirīga attieksme” un „diskriminācija” tiek lietoti pamīšus, dažviet kā sinonīmi, bet dažviet ne. Tas rada un var radīt problēmas praksē. Piemēram, Darba likuma 29., 34., 48. un 95. panta nosaukumos iekļautais jēdziens „atšķirīga attieksme” ir lietots kā sinonīms jēdzienam „diskriminācija”, kamēr, piemēram, Darba likuma 29. panta otrajā daļā ar jēdzienu „atšķirīga attieksme” tiek apzīmēts izņēmums no diskriminācijas aizlieguma – situācija, kur diskriminācijas aizlieguma pazīme ir darba veikšanas objektīvs priekšnosacījums. Šajā gadījumā atšķirīga attieksme diskriminācijas aizlieguma kādas no pazīmēm dēļ nebūs uzskatāma par diskrimināciju.

Ar jēdzienu „atšķirīga attieksme” var apzīmēt virkni dažādu situāciju – gan atšķirīgu attieksmi vienādās vai salīdzināmās situācijās, gan vienādu attieksmi atšķirīgās situācijās. Tomēr jēdziens „atšķirīga attieksme” neraksturo pašu būtiskāko, ko raksturo jēdziens „diskriminācija”. Jēdziens „diskriminācija” apzīmē situāciju, kur pret personām izturas sliktāk diskriminācijas aizlieguma pazīmes dēļ. Diskriminācijas aizliegums var ietvert gan aizliegumu izturēties pret personām vienādās situācijās atšķirīgi, gan uzlikt par pienākumu pret personām atšķirīgās situācijās izturēties vienādi, gan uzlikt par pienākumu izturēties atšķirīgi atšķirīgā situācijā. Tātad jēdziens „diskriminācija” no jēdziena „atšķirīga attieksme” atšķiras ar divām būtiskām satura detaļām:

- 1) „atšķirīga attieksme” raksturo attieksmi pret personām vienādās vai atšķirīgās situācijās, tā ne vienmēr ir sliktāka attieksme. Turpretī „diskriminācija” raksturo sliktāku izturēšanos konkrētas pazīmes dēļ;
- 2) jēdziens „atšķirīga attieksme” var apzīmēt divas iespējamās situācijas – atšķirīgu attieksmi vienādās situācijās vai atšķirīgu attieksmi atšķirīgās situācijās, kamēr jēdziens „diskriminācija” var apzīmēt trīs situācijas – aizliegumu izturēties atšķirīgi vienādās situācijās, pienākumu izturēties vienādi atšķirīgās situācijās vai pienākumu izturēties atšķirīgi atšķirīgās situācijās.

Darba likumā ar jēdzienu „atšķirīga attieksme” pamatā tiek apzīmēta atšķirīga attieksme vienādās situācijās, tomēr tieši tādēļ, ka ar „atšķirīgu attieksmi” var apzīmēt arī atšķirīgu attieksmi atšķirīgās situācijās, Čaikovskas lietā tiesa secina, ka „atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu”, jo salīdzināmie darbinieki veikuši atšķirīgus darba pienākumus. Šāds secinājums ir nepareizs. Šajā gadījumā tiesai bija jāsecina, ka diskriminācijas aizlieguma princips nav pārkāpts, jo salīdzināmie darbinieki atradušies dažādās situācijās dažādo darba pienākumu dēļ, un līdz ar to arī darba devējs viņiem maksājis dažāda apmēra algas.

Šeit jāpiebilst, ka arī Darba likuma 29. panta trešā daļa, uz kuru atsaukusies tiesa Čaikovskas lietā, ir nepareizi formulēta un var būt maldinoša. Tā pieļauj darba devējam pierādīt tikai divas situācijas:

- 1) ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu
vai
- 2) ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma ir darba veikšanas objektīvs priekšnoteikums.

Tomēr vēl darba devējam ir iespējams pierādīt trešo situāciju, proti, ka diskriminācijas nav bijis. Tā kā Darba likuma 29. panta trešā daļa trešo variantu neparedz, tad tiesa mēģina piemērot pirmo situāciju, lai apzīmētu gadījumu, kur diskriminācijas nav bijis, tādējādi nepareizi interpretējot šeit lietotā jēdziena „atšķirīga attieksme” saturu kā atšķirīgu attieksmi atšķirīgā situācijā. Tomēr pirmā situācija nosaka to, kas darba devējam jāpierāda, lai attaisnotu netiešo diskrimināciju.

Jēdziens „atšķirīga attieksme” arī nesekmē diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpuma nošķiršanu no vienlīdzības principa pārkāpuma.

5.3. Tiešās un netiešās diskriminācijas nošķiršana

Ikvienā lietā ir svarīgi izvērtēt, vai pieļauta tieša vai netieša diskriminācija, jo tam ir liela nozīme lietas iznākumā. Saskaņā ar ES tiesībām tiešo diskrimināciju nevar attaisnot¹¹⁹, kamēr netiešo diskrimināciju var attaisnot ar objektīviem apsvērumiem, kas nav saistīti ar dzimumu un kas ir samērīgi¹²⁰.

Šeit atkal jāvērs uzmanība uz Darba likuma 29. panta trešās daļas formulējumu. Darba likuma 29. panta trešā daļa nosaka:

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

No šī formulējuma izriet, ka ar objektīviem apsvērumiem iespējams attaisnot arī tiešu diskrimināciju pretēji ES tiesībās noteiktajam¹²¹.

5.3.1. Tiešā diskriminācija

Stūriņas, Čaikovskas, Santa un Ghadialijas gadījumos notikusi tiešā diskriminācija. Santa lietā to konstatējusi arī tiesa.

Stūriņas, Čaikovskas, Santa un Ghadialijas gadījumā tiešā diskriminācija izpaudās individuāli sliktākā attieksmē salīdzinājumā ar pretējā dzimuma personām vai personu, kuras seksuālā orientācija netiek uzskatīta par homoseksuālu.

Piemēram, Stūriņas gadījumā tika pierādīts, ka iemesls viņas nepieņemšanai darbā tika uzteikts kā „sievieši vairs nekurinās”, līdz ar to ir pietiekams pamats uzskatīt par atteikuma iemeslu Stūriņas dzimumu.

Savukārt Ghadialijas gadījumā atlaišanas iemesls, visticamāk, bija grūtniecība.

Ghadialijas gadījumā atlaišana notika pārbaudes laikā. Šeit saduras divas normas – Darba likuma 47. panta pirmā daļa, kas ļauj darba devējam uzteikt darbu, nenorādot iemeslu, un 109. panta pirmā daļa, kas regulē īpašo darba uzteikuma kārtību grūtniecēm

¹¹⁹ EKT lieta C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (JVJ-Centrum) Plus, (1990) ECR, Page I-03941.

¹²⁰ EKT lieta 170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz, European Court reports 1986, Page 01607.

¹²¹ Skatīt arī tiešās un netiešās diskriminācijas definīcijas Direktīvās 76/207, 2000/43 un 2000/78.

un pieprasa uzteikumā norādīt atlaišanas iemeslu. Lai konstatētu, kura no normām ir speciālā, jāņem talkā Direktīva 92/85. Šīs direktīvas 10. panta pirmā daļa nosaka, ka darbinieces grūtniecības periodā atlaist ir aizliegts, izņemot īpašos gadījumos, kad atlaišana nav saistīta ar grūtniecību. Šos īpašos gadījumus, kad tomēr grūtnieci atlaist ir pieļaujams, Latvijas likumdevējs ir noteicis Darba likuma 109. panta pirmajā daļā. Līdz ar to ir pilnīgi skaidrs, ka, tā kā Darba likuma 109. panta pirmā daļa ievieš Direktīvas 92/85 nosacījumus, tad 109. panta pirmā daļa ir tiesību normu hierarhijā augstāka par 47. panta pirmo daļu. Tāpat saskaņā ar Direktīvas 92/85 10. panta otro daļu grūtnieces atlaišanas gadījumos uzteikumā ir skaidri jāpamato atlaišanas iemesls. To, ka uzteikumā jānorāda grūtnieces atlaišanas iemesls, izriet no 109. panta. Līdz ar to, atlaižot grūtnieci pārbaudes laikā, piemērojami Darba likuma 109. panta pirmās daļas nosacījumi. Turklāt tiesa Ghadialijas lietā pamatoti norāda, ka „darba līguma uzteikums un darbinieka atlaišana nav viens un tas pats”. Fakts ir tāds, ka Direktīvas 92/85 10. pants aizliedz grūtnieci atlaist, bet Darba likuma 109. panta pirmā daļa – tikai uzteikt darba līgumu. Līdz ar to Darba likumā nav precīzi pārņemtas visas Direktīvas 92/85 prasības, taču tas neatbrīvo no šīs normas ievērošanas¹²².

5.3.2. Netiešā diskriminācija

Kozlovskas gadījums var tikt uzskatīts par netiešās diskriminācijas gadījumu, vismaz formāli vadoties no darba devēja norādītā darba atteikuma iemesla – akcenta, runājot latviešu valodā. Viennozīmīgi, ka šāda prasība nostāda sliktākā situācijā personas, kurām latviešu valoda nav dzimtā valoda.

Kozlovskas pretendēja uz pārdevējas amatu, līdz ar to prasība runāt latviešu valodā bez akcenta nebija objektīvi pamatota, jo akcents netraucē labi sazināties ar pircēju. Šāda prasība būtu objektīvi pamatota un samērīga, piemēram, kandidējot uz logopēda amatu, kur skaidra runa kādā no valodām ir absolūti nepieciešama tiešo darba pienākumu veikšanai.

5.4. Multiplā diskriminācija

Stūriņas lietā tiesa pēc būtības konstatēja diskrimināciju uz diviem pamatiem vienlaikus, un tas pilnībā atbilst Darba likumā noteiktajam. Tomēr šo lietu nevarētu uzskatīt par multiplās diskriminācijas lietu no ES tiesību viedokļa, jo mantiskais stāvoklis ES tiesībās netiek uzskatīts par diskriminācijas pamatu. Šo pamatu papildus ES tiesībās noteiktajiem diskriminācijas pamatiem ir izvēlēties noteikt Latvijas likumdevējs.

5.5. Netiešās iedarbības princips

Netiešās iedarbības princips ticis piemērots Santa lietā. Uz Santa lietas izskatīšanas brīdi Darba likuma 29. panta devītā daļa skaidri nenoteica, ka aizliegta diskriminācija darbinieka seksuālās orientācijas dēļ, tomēr tiesa pareizi interpretēja 29. panta devītās

¹²² Par tiešās iedarbības principu skatīt, piemēram, EKT apvienotās lietas C-6/90 un 9/90, Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic, European Court reports 1991, Page I-05357, bet netiešās iedarbības principu EKT lietu 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984, Page 0189.

daļas vārdus „vai citiem apstākļiem”, ietverot tajos aizliegumu diskriminēt seksuālās orientācijas dēļ. Šādi tiesa ievēroja direktīvu netiešās iedarbības principu, interpretējot nacionālo tiesību normu atbilstoši Direktīvas 2000/78 prasībām. Vēl jāpiebilst, ka Santa lietā tiesa ievēroja EKT noteikto pienākumu interpretēt atbilstoši direktīvas mērķim arī tādu nacionālo tiesību normu, kas pieņemta vēl pirms direktīvas vai nav bijusi paredzēta direktīvas ieviešanai¹²³. Santa gadījumā Darba likuma 29. panta devītā daļa tika pieņemta 2001. gadā, kamēr Direktīvas 2000/78 ieviešanas termiņš bija 2004. gada 1. maijs. No minētā izriet, ka Darba likuma 29. panta devītā daļa nemaz nebija paredzēta Direktīvas 2000/78 ieviešanai, neskatoties uz to tā interpretējama atbilstoši tai.

5.6. Nevienlīdzīgas darba samaksas konstatēšana

Čaikovskas lietā pamatā saskatāmas problēmas, kas saistītas ar izpratni par to, ar kuru darbinieku var salīdzināt Čaikovskas darba samaksu un arī kā darba samaksas salīdzināmas. Čaikovskas lieta uzskatāmi parāda, cik svarīgi ir zināt EKT judikatūru. Nevienā normatīvajā aktā – ne ES, ne Latvijas – nav skaidri rakstīts, ka darba samaksu var salīdzināt ar kolēģi, kas strādājis iepriekš. Tas nostiprināts tikai EKT praksē kā ES tiesību normu interpretācija, kas patiesībā nosaka atsevišķas situācijas noregulējumu.

Šeit atkal jāvērs uzmanība uz faktu, ka EKT judikatūras vērā neņemšana ir uzskatāma par pietiekami nopietnu ES tiesību pārkāpumu, par kuru privātpersona var prasīt kompensāciju no valsts¹²⁴.

Tiesa Čaikovskas lietā darba samaksu analizējusi pareizi – gan salīdzinot darbinieku darba pienākumus, gan viņu izglītību, kā arī darba algu kopumā un atsevišķi pa elementiem.

5.7. ES tiesību aizsardzības mehānismi

5.7.1. Efektivitātes princips

Kā minēts iepriekš, tad Darba likumā noteiktais viena mēneša termiņš prasības celšanai tiesā diskriminācijas lietā ES tiesību izpratnē pats par sevi ir uzskatāms par pietiekamu, lai celtu prasību tiesā¹²⁵, tomēr ne visās situācijās. Piemēram, Kozlovskas lietā viena mēneša termiņš tika nokavēts, jo Kozlovskas sākumā vērsās Valsts Cilvēktiesību birojā, kur objektīvu iemeslu dēļ viena mēneša laikā nebija iespējams sūdzību izskatīt, izlemt par tiesvedības uzsākšanu un iesniegt prasības pieteikumu tiesā. Šeit jāņem vērā, ka Valsts Cilvēktiesību birojs (tagad Tiesībsarga birojs¹²⁶) bija tā institūcija, kas realizēja diskriminācijas novēršanas direktīvā uzlikto pienākumu dalībvalstij nodrošināt institūciju, kas uzrauga situāciju diskriminācijas novēršanas jomā un palīdz iespējamiem diskriminācijas upuriem. Saskaņā ar pašreiz Darba likumā noteikto prasības celšanas termiņu diskriminācijas lietās, gadījumā, ja persona meklējusi savu tiesību aizsardzību

¹²³ EKT lieta C-106/89, Mareleasing SA v. La Comercial Internacional de Alimentacion SA (1990) ECR I-4135.

¹²⁴ Sīkāk skatīt sadaļu par Valsts atbildības principu.

¹²⁵ To ir atzinusi arī EKT lietā 33/76, Rewe-Zentralfinanz eG et Rewe-Zentral AG v Landwirtschaftskammer für das Saarland., European Court reports 1976, Page 01989.

¹²⁶ Tiesībsarga likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 25.04.2006., Nr.65.

atbildīgajā institūcijā, noteiktais termiņš viennozīmīgi tiks nokavēts. Ja nacionālā tiesā šādā situācijā prasību noraidītu nokavētā termiņa dēļ, tas būtu ES tiesību aizsardzības efektivitātes principa pārkāpums, jo personai netiktu nodrošinātas tiesības vērsties tiesā ar uzraugošās institūcijas atbalstu vai starpniecību. Ir neloģiska situācija, kurā, no vienas puses, iespējamiem diskriminācijas upuriem valsts, pildot direktīvu prasības, nodrošina iespēju vērsties Valsts Cilvēktiesību birojā (Tiesībsarga birojā), bet, no otras puses, tas nozīmē nokavēt termiņu prasības celšanai tiesā.

Kozlovskas lietā tiesa pamatoti nenoraidīja prasību nokavētā termiņā dēļ. Savu lēmumu tiesa pamatoja, izceļot vēl vienu svarīgu aspektu attiecībā uz Darba likumā noteiktajiem prasības celšanas termiņiem. Tā norādīja, ka, tā kā Darba likuma 34. panta otrā daļa tik un tā neļauj diskriminētā pretendentam prasīt darba attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā, tādēļ ierobežojumam prasības celšanai viena mēneša laikā no atteikuma saņemšanas, nav atrodams pamatojums, proti, nav skaidrs šāda ierobežojuma leģitīmais mērķis.

5.7.2. Apgrieztais pierādīšanas pienākums

Labs piemērs apgrieztā pierādīšanas pienākuma principa realizēšanā ir Čaikovskas lieta, kur tiesa pieņēma izskatīšanai lietu par iespējamu vienlīdzīgas darba samaksas principa pārkāpumu, kaut gan Čaikovskai nebija nekādu pierādījumu, izņemot neoficiālu informāciju, ka viņas priekšgājējs pelnījis vairāk. Šajā gadījumā tiesa ievērojusi efektīvu tiesību aizsardzības principu un ņēmusi vērā apstākli, ka parasti Latvijā darba samaksas sistēma uzņēmumos ir noteikta kā konfidenciāla informācija arī pašu darbinieku vidū¹²⁷.

Turpretī Ghadialijas lietā apgrieztais pierādīšanas pienākums netika piemērots, jo tiesa neatpazīna lietu kā iespējamu diskriminācijas gadījumu. Ghadialijas lietā fakts, ka darbiniece bija grūtniecības stāvoklī, jau pats par sevi ir *prima facie* diskriminācijas pierādījums. Līdz ar to tiesa šeit pieļāvusi ES tiesību pārkāpumu, kas neizslēdz iespēju Ghadialijai prasīt kompensāciju no valsts saskaņā ar EKT judikatūrā izstrādāto valsts atbildības principu¹²⁸.

Vēl viens interesants aspekts tika risināts Čaikovskas lietā. Apelācijas sūdzībā Čaikovska norāda, ka, izejot no apgrieztā pierādīšanas pienākuma principa, tiesai līdz ar pierādīšanas pienākuma pārcelšanu ir jāpresumē, ka diskriminācija ir notikusi, jo, kā norādīts gan attiecīgās direktīvās, gan Darba likumā, darba devējam ir pienākums pierādīt vai nu to, ka diskriminācijas nav bijis vai arī to, ka attiecīgā diskriminācijas pazīme ir darba veikšanas objektīvs priekšnoteikums, vai to, ka ir pieļauta netiešā diskriminācija, kas attaisnojama ar objektīviem apsvērumiem. Tādēļ pirmās instances tiesai esot vajadzējais prezumēt, ka Čaikovska un viņas priekšgājējs ir veicis vienādu vai vienādas vērtības darbu un darba devēja pienākums bija pierādīt, ka tas tā nav bijis. Skaidrs, ka, salīdzinot divu

¹²⁷ Par pierādīšanas pienākumu lietās, kur darba samaksas sistēma ir „necaurspīdīga”, skatīt EKT lietas 248/83, Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany, European Court reports 1985 Page 01459 un 109/88, Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, European Court reports 1989, Page 03199.

¹²⁸ Sīkāk skatīt EKT apvienotās lietas C-6/90 un 9/90, Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic, European Court reports 1991 Page I-05357 un apvienotās lietas C-46/93 un C-48/93, Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others, European Court reports 1996, Page I-01029.

darbinieku darba pienākumus, it sevišķi, ja viņi nestrādā vienā laikā, visdrīzāk nāksies secināt, ka tie nav identiski, tādēļ, lai Latvijas tiesu realizētā ES tiesību aizsardzība būtu efektīva, situācija jāvērtē nevis formāli, bet pēc būtības. Šeit gan jāpiebilst, ka nereti šo principu aizmirst pati EKT. Piemēram, lietā Brunhoffer¹²⁹ EKT noteica, ka tas ir prasītāja pienākums pierādīt, ka viņš darījis tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, neņemot vērā, ka prasītājs tiek prezumēts kā vājākā puse un darba devējam vienmēr būs vairāk argumentu, lai pierādītu pretējo.

Runājot par to, kuru terminu labāk lietot, apzīmējot pierādīšanas pienākumu diskriminācijas lietās – apgrieztais pierādīšanas pienākums vai dalītais pierādīšanas pienākums kā Santa lietā, tad Eiropas tiesību zinātnieki uzsver, ka dažādās ES dalībvalstīs tiek lietoti dažādi termini apgrieztā pierādīšanas pienākuma apzīmēšanai, tomēr nosaukumam neesot būtiskas nozīmes, jo jebkurā gadījumā prasītajam ir jānorāda vismaz uz kādiem faktiem¹³⁰. Skatot šo jautājumu CPL 92. panta kontekstā, jāsecina, ka par „pierādījumu” CPL 92. panta izpratnē tiek uzskatītas dokumentētas ziņas. Tā kā pienākums pierādīt jāpārceļ uz atbildētāju, balstoties uz *prima facie* diskriminācijas faktu, tad Latvijas pierādījumu tiesiskā regulējuma kontekstā apgriezto pierādīšanas pienākumu nevar dēvēt par dalīto pierādīšanas pienākumu.

5.7.3. Kompensācija

Analizējot tiesības uz zaudējumu atlīdzību, Santa lietā tiesa pieprasīja pierādīt visus četrus no Civillikuma 1775. panta izrietošos elementus – prettiesisku rīcību, nodarītāja vainu, zaudējumu esamību, to konkrētu apmēru un cēlonisko sakaru starp prettiesisko rīcību un zaudējumiem¹³¹, lai apmierinātu prasību par zaudējumu atlīdzību. Tomēr EKT savā judikatūrā ir skaidri norādījusi, ka nodomam diskriminācijas konstatēšanā nav nozīmes¹³², līdz ar to atbildētāja vaina jau ir pierādīta līdz ar diskriminācijas fakta konstatēšanu¹³³. No minētā izriet, ka tiesas prasība Santa lietā pierādīt vainu neatbilst ES tiesībām.

Kopumā vērtējot visās analizējamajās lietās tiesas piespriesto kompensācijas apmēru, jāsecina, ka tās atbilst ES tiesībās noteiktajiem principiem.

Attiecībā uz Kuzņerēviča lietu jāpiebilst, ka AT Senāts šajā lietā, piemērojot Darba likuma 29. panta astoto daļu, ir to izvēlējis interpretēt paplašināti¹³⁴. Proti, Darba likuma 29. panta astoto daļu likumdevējs ir paredzējis, lai ieviestu ES diskriminācijas aizlieguma direktīvas, savukārt Kuzņerēviča lietā netika skatīts diskriminācijas gadījums, bet gan

¹²⁹ Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG, European Court reports 2001, Page I-04961.

¹³⁰ Fiona Palmer, „Re-dressing Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof”, European Anti-Discrimination Law Review, November 2006, Issue No.4.

¹³¹ Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas 2005.gada 29.apriļa spriedums lietā Nr.C32242904047505, C-457/3.

¹³² EKT lieta 96/80, J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., European Court Reports 1981, Page 00911.

¹³³ EKT lieta C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (JVJ-Centrum) Plus, (1990) ECR, Page I-03941.

¹³⁴ Augstākās tiesas Senāta 2006. gada 8. februāra spriedums lietā NrSKC-54, publicēts Jurista Vārdā, 04.04.2006., Nr.14 (417), kā Darba likuma 29. panta astotās daļas interpretācijas tiesu praxe.

atšķirīgas attieksmes pārkāpums, uz kuru ES diskriminācijas direktīvas neattiecas. No otras puses, ņemot vērā ikviena strādājošā pamattiesības uz vienlīdzīgām tiesībām, arī atšķirīgas attieksmes pārkāpuma gadījumā vienīgā efektīvā tiesību aizsardzības metode ir tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu.

5.7.4. Nacionālās tiesas pienākums piemērot ES tiesības

Praktiski nevienā no Latvijā izskatītajām diskriminācijas lietām tiesa nav patstāvīgi atsaukusies uz ES tiesībām. Spriedumos ir atsauces tikai uz tām ES tiesību normām un EKT judikatūru, kuru savos pieteikumos ir minējuši pieteicēji. It sevišķi spilgti ES tiesību nepiemērošana redzama Ghadialijas lietā. Redzams, ka ne prasības pieteikumā, ne procesa gaitā prasītāja nav pati atsaukusies uz ES tiesībām, līdz ar to tiesa šo aspektu nemaz neskatīja. Rezultātā tiesa ir pieņēmusi kļūdainu spriedumu.