

Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana darba, sociālajā un pakalpojumu jomā

Informatīvais materiāls sociālajiem darbiniekiem

I. KAS IR DISKRIMINĀCIJA?

Diskriminācija ir atšķirīga attieksme, izslēgšana vai ierobežojums, kam par pamatu ir diskriminētās personas *rase, ādas krāsa, tautība, valoda, dzimums, seksuālā orientācija, sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, invaliditāte (veselības stāvoklis), vecums, reliģiskā piederība, politiskā vai cita pārliecība vai citi apstākļi*, ja tam nav pamatota un objektīva attaisnojuma vai ja trūkst samērīguma starp sasniedzamo mērķi un izmantotajiem līdzekļiem.

Diskriminācijas aizliegums pilnībā aptver valsts un indivīda attiecības un ir piemērojams arī atsevišķās **privāttiesību jomās**, piemēram, darba attiecībās un pieejā precēm un pakalpojumiem. Nevienam darba devējs - ne valsts, ne privātu uzņēmējs - nedrīkst izturēties pret darbinieku vai darba pretendentu atšķirīgi, balstoties uz kādu no iepriekšminētajiem diskriminācijas pamatiem.

Tiešā diskriminācija notiek gadījumos, kad salīdzināmā situācijā attieksme pret personu ir atšķirīga un mazāk labvēlīga, nekā pret citu personu, un attieksmes pamatā ir kāds no iepriekšminētajiem aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem.

Latvijā izplatīti ir tiešās diskriminācijas gadījumi, kad darbā netiek pieņemtas vai arī tiek sliktāk atalgotas sievietes vai gados vecāki cilvēki. Atšķirīga attieksme var tikt pieļauta vienīgi gadījumos, kad tai ir pamatots un objektīvs priekšnoteikums. Piemēram, darbam ķīniešu restorānā par apkalpotājiem var izvēlēties cilvēkus ar austrumniecisku ārieni un noraidīt kandidātus, kas neatbilst izvirzītajai prasībai. Taču virtuves darbiniekiem, kurus apmeklētāji neredz, šādas prasības izvirzīšana nav attaisnojama.

Netiešā diskriminācija konstatējama gadījumos, kad šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda vienu personu grupu (ko apvieno kāds no diskriminācijas pamatiem) īpaši nelabvēlīgā situācijā, salīdzinot ar citu grupu. Piemēram, liekot oficantēm valkāt īsus svārkus, tiek izslēgtas musulmaņu sievietes vai gados vecākas sievietes.

Personas aizskaršana ir diskriminācijas veids, kad notiek cilvēka pakļaušana tādai no viņa viedokļa nevēlamai rīcībai, kuras mērķis vai rezultāts ir cilvēka cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana. Piemēram, darba kolektīvs aizskaroši attiecas pret homoseksuālu kolēģi vai vīrietis savai kolēģei sistemātiski un detalizēti izsaka komplimentus par viņas sievišķo pievilcību, tādējādi liekot viņai justies neērti.

Norādījums jeb aicinājums diskriminēt arī ir diskriminācijas veids, kas konstatējams gadījumos, kad tiek dots norādījums citai personai diskriminēt kādu personu, pamatojoties uz aizliegto kritēriju. Piemēram, naktskluba īpašnieks apsardzei norāda neielaid klubā čigānu tautības cilvēkus.

Aizliegts radīt nelabvēlīgas sekas, reaģējot uz sūdzību par diskrimināciju, tiesvedības procesu vai citas personas, kura vērsusies pret diskrimināciju, atbalstīšanu.

Aizliegta visa veida diskriminācija, pamatojoties uz personas:

- dzimumu;
- rasi vai etnisko piederību (*t.sk. ādas krāsu, etnisko un nacionālo izcelsmi, tautību*),
- vecumu;
- invaliditāti;
- reliģisko piederību;
- politisko pārliecību;
- nacionālo vai sociālo izcelsmi;
- mantisko vai ģimenes stāvokli;
- seksuālo orientāciju;
- citiem apstākļiem.



II. DISKRIMINĀCIJAS AIZLIEGUMS DARBA TIESĪBĀS

Darbam ir ļoti nozīmīga loma labklājības nodrošināšanā un dzīves kvalitātes paaugstināšanā ikviena cilvēka dzīvē. Tāpēc ir ļoti būtiski ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības iegūt darbu, vienlīdzīgu attieksmi darba veikšanas laikā, kā arī izbeidzot darba tiesiskās attiecības. It īpaši vienlīdzīga attieksme darba attiecībās jānodrošina pret vīriešiem un sievietēm.

Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības:

- uz darbu;
- uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem;
- uz taisnīgu darba samaksu.

Atšķirīgas attieksmes aizliegums noteikts:

- dibinot darba tiesiskās attiecības;
- darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu;
- uzteicot darba līgumu.

Lai gan Darba likums nosaka vispārīgu atšķirīgas attieksmes aizliegumu visās darba attiecību stadijās, tomēr Darba likumā atsevišķās darba attiecību situācijās ir noteikts detalizētāks regulējums, piemēram, darba intervijā un darba samaksā.

DARBA INTERVIJA

Darba intervijā nav pieļaujami darba devēja jautājumi, kas:

- neattiecas uz paredzētā darba veikšanu;
- nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam;
- ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par:
 - grūtniecību, ģimenes vai laulības stāvokli;
 - iepriekšēju sodāmību¹;
 - religisko pārliecību, piederību pie kādas politiskās partijas,
 - piederību pie arodbiedrības vai citas organizācijas;
 - nacionālo vai etnisko izcelsmi.

¹ Izņemot gadījumu, kad iepriekšējai sodāmībai attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme.

VIENLĪDZĪGA DARBA SAMAKSA

- Darba devēja pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.
- Par darba samaksu tiek uzskatīta alga un jebkura cita atlīdzība naudā vai “graudā”, ko darbinieks saņem no sava darba devēja tieši vai netieši saistībā ar darbu. Darba samaksu veido:

darba alga;
darba devēja maksātais slimības pabalsts;
kompensācija par darba devēja nozīmēto kursu apmeklējumu;
darba devēja veiktās iemaksas privātajos pensiju fondos;
atlaišanas pabalsts;
citi maksājumi;
nākotnē paredzams ieguvums.

- Nosakot, vai persona veic vienādu vai vienādas vērtības darbu, ir jāsalīdzina reālie darba pienākumi, nevis amata nosaukums vai pakāpe.
- Jāņem vērā arī tādi aspekti kā veicamā darba raksturs, atbilstošas izglītības un iemaņu nepieciešamība, darba apstākļi.

Kā salīdzināt darba samaksu?

Gadījumā, ja darba samaksu veido ne tikai pamatalga, bet arī citas piemaksas, tad salīdzināmi visi darba samaksu veidojošie elementi gan kā kopējā atlīdzība par darbu, gan katrs to veidojošais elements atsevišķi.

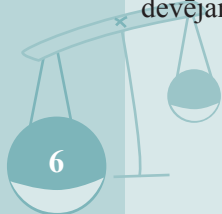
Ar ko salīdzināt darba samaksu?

Jāsalīdzina ar pretējā dzimuma kolēģa algu, kas strādā tajā pašā uzņēmumā vai iestādē vai var salīdzināt arī ar iepriekš strādājošo pretējā dzimuma priekšgājēju.

Darbinieka tiesību aizsardzība

Ja darba devējs ir īstenojis nepamatotu atšķirīgu attieksmi un notikusi diskriminācija darba attiecībās, neatkarīgi no darba devēja tiesiskā statusa un diskriminācijas pamata darbiniekam ir tiesības pieprasīt darba devējam:

- izbeigt atšķirīgo attieksmi;
- prasīt no darba devēja zaudējumu atlīdzību;
- prasīt no darba devēja atlīdzību par morālo kaitējumu.



Ja ar darba devēju nav iespējams panākt vienošanos, tad darbinieks savu tiesību aizsardzībai var vērsties tiesā:

- prasības pieteikums iesniedzams pilsētas/rajona tiesā;
- termiņš – viens mēnesis;
- pamatojums – Darba likuma attiecīgās normas;
- valsts nodeva nav jāmaksā;
- jāiesniedz sākotnējie pierādījumi, kuri liecina, ka varētu būt notikusi diskriminācija;
- darba devējam jāpierāda, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar aizliegto kritēriju, vai arī, ka aizliegtais kritērijs ir konkrētā darba veikšanas objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

PRAKSES PIEMĒRI

PAR DARBA ATTIECĪBU UZSĀKŠANU

1) *Vai, meklējot sekretāri reliģiskajā organizācijā, drīkst kā prasību iekļaut piederību reliģiskai pārliecībai?*

Darba likuma 7. pantā noteikts vienlīdzīgu tiesību princips, kurš paredz, ka ikvienam ir tiesības uz darbu, kas jānodrošina bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, vai citiem apstākļiem.

Meklējot sekretāri reliģiskajā organizācijā, reliģisko piederību var norādīt kā prasību vienīgi tad, ja noteikta veida reliģiskā pārliecība ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā organizācijas mācību.

2) *Vai ir pamatoti nepieņemt darbinieku darbā, ja darbiniekam pastāvīgā dzīvesvieta ir citā rajonā?*

Nē, nav pamatoti nepieņemt darbinieku darbā, ja viņam pastāvīgā dzīvesvieta ir citā rajonā. Saskaņā ar Darba likuma 49. pantu darba devējs nosaka darbinieka saistības izpildījuma veidu, apmēru, laiku un darba vietu, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajiem aktiem. Darbiniekam ir pienākums izpildīt minētos darba devēja norādījumus. Tā ir darbinieka atbildība izvērtēt, vai viņš spēs izpildīt darba devēja norādījumus, neatkarīgi no savas dzīvesvietas.

3) *Vai sievietei, kas pretendē uz darbu skolā, var atteikt darbu, norādot, ka sieviešu skaitliskā pārsvara dēļ skolā tiks pieņemts darbā vīrietis?*

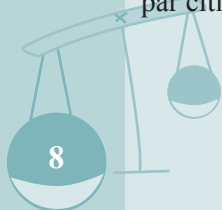
Nē, šāds uzteikums nav pamatots. Sieviešu dzimuma skaitliskais pārsvars skolas kolektīvā nav objektīvs priekšnosacījums nepieņemt darbā sievieti. Darba likuma 29. pants nosaka, ka, dibinot darba tiesiskās attiecības, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma. Darba devējs var uzstādīt tikai profesionālas prasības darba veikšanai skolā, nevis piederību pie noteikta dzimuma. Vienīgi pie vienādiem pretendentu profesionālajiem, izglītības un pieredzes rādītājiem, var dot priekšroku mazāk pārstāvētajam dzimumam.

4) *Vai darba intervijā darba devējs var jautāt par darbinieka hobiju, brīvā laika pavadīšanu?*

Darba likuma 33. pants nosaka, ka darba intervija ir darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai. Darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību veicamajam darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par grūtniecību, ģimenes vai laulības stāvokli, iepriekšējo sodāmību, reliģisko vai politisko pārliecību, piederību pie arodbiedrības vai citas sabiedriskas organizācijas, nacionālo vai etnisko izcelsmi, izņemot gadījumus, kad šiem apstākļiem veicamajā darbā varētu būt būtiska nozīme. Tātad arī jautājumus par brīvā laika pavadīšanu darba devējs intervijā nedrīkst uzdot, ja vien tam nav būtiska nozīme attiecībā uz veicamo darbu. Darba devējam būtu jāpamato, kāpēc jautājums par brīvā laika pavadīšanu tiek uzdots intervijā.

5) *Ja darbs tiek meklēts ar darba meklēšanas firmas starpniecību, kā var pierādīt, ka darba devējs izvirzījis diskriminējošas prasības pretendentiem?*

Ja pastāv šaubas, ka darba devējs ar darba meklēšanas firmas starpniecību ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu un noteicis diskriminējošas prasības, tad persona var vērsties tiesā pret darba devēju, pieaicinot tiesā liecināt arī darba meklēšanas firmas pārstāvjus. Darba devējam un darba meklēšanas firmai var lūgt tiesā sniegt informāciju par uzstādītajām prasmēm potenciālajam darbiniekam, veicamā darba aprakstu, informāciju par citiem pretendentiem un viņu profesionālajām spējām.



PAR DARBA VEIKŠANU

1) *Kā iespējams vienlīdzīgas darba samaksas pārkāpuma gadījumā uzzināt informāciju par pretējā dzimuma kolēģu darba samaksu, ja darba devējs informāciju par darba samaksu noteicis kā konfidencialu?*

Darba likuma 29. pants nosaka, ka, dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, kā arī uzsakot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma. Ja pastāv šaubas, ka pretējā dzimuma kolēģis saņem lielāku atalgojumu par līdzvērtīgu darbu, tad jāvēršas pie darba devēja ar lūgumu sniegt informāciju par darbinieku algām, paskaidrojot, kāpēc darbinieks vēlas uzzināt šādu informāciju. Ja darba devējs nesniedz šādu informāciju un joprojām pastāv bažas par vienlīdzīgas darba samaksas pārkāpumu, tad darbiniekam savu tiesību aizsardzībai ir tiesības vērsties tiesā. Tiesā vienlīdzīgas darba samaksas pārkāpuma lietā darba devējam būs pienākums pierādīt, ka nav pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, nevis darbiniekam jāpierāda, ka tikusi izmaksāta nevienlīdzīga darba samaksa.

2) *Vai darba devējs čigānu tautības darbinieku drīkst uzrunāt, saucot par „čigānu”?*

Šajā situācijā jāvērtē, vai čigānu tautības darbiniekam šāda uzruna šķiet aizskaroša. Arī personas aizskaršana ir diskriminācijas veids, kad notiek cilvēka pakļaušana tādai no viņa viedokļa nevēlamai rīcībai, kuras mērķis vai rezultāts ir cilvēka cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana. Ja čigānu tautības darbiniekam šāda uzruna šķiet aizskaroša, tad viņam par to jānorāda darba devējam. Darba devējam jāpārtrauc aizskart personu tās tautības dēļ.

3) *Kā darbinieks var pierādīt, ka pret viņu bijusi atšķirīga attieksme?*

Darbinieks vispirms var vērsties pie darba devēja (vai augstākstāvošas amatpersonas) un norādīt, ka, viņaprāt, tiek īstenota atšķirīga nelabvēlīga attieksme un lūgt to izbeigt. Ja darba devējs neizbeidz atšķirīgo attieksmi īstenot, tad darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā. Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, darbiniekam ir tiesības prasīt arī zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Lietās, kas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, pierādīšanas pienākums ir darba devējam, nevis darbiniekam. Tātad nevis darbiniekam jāpierāda, ka pret viņu īstenota nelabvēlīga atšķirīga attieksme, bet gan darba devējam

jāpierāda, kā šāda nelabvēlīga attieksme nav tikusi īstenota. Darbiniekam vien pieteikumā tiesā jānorāda uz apstākļiem, kas, viņaprāt, liecina par darba devēja atšķirīgas attieksmes īstenošanu. Ja darbinieks pieprasījis arī morālā kaitējuma atlīdzību, tad strīda gadījumā šīs atlīdzības apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

4) *Vai darba devēji nav nepamatoti apdraudēti, ja Darba likumā viņiem ir noteikts pienākums pierādīt, ka nav notikusi diskriminācija pret darbinieku?*

Atšķirīgas attieksmes aizliegums un apgrieztais pierādīšanas pienākums nekādā veidā neapdraud darba devēju. Darba devējam darbinieks jāvērtē vienīgi pēc viņa spējām veikt nolīgto darbu, nevis pēc darbinieka dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās piederības, politiskās pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Diskriminācijas fakts pats par sevi ir personai aizskarošs un nav iespējams novērst notikušo nevienlīdzīgo attieksmi. Tāpēc, lai nevarētu aizskarošās izjūtas jau tā diskriminētajai personai, Darba likumā ir noteikts – pierādīšanas pienākums, ka atšķirīga attieksme nav notikusi vai ka tai ir objektīvs pamats, ir darba devējam.

5) *Kā noteikt morālā kaitējuma atlīdzības apmēru?*

Nosakot mantiskās kompensācijas apmēru morālā kaitējuma gadījumā, nav iespējams novērst notikušo nevienlīdzīgo attieksmi – diskriminācijas faktu, bet var mazināt šī aizskāruma sekas attiecībā uz pašu cietušo, kā arī uz sabiedrību, sniedzot taisnīgu kompensāciju cietušajam ar mērķi nodibināt mieru starp pusēm. Nosakot kompensācijas apmēru, jāņem vērā pats diskriminācijas fakts, ka noticis cilvēktiesību pārkāpums, kas prasītājam sagādājis morālas ciešanas. Kompensācijai jābūt tādā apmērā, lai tā garantētu reālu un efektīvu tiesību aizsardzību, lai tai būtu patiesi atturošs efekts attiecībā uz atšķirīgas attieksmes principa pārkāpšanu un lai tā būtu adekvāta nodarītajam kaitējumam. Kompensācijai par diskrimināciju ir jābūt preventīvai, lai atturētu citas personas no šādām darbībām nākotnē. Ja nav iespējams panākt vienošanos ar darba devēju par morālā kaitējuma atlīdzības apmēru, tad tiesa nosaka šīs atlīdzības apmēru pēc sava ieskata.



6) *Vai darba devējs var iekšējās kārtības noteikumos noteikt prasības personas izskatam, lietojamai valodai, publiski izsakāmajam viedoklim par darba devēju utt.?*

Darba devējs iekšējās kārtības noteikumos var noteikt darba laika sākumu un beigas, pārtraukumus darbā, kā arī darba nedēļas ilgumu, darba laika organizāciju uzņēmumā, darba samaksas izmaksas laiku, vietu un veidu, atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību, darba aizsardzības pasākumus uzņēmumā, darbinieku uzvedības noteikumus un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā. Tātad darba devējs darba vietā var noteikt arī darbinieka apģērba stilu, lietojamo valodu un citus noteikumus, lai veidotu uzņēmuma „seju”, ja šie noteikumi attiecas uz paredzētā darba veikšanu un ir pamatoti. Taču iekšējās kārtības noteikumiem jāatbilst Darba likumam, tajos nevar iekļaut diskriminējošas prasības.

PAR DARBA ATTIECĪBU IZBEIGŠANU

1) *Vai var uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā slimības dēļ?*

Nē, darba līguma uzteikums pārbaudes laikā slimības dēļ nav pamatots. Darba likuma 46. pants nosaka, ka, “noslēdzot līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai.” Pārbaudes laikā izteiktajam uzteikuma pamatam jābūt saistītam vienīgi ar darbinieka atbilstību ieņemamai profesijai, darba pienākumiem, darba kārtību, bet nevis ar darbu nesaistītiem apstākļiem, piemēram, slimību. Pārejošs darba nespējas laiks, piemēram, slimība uzskatāms par attaisnojošu iemeslu darba neveikšanai. Turklāt Darba likuma 48. pants nosaka: “Ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.”

2) *Vai pārbaudes laikā darba devējs bez iemesla norādīšanas var atlaist sievieti, kura palikusi stāvoklī?*

Nē, šāds darba devēja uzteikums nav pamatots. Lai gan Darba likums nosaka, ka, uzteicot līgumu pārbaudes laikā, darba devējam nav pienākums norādīt uzteikuma iemeslu. Tomēr Darba likumā noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums attiecas arī uz pārbaudes laiku. Darba devēja uzteikums grūtniecei ir prettiesisks, jo šajā situācijā darbiniece ir diskriminēta dzimuma dēļ. Lai gan darba devējam nav jānorāda uzteikuma iemesls, tomēr šis uzteikums nedrīkst būt diskriminējošs. Ja sieviete savu tiesību aizsardzībai vērstos tiesā, tad darba devējam būtu

pienākums pierādīt, ka viņa nav tikusi diskriminēta vai ka tam bijis objektīvs pamats.

3) *Ko darīt, ja tiesa, izskatot lietu par atšķirīgas attieksmes īstenošanu, liek darbiniekam pierādīt, ka šāda nepamatota atšķirīga attieksme notikusi?*

Atšķirīgas attieksmes pārkāpšanas gadījumā darba devējam ir pienākums pierādīt, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar aizliegto kritēriju, vai arī, ka aizliegtais kritērijs ir konkrētā darba veikšanas objektīvs un pamatots priekšnoteikums. Ja tiesa neliek darba devējam pierādīt, ka nav īstenota atšķirīga attieksme vai ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, tad personai būtu jāizmanto pārsūdzības iespējas, jo tiesa pārkāpusi Darba likumā noteikto darba devēja pierādīšanas pienākumu.

4) *Vai ir pamatoti atlaist personu, kas periodiski kavē darbu savas reliģijas rituālu dēļ?*

Saskaņā ar Darba likuma 101. pantu darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, šādos gadījumos: 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; 2) darbinieks rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību; 3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu; 4) darbinieks veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī; 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu dzīvību un veselību.

Ja darba devējs vēlas uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz minētajiem gadījumiem, tad darba devējam ir pienākums pieprasīt no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par iespējamo darba līguma uzteikumu, darba devējam ir pienākums izvērtēt izdarītā pārkāpuma smagumu, apstākļus, kādos tas izdarīts, kā arī darbinieka personiskās īpašības un līdzšinējo darbu. Tātad darba devējam ir individuāli jāvērtē izdarīto pārkāpumu nozīmīgums un citi apstākļi, lai lemtu, vai ir pamatoti uzteikt darbu darbiniekam. Ja darba devējs uzskata, ka darbinieks reliģisko rituālu veikšanas dēļ būtiski kavē darbu un nespēj izpildīt savus darba pienākumus, tad darba devējam būtu pamats lemt par uzteikumu darbiniekam. Lai uzteikumu uzskatītu par pamatotu, ļoti būtiski ir darba devējam ievērot uzteikuma izteikšanas kārtību – pirms lemt par uzteikuma izteikšanu, noteikti jāsaņem darbinieka paskaidrojums.

III. DISKRIMINĀCIJAS AIZLIEGUMS SOCIĀLAJĀS TIESĪBĀS

SOCIĀLĀ DROŠĪBA

Diskriminācijas aizliegums sociālās drošības jomā ietverts *Likumā par sociālo drošību*, nosakot, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums ir sociālās drošības sistēmas pamatā:

„Nodrošinot sociālos pakalpojumus, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.”

Līdztiesība sociālās drošības jomā starp sievietēm un vīriešiem Eiropas Kopienas tiesībās noteikta ar *Direktīvu 79/7* par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā. Direktīva aizliedz tiešu vai netiešu diskrimināciju un it sevišķi tas attiecas uz nosacījumiem **piekļuvei valsts sociālās apdrošināšanas sistēmai, iemaksu apmēru, pabalstu piešķiršanas un aprēķināšanas kārtību.**

1) *Kādi ir nosacījumi, valstij veicot sociālo apdrošināšanu?*

Valsts sociālās apdrošināšanas jomā jāievēro līdztiesība - iespējai pievienoties valsts sociālās apdrošināšanas sistēmai jābūt neatkarīgi no personas dzimuma, tautības u.c. apstākļiem. Tas pats attiecas uz iemaksu apjomu, pabalstu aprēķināšanas kārtību utt.

2) *Vai arī darba devējam, brīvprātīgi veicot sociālo apdrošināšanu, jāievēro dzimumu līdztiesība?*

Darba devējam, brīvprātīgi veicot sociālo apdrošināšanu par saviem darbiniekiem, piemēram, veicot iemaksas privātajā pensiju fondā vai pārkot veselības apdrošināšanas polises, jāievēro dzimumu līdztiesība. Darba devēja nodrošinātajai pensijai jāpiemēro vienāds pensionēšanās vecums. Iemaksām pensiju fondā jābūt vienādām sievietēm un vīriešiem. Tomēr darba devējs drīkst veikt atšķirīgas iemaksas par katru dzimumu, ja tas garantē vienādu pensiju saņemšanu.

PERSONU ĪPAŠĀS TIESĪBAS SAISTĪBĀ AR GRŪTNIECĪBU UN MATERNITĀTI

Personu īpašās tiesības saistībā grūtniecību un maternitāti ir regulētas Darba likumā, Likumā par maternitātes un slimības apdrošināšanu, Valsts sociālo pabalstu likumā un citos likumos.

Personu īpašās tiesības grūtniecības un maternitātes laikā Eiropas Kopienas tiesībās noteiktas ar Direktīvu 92/85 *par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnus ar krūti*, bet Direktīva 76/207 *par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem*, satur atrunu, ka mazāk labvēlīga attieksme, tādēļ, ka persona izmanto savas īpašās aizsardzības tiesības, ir diskriminējoša.

Diskriminācija grūtniecības vai maternitātes dēļ uzskatāma par tiešo diskrimināciju dzimuma dēļ.

1) *Vai grūtniecības un maternitātes dēļ drīkst sievietei noteikt īpašas tiesības, vai tā nebūs vīriešu diskriminācija?*

Īpašās tiesības, kas tiek piešķirtas sievietei sakarā ar grūtniecību un maternitāti nav uzskatāmas par citu personu diskriminējošām. Šāds statuss var būt tikai sievietei. Grūtniecības vai maternitātes dēļ nedrīkst pasliktināt sievietes darbu vai sociālās tiesības.

2) *Vai darba kavējumi maternitātes atvaļinājuma dēļ sievietei var ietekmēt vienlīdzīgu darba samaksu un/vai darba apstākļus?*

Darba devējam, neskatoties uz darba kavējumiem maternitātes atvaļinājuma dēļ, ir jānodrošina:

- vienlīdzīga darba samaksa - piemēram, izmaksājot prēmiju, nedrīkst ņemt vērā laiku, kas pavadīts maternitātes atvaļinājumā;
- darba apstākļi - piemēram, paaugstinot amatā, nedrīkst ņemt vērā darba kavējumus maternitātes atvaļinājuma dēļ.

3) *Vai darba devējam ir jānodrošina īpaši darba apstākļi grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā?*

Kopumā - nē. Taču, ja darbs kaitīgs grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā veselībai, jānodrošina cits - nekaitīgs darbs, bet, ja to nevar nodrošināt, tad darbiniece jālaiž atvaļinājumā, saglabājot iepriekšējo vidējo izpeļņu.

4) *Kā tiek aprēķināts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums?*

Grūtniecības atvaļinājumu - 56 kalendāra dienas un dzemdību atvaļinājumu - 56 kalendāra dienas aprēķina kopā un piešķir 112 kalendāra dienas neatkarīgi no tā, cik grūtniecības atvaļinājuma dienas izmantotas līdz dzemdībām. Sieviete, kurai sakarā ar grūtniecību medicīniskā aprūpe uzsākta ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12. grūtniecības nedēļai un turpināta visu grūtniecības laiku, piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to grūtniecības atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas.

5) *Kādā gadījumā tiek piešķirts maternitātes pabalsts un kāds ir tā apmērs?*

Maternitātes pabalstu piešķir un izmaksā par visu grūtniecības atvaļinājuma un dzemdību atvaļinājuma laiku, ja sieviete neierodas darbā un tādējādi zaudē algotā darbā gūstamos ienākumus vai ja pašnodarbināta sieviete zaudē ienākumus. Pabalsts ir 100% apmērā no algas.

6) *Vai arī tēviem ir tiesības saņemt atvaļinājumu un pabalstu bērna piedzimšanas gadījumā?*

Jā, Latvija ir ieviesusi paternitātes atvaļinājumu un pabalstu, lai sekmētu tēvu iesaistīšanos bērna audzināšanā. Bērna piedzimšanas gadījumā tēvam ir tiesības uz 10 kalendāro dienu garu atvaļinājumu ar pabalstu 80% apmērā no algas.

Atvaļinājumu bērna tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

PERSONU TIESĪBAS BĒRŅA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMA LAIKĀ UN PĒC TĀ

Personu tiesības bērna kopšanas atvaļinājuma laikā un pēc tā tiek regulētas Darba likumā, likumā Par valsts sociālo apdrošināšanu, Valsts sociālo pabalstu likumā u.c.

Eiropas Kopienu tiesībās to regulē direktīva 96/34 par UNICE (Eiropas Darba Devēju un rūpnieku konfederāciju apvienības), CEEP (Valsts un pašvaldību darba devēju apvienība) un EAK (Eiropas Arodbiedrību konfederācija) noslēgto pamat nolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu.

1) *Kam ir tiesības saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu?*

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Abiem vecākiem ir tiesības uz 1,5 gadu ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, kura laikā jā saglabā darba vieta ar tikpat labvēlīgiem nosacījumiem.

2) *Vai valsts piešķir bērna kopšanas pabalstu?*

Bērna vecākiem ir tiesības uz bērna kopšanas pabalstu: 1) līdz bērns sasniedz viena gada vecumu - 70% apmērā no algas; ja šī persona nav bijusi nodarbināta dienā, ar kuru pabalsts tiek piešķirts - 50 latu mēnesī; 2) no viena līdz divu gadu vecumam - Ls 30 apmērā.



IV. DISKRIMINĀCIJAS AIZLIEGUMS PIEKĻUVĒ PRECĒM UN PAKALPOJUMIEM

Diskriminācijas aizliegums preču un pakalpojumu jomā noteikts *Eiropas Padomes direktīvā 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, un Eiropas Padomes direktīvā 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.*

Latvijas tiesību normās pagaidām šīs direktīvas prasības nav pārņemtas, taču valstij tas jāizdara līdz 2007. gada 31. decembrim, tādēļ šobrīd tiek izstrādāti grozījumi Patērētāju tiesību likumā un, iespējams Civillikumā, uz kuriem vēlāk varētu atsaukties šādās situācijās. Šobrīd, slēdzot privāttiesiskus darījumus darbojas pušu autonomijas un brīvprātības princips, kas neierobežoti ļauj katrai personai izvēlēties, vai iesaistīties konkrētajā darījumā.

PIEMĒROŠANA

Direktīvas tiek piemērotas precēm un pakalpojumiem, kas pieejami plašai publikai, publiskajā un privātajā sektorā ārpus privātās un ģimenes dzīves, neatkarīgi no iesaistītajām personām un iespējamā klienta individuālās situācijas. Jēdziens “pakalpojumi” attiecas uz pakalpojumiem, kas tiek sniegti par samaksu.

Piemērojot direktīvu regulējumu, jāņem vērā, ka Eiropas Kopienų tiesībās ir noteikts pārākuma princips pār nacionālajām tiesībām. Piemērojot nacionālās tiesību normas, kas ievieš ES direktīvas, tiesām ir pienākums nacionālās tiesību normas interpretēt tā, lai tiktu sasniegts direktīvās noteiktais mērķis. Direktīvas neieviešanas gadījumā personai nav tiesību atsaukties uz direktīvām strīdā pret otru personu, kas atsakās sniegt preces vai pakalpojumus dzimuma, rases vai etniskās piederības dēļ. Personai ir tiesības vērsties tiesā pret valsti ar prasību par zaudējumu atlīdzināšanu, kas saistīti ar direktīvu neieviešanu. Tāpat personai ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību, ja valsts direktīvu ir ieviesusi pavirši un šis dalībvalsts pārkāpums ir būtisks.

PRAKSES PIEMĒRI

PAR PIEKĻUVI PAKALPOJUMIEM, TAI SKAITĀ APDROŠINĀŠANAI

1) *Vai, sniedzot apdrošināšanas pakalpojumus, apdrošināšanas pakalpojuma sniedzējam ir tiesības izmantot personas dzimumu kā kritēriju apdrošināšanas prēmiju aprēķināšanā un izsniegšanā?*

Ar Eiropas Padomes direktīvu 2004/113/EK noteikts, ka finanšu pakalpojumu sniegšanā aizliegts lietot dzimumu kā kritēriju apdrošināšanas prēmiju aprēķināšanā un izsniegšanā visos jaunajos līgumos, kas noslēgti pēc 2007. gada 21. decembra. Apdrošināšanas kompāniju prakse, dalot personas pēc dzimuma, prēmiju aprēķināšanā ir diskriminējoša, jo abi dzimumi saskaras ar tiem pašiem riskiem. Saskaņā ar Eiropas Padomes direktīvu 2004/113/EK, dalībvalstij ir tiesības izvēlēties paturēt tāda veida prakses, kur dzimums ir noteicošais faktors apdrošināšanas riska pakāpes noteikšanā, pamatojoties uz publiski pieejamiem, ticamiem un regulāri atjaunotiem statistikas datiem. Noteiktas risku kategorijas var būt atšķirīgas katram no dzimumiem.

2) *Vai ir pieļaujama rases un tautības kritērija izmantošana, izsniedzot kredītus un veicot apdrošināšanas pakalpojumus?*

Pašreiz spēkā esošais normatīvais regulējums Eiropas Savienības valstīs nepieļauj personu diferencēšanu pēc rases, tautības un etniskās piederības. Eiropas Padomes direktīva 2000/43/EK aizliedz pieļaut šādu nepamatotu, nevienlīdzīgu attieksmi kredītu izsniegšanā, argumentējot, ka noteiktas tautības pārstāvjiem ir lielākas grūtības kredītu atmaksāšanā. Tāpat ar šo direktīvu ir aizliegts noteikt atšķirīgu apdrošināšanas prēmiju apmēru noteiktas rases, tautības un etniskās piederības pārstāvjiem.

3) *Vai personām ar invaliditāti ir tiesības iegādāties jebkuras preces un saņemt jebkuru pakalpojumu?*

Vairumā gadījumu invalīdiem iespēja saņemt kādu pakalpojumu vai preces tiek liegta telpu nepieejamības dēļ, tomēr praksē ir sastopami gadījumi, kad personai ar invaliditāti tiek liegta iespēja saņemt preci vai pakalpojumu tieši tās invaliditātes dēļ. Civillikuma 2352.¹ pants nosaka, „ja kāds prettiesiski aizskar personas godu un cieņu mutvārdiem, rakstveidā vai ar darbiem, tad viņam jānodod atlīdzība (mantiska kompensācija). Atlīdzības apmēru nosaka tiesa”². Latvijas tiesu praksē ir bijis gadījums, ka par personas neielaišanu klubā invaliditātes dēļ ir piedzīta kompensācija no kluba par goda un cieņas aizskārumu.

² Regulējums uz 2007. gada 10. oktobri

PAR PIEKĻUVI TELPĀM, VEIKALIEM

1) *Vai veikala vadībai un darbiniekiem ir tiesības atteikt ieiet veikalā personai ar bērnu ratiņiem, vai izveidot tādu telpu iekārtojumu, lai tajā nebūtu iespējams iebruukt ar bērnu ratiņiem?*

Tā kā lielākoties par bērniem rūpējas sievietes, vairumā gadījumu aizliegums ienākt veikalā ar bērnu ratiem pārkāpj tieši dzimumu diskriminācijas aizliegumu. Mazāk labvēlīga attieksme pret sievietēm grūtniecības un maternitātes dēļ saskaņā ar Eiropas Padomes direktīvu 2004/113/EK, ir atšķirīga attieksme personas dzimuma dēļ. No minētā izriet, ka atteikums ielaist personu veikalā ar bērnu ratiņiem, saskaņā ar Eiropas Kopienas tiesībām, ir uzskatāms par vienlīdzīgu tiesību pārkāpumu pieejā precēm un pakalpojumiem. Atteikt ieiet veikalā varētu tikai tādā gadījumā, ja tas nav objektīvi iespējams telpu lieluma vai izkārtojuma dēļ.

2) *Vai preču tirgotājam un pakalpojumu sniedzējam ir tiesības atteikties pielāgot telpas personām ar īpašām vajadzībām?*

Telpu atbilstības prasības noteiktas Būvniecības likumā un 2000. gada 28. novembra Ministru kabineta noteikumos Nr. 441 „*Noteikumi par Latvijas būvnormatīvu LBN 208-00 “Publiskas ēkas un būves”*”. Šo noteikumu 4. nodaļa nosaka virkni nosacījumu, kuriem jāatbilst publiskai ēkai vai būvei, lai tā būtu pieejama personām ar īpašām vajadzībām, līdz ar to preču tirgotājam un pakalpojumu sniedzējam nav tiesību atteikties pielāgot telpas saskaņā ar normatīviem. Būvniecības valsts kontroli saskaņā ar Būvniecības likuma 29. panta 1. daļu veic Ekonomikas ministrijas sistēmā ietilpstošā Valsts būvinspekcija (Adrese: Kr: Barona ielā 99, Rīgā, LV-1012).

PAR PIEKĻUVI MĀJOKĻIEM

1) *Vai izīrētājam ir tiesības atteikt telpu īri tādēļ, ka īrniekam ir bērns?* Situācijā, ja ģimenei atsaka izīrēt dzīvokli, kas publiski piedāvāts izīrēšanai, tādēļ, ka ģimenei ir bērns, saskaņā vienlīdzīgas pieejas precēm un pakalpojumiem abiem dzimumiem pārkāpums, jo Eiropas Kopienas tiesību izpratnē šāda atšķirīga attieksme ir saistīta ar maternitāti. Varētu būt nozīme tam, vai persona vēlas īrēt atsevišķu dzīvokli vai istabu dzīvoklī, kur jau dzīvo izīrētājs. Pēdējā gadījumā izīrētājam ir lielāka rīcības brīvība, jo šis līgums ietekmēs viņa privāto dzīvi, par ko ir atruna arī minētajā direktīvā.

2) *Vai izīrētājām ir tiesības atteikt izīrēt dzīvokli čigānu tautības personai?*

Saskaņā ar Eiropas Padomes direktīvu 2000/43/EK diskriminācijas aizliegums uz rases pamata vai etniskās piederības preču un pakalpojumu jomā dēļ tiek attiecināts uz piekļuvi pakalpojumiem un precēm un to piegādi, kas ir pieejami sabiedrībai, tostarp dzīvokļu apgādi. Līdz ar to saskaņā ar direktīvas regulējumu nav tiesību atteikt izīrēt dzīvokli čigānu tautības cilvēkam. Tādēļ, ja dzīvoklis tiek piedāvāts publiski ikvienam, izīrētājs nedrīkst diskriminēt pēc tautības. Līdzīgi kā iepriekšējā situācijā, varētu būt nozīme tam, vai persona vēlas īrēt atsevišķu dzīvokli vai istabu dzīvoklī, kur jau dzīvo izīrētājs. Ja izīrētājs tur jau dzīvo, tam ir lielāka rīcības brīvība, jo šis līgums ietekmēs viņa privāto dzīvi.



V. DISKRIMINĀCIJAS AIZLIEGUMS PUBLISKAJĀ TELPĀ

Praksē bieži konstatēti gadījumi, kur reklāmas veidotāji pārkāpj pieļaujamo ētikas robežu, kā arī sastopamas klaji diskriminējošas reklāmas. Reklāmu veidotājiem rūpīgi jāpārdomā, lai pasniegtais preces reklamēšanas veids nebūtu kādai personu grupai aizskarošs un pretrunā ar normatīvajiem aktiem.

Tāpat kā cilvēkiem tiek dota iespēja veikt uzņēmējdarbību un brīvi piedāvāt savas preces, pakalpojumus, izmantojot publisko telpu un informācijas nesējus, demokrātiskā sabiedrībā tiek aizsargāta arī uzskatu paušana. Tomēr, neskatoties uz iespēju paust viedokli ar provokatīvu reklāmu, vārda brīvība nav absolūta un nenozīmē visatļautību teksta un attēla salikumos reklāmās. Eiropas Cilvēktiesību konvencijas un Latvijas Satversmes 116. pants nosaka, ka vārda brīvība var tikt ierobežota, lai aizsargātu citu personu tiesības.

Reklāma ir efektīvs veids, kādā tiek veidota un ietekmēta sabiedriskā doma, tādēļ īpaši svarīgi ir mazināt diskriminējošu reklāmu parādīšanos plašsaziņas līdzekļos. Reklāmas likuma 4. pants nosaka, ka *“reklāmā aizliegts paust diskrimināciju pret cilvēku viņa rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelšanās, mantiskā stāvokļa vai citu apstākļu dēļ”*.

TIESĪBU AIZSARDZĪBAS MEHĀNISMI

Par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu publiskajā telpā personai ir tiesības vērsties Patērētāju tiesību aizsardzības centā ar lūgumu uzlikt sodu reklāmas veidotājiem un izplatītājiem. Administratīvo pārkāpumu kodeksa 166.¹³ pants paredz atbildību par „noteiktās kārtības pārkāpšanu reklāmas sniegšanā vai izplatīšanā, kā arī par likumā aizliegtas reklāmas sniegšanu vai izplatīšanu”. Tāpat, ja reklāma redzama radio vai televīzijā, personai ir tiesības iesniegt sūdzību Nacionālajā radio un televīzijas padomē, kurai ir tiesības sodīt pārkāpējus.

PRAKSES PIEMĒRI

1) *Vai var uzskatīt par diskriminējošu reklāmu, kurā norādīts, ka tiek piedāvāti juridiskie pakalpojumi, sniedzot krievvalodīgajiem 50% atlaidi.*)

Minētajā reklāmā saskatāms diskriminācijas aizlieguma pārkāpums, jo pakalpojumi tiek piedāvāti, šķirojot personas pēc aizliegtiem kritērijiem

- tautības un valodas. Piedāvājot juridiskos pakalpojumus, ir iespējama situācija, ka klienti nerunā tajā pašā valodā kā juridisko pakalpojumu sniedzējs un, lai spētu sniegt kvalitatīvu palīdzību, nepieciešamas papildu pūles vai tulka palīdzība, kas objektīvi var sadārdzināt pakalpojuma cenu. Šādā situācijā norādāma papildu samaksa par dokumentu izskatīšanu citā valodā vai tulka pakalpojumiem, nevis automātiska atlaide pēc aizliegtā kritērija pamata, nevērtējot individuālo situāciju.

2) *Vai automašīnu reklāma, kurā lietots sauklis: „Baudu sniedz abas. Gaumes dažādas. Izvēle Tava” un centrā attēlotas divas bikini tērptas meitenes guļus pozā uz matračiem, kuriem ir pievienota cena, uzskatāma par diskriminējošu?*

Šī reklāma ir uzskatāma ne tikai par neētisku no morāles viedokļa, bet arī par diskriminējošu, un tajā saskatāms Reklāmas likuma 4. panta pārkāpums. Reklāmas virsrakstu “Baudu sniedz abas. Gaumes dažādas. Izvēle Tava” ir veidots divdomīgi. Tāpat, reklamējot automašīnas, sievietes nebūtu izvietojamas reklāmas centrā un izceļamas vairāk nekā automašīnas, kā šajā piemērā. Šāds izvietojums tikai pastiprina reklāmas teksta attiecinājumu uz sievietēm, nevis uz automašīnām, un tādējādi salīdzinot sievietes ar patērējamām precēm. Arī cenu zīmju atrašanās pie sieviešu piepūšamajiem matračiem tieši norāda, ka sievietes var tikt uztvertas kā preces, nevis kā cilvēki.

