



## Latvijas Republikas tiesībsargs

Baznīcas iela 25, Rīga, LV-1010, tālr.: 67686768, e-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv, www.tiesibsargs.lv

### ATZINUMS pārbaudes lietā Nr. 2022-35-26D26B

Rīgā

08.08.2022.

Nr. 6-6/27

[persona A]  
[e-pasta adrese]

**Veselības ministrija**  
vm@vm.gov.lv

**Latvijas Ārstu biedrība**  
lab@arstubiedriba.lv

*Par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu dzimuma dēļ*

Tiesībsargs ir saņēmis un izskatījis [personas A] (turpmāk – Iesniedzēja) iesniegumu (turpmāk – Iesniegums), kurā ir norādīts uz iespējamu diskrimināciju dzimuma dēļ. Iesniegumā ir norādīts, ka Iesniedzēja ir ginekoloģe – dzemdību speciāliste, kas sava ārstniecības personas sertifikāta piecu gadu darbības laikā divreiz (secīgi) ir devusies ar grūtniecību, dzemdībām un bērna kopšanu saistītos atvaļinājumos. Minēto atvaļinājumu laikā Iesniedzēja nav praktizējusi, bet ir bijusi darba attiecībās un piedalījusies tālākizglītības pasākumos kvalifikācijas uzturēšanai. 2021.gada 1.decembrī Latvijas Ārstu biedrības (turpmāk – LĀB) Sertifikācijas padome izdeva lēmumu, ar kuru Iesniedzējai resertifikācija tika atteikta, pamatojot to ar faktu, ka ar maternitāti saistīto atvaļinājumu dēļ Iesniedzēja ir praktizējusi mazāk nekā trīs no pieciem gadiem, kas ir viena no divām resertifikācijas piemērošanas prasībām saskaņā ar Ministru kabineta 2013.gada 3.janvāra noteikumiem Nr.943 “Ārstniecības personu sertifikācijas kārtība” (turpmāk – Noteikumi Nr.943).

Iesniedzēja ir izpildījusi otru resertifikācijas prasību- vismaz 250 tālākizglītības punktu iegūšanu (Iesniedzēja ir ieguvusi 650 punktus). Tomēr LĀB minēto nav ņēmusi vērā, uzsverot, ka ārsta profesijas kvalifikācijas uzturēšanai īpaši nozīmīgs ir praktiskais darbs, un kā vienīgo sertifikāta iegūšanas veidu ir norādījusi atkārtotu sertifikācijas eksāmena kārtošānu. Iesniedzējas ieskatā Latvijā ārstei- sievietei ģimenes plānošanas intervāli ir jāsaskaņo ar ārstniecības personu sertifikācijas kārtības noteikumiem un, izdarot izvēli doties bērna kopšanas atvaļinājumā, jāņem vērā potenciāli apgrūtināta resertifikācijas procesa un pat

sertifikāta zaudēšanas iespējamība, kamēr ārstam – vīrietim ar šādiem sarežģījumiem savas profesionālās darbības ietvaros saskarties nenākas.

Iesniegumam ir pievienots LĀB Sertifikācijas padomes 2021.gada 1.decembra lēmums Nr.2021/18, Iesniedzējas veiktie pasākumi, lai celtu profesionālo un zinātnisko darbību un tālākizglītību (09.09.2016- 16.08.2021.), Iesniedzējas 2022.gada 7.janvāra iesniegums Veselības ministrijai, Veselības ministrijas 2022.gada atbilde Nr.01-23.3/482.

Pamatojoties uz Tiesībsarga likuma 11. panta pirmo un otro daļu, tiesībsarga funkcijas ir „veicināt privātpersonas cilvēktiesību aizsardzību; sekmēt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu un jebkāda veida diskriminācijas novēršanu”.

Tiesībsargs, saskaņā ar Tiesībsarga likuma 13.panta 11.punktu, vērsās pie atbildīgajām institūcijām- LĀB un Veselības ministrijas (turpmāk – VM) - ar lūgumu sniegt skaidrojumu par radušos situāciju.

Pēc informācijas saņemšanas un izvērtēšanas tiesībsargs saskaņā ar Tiesībsarga likuma 24.panta pirmo un otro daļu ierosināja pārbaudes lietu Nr.2022-35-26D, 26B.

Tiesībsargam iesniegtā informācija

[1] VM norādīja, ka:

[1.1] VM ir uzsākta administratīvā lieta, pamatojoties uz Iesniedzējas saņemto pārsūdzību par Latvijas Ārstu biedrības Sertifikācijas padomes 2021.gada 1.decembra lēmumu Nr.2021/18. VM saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 64.panta otro daļu ir pagarinājusi lēmuma pieņemšanas termiņu līdz 2022.gada 10.maijam (2022.gada 8.marta vēstule Nr. 01-23.3/1267).

[1.2] Kvalificēta medicīniskā personāla nodrošināšanas pienākums ir noteikts likumā “Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu”, Pacientu tiesību likuma 5. panta otrajā daļā, Ārstniecības likuma 29. panta pirmajā un otrajā daļā un 38. pantā.

Pienākums noteiktu laiku veikt profesionālo darbību specialitātē ārsta kvalifikācijas nodrošināšanā ir ļoti būtisks, jo medicīna nav tikai teorētiska disciplīna, vienlīdz svarīgas ārsta zināšanām ir arī ārsta praktiskās iemaņas, ko nodrošina tieši praktiskais darbs specialitātē. Noteiktais kvalifikācijas uzturēšanas minimums, tajā skaitā praktiskā darba minimums, resertifikācijas piemērošanai ir viens no būtiskiem līdzekļiem cilvēku veselības aizsardzības augsta līmeņa nodrošināšanai un pacientu tiesību tvērumā ietilpstošo tiesību uz kvalitatīvu un kvalificētu veselības aprūpi ievērošanai.

Lai ārstniecības personai varētu izsniegt sertifikātu resertifikācijas kārtībā (bez sertifikācijas eksāmena kārtošanas), ir jābūt izpildītiem diviem kumulatīviem kritērijiem – jābūt veiktai profesionālajai darbībai attiecīgajā specialitātē ne mazāk kā trīs gadus sertifikāta derīguma termiņa laikā (49.2. apakšpunkts) un ārstam vai zobārstam sertifikāta derīguma termiņa laikā jābūt iegūtiem vismaz 250 tālākizglītības punktiem (turpmāk – TIP). Noteikumu Nr. 943 49. punkts nosaka, ka pirmā kritērija neizpildes gadījumā (profesionālā darbība veikta mazāk kā trīs gadus) resertifikācija vispār netiek piemērota.

Gadījumā, ja netiek piemērota resertifikācija, ārstam ir tiesības kārtot sertifikācijas eksāmenu, kurā tiek apliecinātas teorētiskās zināšanas un praktiskās iemaņas (Noteikumu Nr. 943 39. un 40. punkts), un eksāmena sekmīgas nokārtošanas gadījumā tiek izsniegts sertifikāts

specialitātē. Ja sertifikācijas eksāmens netiek nokārtots, to var kārtot atkārtoti (Noteikumu Nr. 943 46. punkts).

[1.3] VM piekrīt, ka nepieciešama plašāka diskusija par iespējamu savādāku resertifikācijas kārtību, ja ārste- sieviete sertifikāta darbības laikā ir izmantojusi ar grūtniecību saistītos atvaļinājumus, it īpaši, ja resertifikācijas pretendents TIP ir ieguvis nepieciešamā skaitā, bet nav pietiekams profesionālās darbības ilgums (kā Iesniedzējas gadījumā). Primāri diskusija ir nepieciešama profesionālajā vidē, piemēram, LĀB, par iespēju paredzēt regulējumu, ka pretendents ir tiesības kārtot tikai eksāmena otro daļu – praktisko iemaņu pārbaudi.

[1.4] VM ieskatā sertifikācijas un resertifikācijas sistēma ir izveidota, ņemot vērā gan pacientu tiesības un kvalitatīvu un kvalificētu ārstniecību (Pacientu tiesību likuma 5. panta otrā daļa), gan nosakot samērīgas prasības ārstiem un zobārstiem kvalifikācijas uzturēšanai.

[1.5] Darba likuma 156. panta pirmā daļa paredz, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Tātad abi vecāki var izvēlēties, kurš no vecākiem, kurā laikā un uz cik ilgu izmanto tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Saskaņā ar likumu "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" vecāku pabalstu piešķir un izmaksā sociāli apdrošinātai personai, kura kopj bērnu (vienam no bērna vecākiem – arī tēvam pēc vecāku savstarpējas vienošanās).

Tā kā bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot arī bērna tēvs, nav saskatāma netieša diskriminācija dzimuma dēļ resertifikācijas kritērija piemērošanā – profesionālā darbība attiecīgajā specialitātē ne mazāk kā trīs gadus sertifikāta derīguma termiņa laikā.

[2] LĀB sniedza šādu informāciju:

[2.1] LĀB atbilstoši Ārstniecības likuma 29. panta otrās daļas 1. punktā noteiktajam izpilda valsts deleģēto funkciju – ārstu un zobārstu sertifikāciju, un sertifikācijas procesa kārtība noteikta Noteikumos Nr. 943. Ārstniecības personu resertifikācijas kārtību nosaka Noteikumu Nr. 943 IV. nodaļa (47.-64. punkts). Lai ārstniecības personai varētu izsniegt sertifikātu resertifikācijas kārtībā (bez sertifikācijas eksāmena kārtības), ir jābūt izpildītiem diviem kumulatīviem kritērijiem – jābūt veiktai profesionālajai darbībai attiecīgajā specialitātē ne mazāk kā trīs gadus sertifikāta derīguma termiņa laikā (49.2. punkts) un ārstam vai zobārstam sertifikāta derīguma termiņa laikā jābūt iegūtiem vismaz 250 tālākizglītības punktiem (turpmāk – TIP). Noteikumu Nr. 943 49. punkts nosaka, ka pirmā kritērija neizpildes gadījumā (profesionālā darbība veikta mazāk kā trīs gadus) resertifikācija vispār netiek piemērota.

[2.2] Pienākums noteiktu laiku veikt profesionālo darbību specialitātē ārsta kvalifikācijas nodrošināšanā ir ļoti būtisks, jo medicīna nav tikai teorētiska disciplīna, vienlīdz svarīgas ārsta zināšanām ir arī ārsta praktiskās iemaņas, ko nodrošina tieši darbs specialitātē. Attiecībā uz ārstniecību ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 12. pantā ir noteikts, ka "*pakta dalībvalstis atzīst katra cilvēka tiesības sasniegt visaugstāko fiziskās un psihiskās veselības līmeni*". Šī norma nesniedz sabiedrības locekļiem tiesības būt veseliem, nedz arī prasa no valsts "sniegt aizsardzību pret ikvienu iespējamo saslimšanas

cēloni”<sup>1</sup>, bet sniedz vienlīdzīgu iespēju pacientam (personai) valsts organizētā veselības aprūpes sistēmā piekļūt pieejamiem, pieņemamiem un kvalitatīviem<sup>2</sup> veselības aprūpes pakalpojumiem un būtiskām zālēm. Valstīs, kur veselības aprūpes pakalpojumus pamatā sniedz valstij piederošas ārstniecības iestādes, resertifikācijai un tās kritērijiem nav tik lielas nozīmes, jo ārstu kvalifikāciju kontrolē darba devējs. Stingri kritēriji ārstu kvalifikācijas uzturēšanā un pārbaudē pie resertifikācijas ir īpaši svarīgi, ja veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju loks ir ļoti sadrumstalots un daudzveidīgs, kā tas ir Latvijā.

[2.3] Attiecībā uz resertifikāciju būtiska ir izpratne, ka tās nepiemērošana vai atteikums nenozīmē liegumu strādāt. Ārstam ir tiesības kārtot sertifikācijas eksāmenu, kurā tiek apliecinātas teorētiskās zināšanas un praktiskās iemaņas (Noteikumu Nr. 943 39. un 40. punkts), un eksāmena sekmīgas nokārtošanas gadījumā tiek izsniegts sertifikāts specialitātē. Ja izrādās, ka zināšanas ir nepietiekamas vai ir zaudētas praktiskās iemaņas, pēc trīs mēnešiem eksāmenu var kārtot atkārtoti (Noteikumu Nr. 943 46. punkts). Ja šajā laikā sertifikāts vairs nav spēkā, ārstam ir tiesības strādāt stažiera statusā sertificēta ārsta uzraudzībā un atgūt praktiskās iemaņas.

[2.4] Iespējami uzlabojumi sertifikācijas / resertifikācijas sistēmā varētu tikt izstrādāti sakarā ar situācijām, kad resertifikācijas pretendents TIP ir ieguvis nepieciešamā skaitā, bet nav pietiekams profesionālās darbības ilgums (kā Iesniedzējas gadījumā), – tad varētu paredzēt regulējumu, ka pretendents ir tiesības kārtot tikai eksāmena otro daļu – praktisko iemaņu pārbaudi. LĀB šādu priekšlikumu izdiskutēs ar specialitāšu profesionālajām asociācijām un atbalsta gadījumā vērsīsies pie Veselības ministrijas ar lūgumu izstrādāt Noteikumu Nr. 943 grozījumus šajā sakarā.

[2.5] Saskaņā ar Darba likuma 156.panta pirmo daļu (bērna kopšanas atvaļinājums), abi vecāki var izvēlēties, kurš izmantos bērnu kopšanas atvaļinājumu. Tādēļ nav saskatāma diskriminācija pēc dzimuma resertifikācijas kritērija piemērošanā – profesionālā darbība attiecīgajā specialitātē ne mazāk kā trīs gadus sertifikāta derīguma termiņa laikā.

LĀB norāda, ka iespējamās diskriminācijas aspekti ir vērtējami tiesību normu pieņemšanas procesā Ministru kabinetā un Saeimā, nevis piemērojot tiesību normas.

[2.6] Ārstniecības personu sertifikācija kā valsts deleģētā funkcija tiek veikta saskaņā ar Administratīvā procesa likumu (turpmāk – APL), un tiesību normu interpretācija tiek veikta atbilstoši APL noteikumiem. Ja tiesību norma gramatiski ir absolūti skaidra un nepārprotama un ja norma imperatīvi prasa obligātā administratīvā akta izdošanu, kā tas ir Noteikumu Nr. 943 49. punkta gadījumā, interpretācijas iespējas ir stingri ierobežotas. LĀB kā iestādei nav dotas tiesības pārbaudīt normas atbilstību Satversmei vai starptautisko tiesību normai, tādas tiesības APL 104. pantā noteiktā apmērā piešķirtas administratīvajai tiesībsargāšanai, kurai arī noteikts pienākums vērsties ar pieteikumu Satversmes tiesā. Obligātā administratīvā akta gadījumā LĀB arī nav tiesību vērtēt lietderības apsvērumus un administratīvā akta samērīgumu (APL 65. panta pirmā daļa), kā tas būtu satura izvēles vai brīvā administratīvā akta gadījumā.

<sup>1</sup> Būtiski jautājumi, kas radušies, īstenojot Starptautisko paktu par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Vispārējais komentārs Nr. 14 (2000). Tiesības uz vislabāko iespējamo veselības stāvokli (Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 12. pants). ANO Ekonomikas un sociālo lietu padome, E/C.12/2000/4, 11.08.2000., Valsts valodas centra tulkojums, 2013, 9. punkts.

<sup>2</sup> Kvalitāte – veselības aprūpes iestādēm, precēm un pakalpojumiem ir jāatbilst ne tikai kultūras prasībām, bet arī zinātniskām un medicīniskām prasībām, un tie jānodrošina labā kvalitātē.

[2.7] Iesniedzēja pirms resertifikācijas iesnieguma iesniegšanas bija vērsusies LĀB ar uzziņas pieprasījumu, kur detalizēti bija skaidrojusi savus apsvērumus par Satversmes 106. panta pārkāpumu attiecībā uz viņas izmantotajiem bērna kopšanas atvaļinājumiem un Noteikumos Nr. 943 paredzētajiem resertifikācijas kritērijiem. LĀB visus apsvērumus vērtēja un uzziņas projektu saskaņoja ar VM kā uzraugošo iestādi. Tā kā Iesniedzējas resertifikācijas iesniegumā nekādi papildu apsvērumi par pamattiesību pārkāpumiem nebija norādīti un tā kā LĀB ieskatā Noteikumos Nr.943 paredzētie resertifikācijas kritēriji neveido netiešās diskriminācijas situācijas pēc dzimuma, Lēmumā netika iekļauta norāde uz Satversmes 91.panta otro teikumu, kā arī netika veikts izvērtējums par iespējamo diskrimināciju dzimuma dēļ.

Vērtējot kopsakarā Iesniedzējai izsniegto uzziņu un Lēmumu, LĀB ieskatā normatīvo aktu izvērtējums ir pietiekams. Obligātā administratīvā akta gadījumā LĀB nav tiesību pieņemt citu lēmumu, kā vien to, ko tieši nosaka piemērojamā tiesību norma.

[2.8] Laika periodā no 2019.-2021. gadam LĀB resertifikāciju ir atteikusi astoņos gadījumos (6 atteikumi 2019. gadā, nav bijuši atteikumi 2020. gadā, 2 atteikumi 2021. gadā). LĀB rīcībā nav statistikas un, saņemot resertifikācijas iesniegumus, netiek vākta informācija par personas dzimumu. Teorētiski dzimumu var noprast pēc iesniedzēja vārda, bet jāņem vērā, ka lēmumi tiek pieņemti par dažādu tautību ārstniecības personām un daļā pēc vārdiem dzimums nav identificējams. LĀB rīcībā ir tikai viens resertifikācijas iesniegums – Iesniedzējas iesniegums, pirms kura saņemtajā uzziņas iesniegumā bija norādīts, ka resertifikācijas kritērijs – profesionālā darbība specialitātē ne mazāk kā trīs gadus sertifikāta derīguma termiņa laikā – nevarēja tikt izpildīts divu secīgu bērna kopšanas atvaļinājumu dēļ. Pārējo resertifikācijas atteikumu pamats bija nepietiekams TIP skaits (3 gadījumi), būtiski nokavēts iesniegšanas termiņš (1 gadījums) un profesionālā darbība mazāk kā trīs gadus (4 gadījumi, to skaitā Iesniedzējas gadījums; par pārējiem trīs gadījumiem: vienā – profesionālā darbība bija veikta citā specialitātē, vienā – darba pārtraukums un ilgstoša uzturēšanās ārvalstīs; vienā – iemesls nav zināms). Pēc vārdiem un uzvārdiem noprotams, ka no astoņiem atteikumiem vienā gadījumā resertifikācija atteikta vīrietim un septiņos gadījumos sievietēm.

[2.9] LĀB vērsīties uz uzmanību uz kopējo izdoto sertifikātu skaitu: 2019. gadā – 3257, 2020. gadā – 1896 un 2021. gadā – 2170 sertifikāti. Vērtējot statistiku pēc dzimuma, būtiska ir arī kopējā dzimumu proporcija ārsta profesijā. Pēc Eurostat datiem 2019. gadā Latvijā no visiem ārstiem 74% bija sievietes, kas ir augstākais rādītājs Eiropas Savienībā.

[2.10] Noteikumu Nr. 943 49. punkts paredz obligātā administratīvā akta izdošanu un LĀB nav tiesību normu piemērot atšķirīgi no Noteikumos Nr. 943 noteiktā. Turklāt resertifikācijas lapā netiek norādīti iemesli, kādēļ netiek izpildīts trīs gadu pieredzes kritērijs.

[2.11] LĀB nepiekrīt, ka resertifikācijas process tiešā veidā ietekmē ārstniecības personas tiesības tikt nodarbinātai, kā arī nepiekrīt, ka resertifikācijas kritērijs – profesionālā darbība specialitātē ne mazāk kā trīs gadus sertifikāta derīguma termiņa laikā – būtu saistīts ar netiešu diskrimināciju pēc dzimuma.

[2.12] LĀB piekrīt, ka Noteikumu Nr. 943 51. un 52. punktā ir noteikts pienākums LĀB Sertifikācijas komisijai ņemt vērā arī ārstniecības personas zinātniskās darbības un tālākizglītības pasākumus, tomēr tas attiecas tikai uz gadījumiem, kad resertifikācija tiek

piemērota. Iesniedzējas gadījumā atteikums pamatots Noteikumu Nr. 943 49.2. punktu, proti, resertifikācija vispār netiek piemērota un TIP izvērtēšana nenotiek.

LĀB ieskatā ir labi un pareizi, ka Iesniedzēja arī bērnu kopšanas atvaļinājumu laikā ir turpinājusi tālākizglītības pasākumus, un, kā norādīts iepriekš, būtu izskatāma iespēja Noteikumos Nr. 943 paredzēt diferencētu pieeju attiecībā uz sertifikācijas eksāmena teorētisko un praktisko daļu.

[2.13] Papildus LĀB ir sniegusi šādus dokumentus:

[2.13.1] VM vēstule Nr.01-20fiz/3899 (adresēta LĀB un Iesniedzējai), kurā Iesniedzēja lūdz VM izdot izziņu par savām tiesībām iegūt ārsta sertifikātu resertifikācijas procedūrā (Iesniedzējas 2021.gada 13.jūlijs iesniegums). VM konstatē, ka minētais nav VM kompetencē, jo VM neizdod administratīvo aktu par sertifikāta piešķiršanu ārstniecības personai, kā arī neizvērtē tālākizglītības punktu atbilstību. Minētais ir LĀB kompetencē saskaņā ar Ārstniecības likuma 29.panta otro daļu. Iesniedzējas iesniegums nosūtīts LĀB, pamatojoties uz Administratīvā procesa likuma 56.panta otro daļu.

[2.13.2] LĀB 2021. gada 20. oktobra Nr. 01.23.2/231 vēstule *Par uzziņas sniegšanu* Iesniedzējai (turpmāk – Uzziņa). Uzziņā ir atsauce uz informāciju, ko norādījusi Iesniedzēja, t.i., ārstniecības personas sertifikāts ar derīguma termiņu no 2016.gada 7.septembra līdz 2022.gada 7.martam, vairāki ar divām grūtniecībām saistīti secīgi atvaļinājumi ar termiņu no 2016.gada 26.novembra līdz 2020.gada 20.decembrim. Pēc minētajiem atvaļinājumiem Iesniedzēja veic dabu RSU Dzemdniecības un ginekoloģijas katedrā. Iesniedzēja ir ieguvusi resertifikācijai nepieciešamos tālākizglītības punktus (Noteikumi Nr.943). Iesniedzēja lūdz sniegt šādu informāciju: “Vai Iesniedzējai, pēc ārstniecības personu sertifikāta saņemšanas, dodoties 2 (divos) grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumos, bet vienlaikus tālākizglītības ietvaros iegūstot nepieciešamo punktu skaitu resertifikācijai, ir tiesības veikt resertifikāciju Ministru kabineta noteikumos Nr.943 noteiktajā kārtībā?” Iesniedzēja norādījusi, ka Noteikumu Nr. 943 49.2. punkts nepamatoti ierobežo Iesniedzējas tiesības, kas noteiktas Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme) 106. panta pirmajā teikumā – tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, un ka tiek ierobežotas Iesniedzējas tiesības saglabāt darba tiesiskās attiecības pēc atgriešanās no grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumiem.

LĀB uzziņā norāda, ka Iesniedzējai ir jāpiemēro sertifikācija, nevis resertifikācija. Iesniedzēja nav pamatoti norādījusi, ka resertifikācijas nepiemērošana liedz tiesības izvēlēties nodarbošanos un liedz saglabāt darba tiesiskās attiecības, jo Iesniedzēja var kārtot sertifikācijas eksāmenu. LĀB atsauca uz Satversmes 106.pantu (nodarbinātība), Satversmes 111.pantu (valsts aizsargā cilvēku veselību un garantē ikvienam medicīniskās palīdzības minimumu), likumu “Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu”, Pacientu tiesību likuma 5. panta otro daļu, Ārstniecības likuma 29. panta pirmo un otro daļu un 38. pantu. Visi iepriekš minētie normatīvi piemin kvalificētu ārstniecības personu.

LĀB norāda, ka akadēmiskās zināšanas un tālākizglītības kursu apmeklējums ārsta profesijā ir nozīmīgs, bet tik pat nozīmīgs kvalifikācijas uzturēšanai ir praktiskais darbs savā specialitātē, kas nodrošina to, ka ārsts ne tikai teorētiski izprot savas specialitātes pienākumus, bet ikdienā praktizē un gūst profesionālo pieredzi. Likumdevējs regulāri veic profesionālo darbību ir noteicis kā patstāvīgu kritēriju, kas jāizpilda, lai varētu pretendēt uz resertifikāciju,

tas ir, sertifikāta saņemšanu bez sertifikācijas eksāmena kārtošanas. Ja šī praktiskā kvalifikācijas uzturēšanas sadaļa iztrūkst, tad tomēr pacientu veselības un drošības interesēs ir noteikts pienākums ārstniecības personai kārtot sertifikācijas eksāmenu, ja tā vēlas turpināt profesionālo darbību savā specialitātē. Šāds noteikums LĀB ieskatā ir leģitīms un samērīgs, proti, nepieciešams demokrātiskā sabiedrībā, lai nodrošinātu kvalitatīvu un kvalificētu veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanu pacientiem.

Informācija par ārstniecības personu obligātu pienākumu resertifikācijas gadījumā uzrādīt vismaz trīs gadus veiktu profesionālo darbību sertifikāta derīguma termiņa laikā Iesniedzējai sniegta arī 09.02.2021. un 24.05.2021. elektroniskā pasta sarakstes ietvaros.

18.01.2021. Iesniedzēja e-pastā jautāja LĀB SP priekšsēdētājam prof. G.Latkovskim, kāda ir resertifikācijas kārtība ārstniecības personai, kas viena resertifikācijas perioda ietvaros ir bijusi divos ar dzemdībām un bērna kopšanu saistītos atvaļinājumos, sakarā ar ko automātiski nav iespējams izpildīt resertifikācijas kritēriju par profesionālās darbības veikšanu vismaz trīs gadus sertifikāta derīguma termiņa laikā. 09.02.2021. LĀB Iesniedzējai nosūtīja atbildi, kurā izskaidroja, ka normatīvie akti neparedz izņēmumus, - ja profesionālā darbība specialitātē ir veikta mazāk kā trīs gadus pēdējo piecu gadu periodā, resertifikācija nevar tikt piemērota. Iesniedzēja 17.05.2021. e-pastā par šo pašu jautājumu vērsās pie LĀB juridiskās palīdzības sniedzējas [personas B]. Atbildes e-pasta sūtījumā Iesniedzējai tika izskaidrots, ka citu atbildi kā 09.02.2021. sniegt nav iespējams. Izskaidrots arī, ka ginekologa, dzemdību speciālista sertifikāts Iesniedzējai nav jāzaudē, jo viņai ir tiesības vēl pirms sertifikāta derīguma termiņa beigām pieteikties sertifikācijas eksāmena kārtošanai, to sekmīgi nokārtot un saņemt ginekologa, dzemdību speciālista sertifikātu uz turpmākajiem pieciem gadiem. Tāpat izskaidrots, ka sertifikācijas eksāmens Iesniedzējai jākārtos nevis tāpēc, ka Iesniedzēja, kā pati norādījusi e-pastā, viena resertifikācijas perioda ietvaros atļāvusies doties divos ar dzemdībām un bērna kopšanu saistītos atvaļinājumos, bet gan tāpēc, ka regulārs pastāvīgs darbs specialitātē ir viens no būtiskiem noteikumiem sertifikāta iegūšanai resertifikācijas kārtībā (bez eksāmena kārtošanas).

Ņemot vērā iepriekš norādīto pamatojumu un saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 106. un 111. pantu, likuma "Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu", 2. panta pirmās daļas 2. punktu, Ārstniecības likuma 29. panta otrās daļas 1. punktu, Pacientu tiesību likuma 5. panta otro daļu, Administratīvā procesa likuma 99., 100. un 101. pantu Ministru kabineta noteikumu Nr. 943 "Ārstniecības personu sertifikācijas kārtība" 49.2., 64. punktu LĀB sniedz atbildi, ka Iesniedzējai, pēc ārstniecības personu sertifikāta saņemšanas, dodoties 2 (divos) grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumos un neesot veikušai ārstniecisko darbu savā specialitātē vismaz trīs gadus sertifikāta derīguma termiņa laikā, bet vienlaikus tālākizglītības ietvaros iegūstot nepieciešamo punktu skaitu resertifikācijai, nav tiesību veikt resertifikāciju Ministru kabineta noteikumos Nr.943 noteiktajā kārtībā. Iesniedzējai ir tiesības pieteikties sertifikācijas eksāmena kārtošanai saskaņā ar Noteikumu Nr. 943 64. punktu.

[2.13.3] Informācija par Iesniedzējas profesionālās un zinātniskās darbības un tālākizglītības pasākumiem laika posmā 2016.gada līdz 2021.gadam, kur mācībās ir iegūti 372,1 punkti, savukārt apmācot citus papildus ir iegūti 70 punkti, tai skaitā esot autorei mācību grāmatas nodaļai.

[2.13.4] Iesniedzējas 2021.gada 13.jūlija iesniegums VM par uzziņas sniegšanu par jautājumu: “Vai Iesniedzējai, pēc ārstniecības personu sertifikāta saņemšanas, dodoties 2 (divos) grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumos, bet vienlaikus tālākizglītības ietvaros iegūstot nepieciešamo punktu skaitu resertifikācijai, ir tiesības veikt resertifikāciju Noteikumos Nr.943 noteiktajā kārtībā?”

[3] LĀB 2022.gada 11.martā elektroniskā vēstulē (saņemts no [persona B], papildus adresāti: [persona C], [persona D], [persona E] un LĀB oficiālā e-pasta adrese) vērsās pie tiesībsarga ar lūgumu pagarināt atbildes sniegšanas termiņu, jo “LĀB lūdz ņemt vērā, ka argumenti par iespējamu diskrimināciju pēc dzimuma dr. [personas A] administratīvajā lietā LĀB ir darīti zināmi tikai tiesībsarga vēstulē. Ne iepriekš uzziņas pieprasījumā, ne apstrīdēšanas iesniegumā dr. [persona A] nebija norādījusi, ka attiecībā pret viņu tiktu pieļauta diskriminācija pēc dzimuma. LĀB ir jāveic padziļināta šī jautājuma izpēte gan par piemērojamām Eiropas Savienības tiesībām, gan par pacientu tiesību regulējumu, tai skaitā par Latvijai saistošo starptautisko tiesību regulējumu.”

[4] Iesniedzējas papildu dokumentos ietvertā informācija:

[4.1] LĀB Sertifikācijas padomes 2021.gada 1.decembra lēmums Nr.2021/18 (turpmāk – Lēmums), kurā ir norādīts, ka Iesniedzēja no 2016.gada 7.septembra savā specialitātē ir praktizējusi tikai 14 mēnešus, jo šajā periodā divas reizes ir bijusi bērna kopšanas atvaļinājumā. Ir secināts, ka Iesniedzēja nav praktizējusi vismaz trīs gadus, tādējādi neatbilst Noteikumu Nr.943 49.2.punktā minētajām prasībām un Iesniedzējai nav piemērojama resertifikācija. Lēmumā ir atsauce uz Uzziņu. Lēmumā nav analizēts ar grūtniecību saistītā prombūtne no dzimumu aspekta, bet ir vispārīgas atsauces (bez paskaidrojumiem) uz Satversmes 111.pants, likuma “Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu” 2.panta pirmās daļas 2.punktu, Administratīvā procesa likumu 99., 100. un 101.pantu, Noteikumu Nr.943 49.punkta 2.apakšpunktu un 64.punktu, Pacientu tiesību likuma 5.panta otro daļu, Ārstniecības likuma otro pantu, 29.panta pirmo un otro daļu, 38.panta pirmo teikumu. Lēmumā bez nozīmes ir atstāts fakts, ka Iesniedzēja ar grūtniecību saistītās prombūtnes dēļ ir nepārtraukti mācījusies, lai pilnveidotu savu profesionālo kvalifikāciju.

[4.2] Informācija par Iesniedzējas profesionālās un zinātniskās darbības un tālākizglītības pasākumiem laika posmā 2016.gada līdz 2021.gadam, kur mācībās ir iegūti 372,1 punkti, savukārt apmācot citus papildus ir iegūti 70 punkti, tai skaitā esot autorei mācību grāmatas nodaļai.

[4.3] Iesniedzējas 2022.gada 7.janvāra sūdzība VM par LĀB Sertifikācijas padomes lēmumu Nr.2021/18.

[4.4] VM 2022.gada 31.janvāra vēstule Nr.01-23.3/482 Iesniedzējai, kur aicina Iesniedzēju iepazīties un sniegt viedokli līdz š.g.18.februāriem par lietas materiāliem, kur Iesniedzēja ir iesniegusi sūdzību par LĀB Sertifikācijas padomes 2021.gada 1.decembra lēmumu Nr.2021/18.

[5] Papildus Iesniedzēja iesniedza divus dokumentus, kas saistīti ar lietas izvērtēšanu Veselības ministrijā.



[5.1] Iesniedzēja 2022.gada 31.maija vēstule Veselības ministrijai, kurā ir norādīts uz dažādiem nacionāliem un starptautiska līmeņa tiesību aktiem, kas aizliedz diskrimināciju, īpaši ar maternitāti saistītos gadījumos. Vienlaikus minētajā vēstulē ir sniegts skaidrojums, kā būtu nepieciešams interpretēt Noteikumu Nr.943 49.2.apakšpunktu, norādot, ka konkrētajā gadījumā pastāv likuma robs.

[5.2] Veselības ministrijas 2022.gada 18.jūlija vēstuli Nr. 01-23.3/3330, kurā ir norādīts, ka konkrētajā situācijā attiecībā uz Iesniedzēju nepastāv diskriminācija uz dzimuma pamata nodarbinātības jomā, jo personai, lai tiktu piemērota resertifikācija neizpildās konkrēts, objektīvs un pamatoti izvirzāms kritērijs - jābūt veiktai profesionālajai darbībai attiecīgajā specialitātē ne mazāk kā trīs gadus sertifikāta derīguma termiņa laikā (49.2. apakšpunkts). Ārsts ir augsti kvalificēta profesija, kam ir paredzami augsti profesionālie kritēriji. Saskaņā ar Darba likuma 156.pantu ikviens no vecākiem var izvēlēties doties bērnu kopšanas atvaļinājumā, tai nav jābūt tikai bērna mātei. Administratīvā procesa likuma 4.pants nosaka administratīvā procesa principus, kuri sevī ietver – vienlīdzības principu, likuma atrunas principu un samērīguma principu. Samērīguma principa būtība ir tāda, ka publiskās administrācijas rīcībai jārada taisnīgs līdzsvars starp sabiedrības interesēm un privātpersonas interesēm (princips aicina valsts pārvaldi atturēties no darbības vispār, ja jebkura darbība attiecībā uz indivīdu būtu netaisnīga). Administratīvajai iestādei, lemjot par administratīvajām lietām, ir jāievēro samērīgums starp publiskajām un publiskajām interesēm. Izmantotajiem līdzekļiem ir jābūt samērīgiem ar sasniegtajiem mērķiem. Pieņemot lēmumu, Sertifikācijas padome ir ievērojusi samērīguma principu. Konkrētajā situācijā nepiemērojot resertifikāciju, tiek aizsargātas un nodrošinātas sabiedrības intereses saņemt kvalitatīvu ārstniecību pie ārstniecības personas, kas regulāri praktizē. Pieņemot pretēja rakstura lēmumu, Veselības ministrijas ieskatā Sertifikācijas padome pārkāptu vienlīdzības principu attiecībā uz citiem tiesību subjektiem. Veselības ministrija nolemj atstāt negrozītu LĀB Sertifikācijas padomes 2021.gada 1.decembra lēmumu Nr.2021/18.

#### *Hronoloģiskā situācijas attīstība*

[6] Iesniedzēja ir ieguvusi ārstniecības personas sertifikātu ar derīguma termiņu no 2016.gada 7.septembra līdz 2022.gada 7.martam.

[6.1] Iesniedzēja ir izmantojusi visus ar divām secīgām grūtniecībām saistītus atvaļinājumus (saskaņā ar Latvijas Republikas normatīvo regulējumu) ar termiņu no 2016.gada 26.novembra līdz 2020.gada 20.decembrim.

[6.2] 18.01.2021. Iesniedzēja e-pastā jautāja LĀB SP priekšsēdētājam prof. G.Latkovskim, kāda ir resertifikācijas kārtība ārstniecības personai, kas viena resertifikācijas perioda ietvaros ir bijusi divos ar dzemdībām un bērna kopšanu saistītos atvaļinājumos, sakarā ar ko automātiski nav iespējams izpildīt resertifikācijas kritēriju par profesionālās darbības veikšanu vismaz trīs gadus sertifikāta derīguma termiņa laikā. 09.02.2021. LĀB Iesniedzējai nosūtīja atbildi, kurā izskaidroja, ka normatīvie akti neparedz izņēmumus, - ja profesionālā darbība specialitātē ir veikta mazāk kā trīs gadus pēdējo piecu gadu periodā, resertifikācija nevar tikt piemērota.

[6.3] Iesniedzēja 17.05.2021. e-pastā par šo pašu jautājumu vērsās pie LĀB juridiskās palīdzības sniedzējas [personas B]. Atbildes e-pasta sūtījumā Iesniedzējai tika izskaidrots, ka citu atbildi kā 09.02.2021. sniegt nav iespējams.

[6.4] Iesniedzēja 2021.gada 13.jūlijā vērsās pie VM sniegt uzziņu par jautājumu: “Vai Iesniedzējai, pēc ārstniecības personu sertifikāta saņemšanas, dodoties 2 (divos) grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumos, bet vienlaikus tālākizglītības ietvaros iegūstot nepieciešamo punktu skaitu resertifikācijai, ir tiesības veikt resertifikāciju Ministru kabineta noteikumos Nr.943 noteiktajā kārtībā?”

[6.5] VM uzziņu uz jautājumu neizdod, jo uzskata, ka tā kā VM neizdod administratīvo aktu par sertifikāta piešķiršanu ārstniecības personai, tad VM uz jautājumu nav jāatbild. Vēstule tiek pārsūtīta LĀB.

[6.6] LĀB Uzziņa Iesniedzējai, kurā ir norāde uz to, ka pacientiem ir jāsaņem kvalitatīva ārstēšana. Uzziņā nav veikta analīze par ar grūtniecību saistīto atvaļinājumu izmantošanu, lai arī šis jautājums bija Iesniedzējas vēstules būtība.

[6.7] Lēmums, ar kuru tiek Iesniedzējai atteikta resertifikācija (2021.gada 1.decembris).

[6.8] Iesniedzējas sūdzība VM par Lēmumu (2022.gada 7.janvāris).

[6.9] VM atbilde iesniedzējai par termiņu līdz š.g.18.februārim.

[6.10] VM informācija par administratīvo lietu ar termiņu š.g.10.maijs.

[6.11] VM pieņem Iesniedzējai nelabvēlīgu lēmumu š.g.18.jūlijā.

### *Tiesībsarga izvērtējums*

[7] Lai izvērtētu, kuras normas vai principi varētu tikt skarti konkrētās lietas ietvaros, vispirms ir nepieciešams izvērtēt Noteikumu Nr.943 ietvaru.

### *I Ārstniecības personu sertifikācija un resertifikācija*

[8] Noteikumi Nr.943 noteic procesu, kādā notiek ārstniecības personu sertifikācija un resertifikācija.

[8.1] Noteikumi Nr.943 ir izdoti saskaņā ar Ārstniecības likuma 29.panta pirmo daļu, kas paredz, ka speciālista prakses tiesības apliecina ārstniecības personas sertifikāts un tās reģistrācija normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā. Ārstniecības personu sertifikācijas kārtību nosaka Ministru kabinets.

[8.2] Ārstniecības likuma 1.panta ceturtais punkts noteic, ka ārstniecības personas sertifikāts — Latvijas Ārstniecības personu profesionālo organizāciju savienības, Latvijas Ārstu biedrības vai Latvijas Māsu asociācijas izsniegts dokuments, kas apliecina attiecīgās personas profesionālo sagatavotību un norāda, ka ārstniecības persona kā speciālists ir kompetenta patstāvīgi nodarboties ar ārstniecību (speciālista praksi) konkrētajā nozarē.

[8.3] Ārstniecības likuma 29.panta otrā daļa noteic Latvijas Ārstu biedrības, Latvijas Ārstniecības personu profesionālo organizāciju savienības un Latvijas Māsu asociācijas atbildību ārstniecības personu sertifikācijas veikšanā.

Tātad var secināt, ka bez ārstniecības personas sertifikāta ārstniecības persona nevar praktizēt, tātad nodibināt vai turpināt darba tiesiskās attiecības. Līdz ar to, veidojas trijstūrveida nodarbinātības attiecības – darbinieks, darba devējs un sertifikācijas/resertifikācijas institūcija.

[9] Noteikumu Nr.943 6.punkts paredz, ka sertifikāts tiek izsniegts uz pieciem gadiem.

[10] Sertifikācijas eksāmens notiek valsts valodā divās daļās saskaņā ar sertifikācijas eksāmena programmā ietvertajām tēmām: pirmā daļa – teorētisko zināšanu pārbaude atbilstoši sertifikācijas eksāmena programmai; otrā daļa – praktisko iemaņu pārbaude.<sup>3</sup>

Resertifikācijas gadījumā notiek nepieciešamo dokumentu pārbaude bez sertifikācijas eksāmena kārtības.<sup>4</sup>

LĀB interneta vietnē ir norādīts, ka maksa par sertifikāciju ir 59,76 EUR, savukārt, maksa par resertifikāciju ir 48,38 EUR.<sup>5</sup> Līdz ar to samaksas atšķirība ir 11, 38 EUR.

[11] Noteikumu Nr.943 49.punkts paredz, ka resertifikācija, izņemot 65.punktā<sup>6</sup> minēto gadījumu, netiek piemērota, ja ir beidzies derīguma termiņš sertifikātam attiecīgajā pamatspecialitātē, apakšspecialitātē, papildspecialitātē vai ārstnieciskajā vai diagnostiskajā metodē vai, ja ārstniecības persona profesionālo darbību sertifikāta derīguma termiņa laikā sertifikātā norādītajā pamatspecialitātē, apakšspecialitātē, papildspecialitātē vai ārstnieciskajā vai diagnostiskajā metodē Latvijā vai kādā no Eiropas Savienības dalībvalstīm ir veikusi mazāk nekā trīs gadus.

Tātad var secināt, ka minētais punkts paredz vienu izņēmuma gadījumu; noteic, ka uz resertifikāciju var pretendēt ārstniecības personas, kas ir praktizējušas gan Latvijā, gan kādā citā ES dalībvalstī; praktiskā pieredze pēdējo trīs gadu laikā prevalē pār teorētisko zināšanu iegūvi.

Ir nepieciešams norādīt, ka trīs gadu praktiskā pieredze ir noteikta kā priekšnosacījums resertifikācijai, taču nav pieejams pamatojums,<sup>7</sup> kādēļ laika posms ir tieši trīs gadi, nevis četri, divi vai cits laika posms. Vienlaikus minētais nosacījums paredz pienākumu praktizēt vismaz trīs gadus, bet nenoteic slodžu apjomu (pilna laika, daļēja) vai pacientu skaitu, kādu ir nepieciešams aprūpēt šo gadu laikā.

[11.1] Noteikumu Nr.943 51.punkts paredz sertifikācijas komisijas pienākumu izvērtēt ārstniecības personas profesionālās un zinātniskās darbības un tālākizglītības pasākumus, kā arī atbilstību citām tehniskajām prasībām. Lai arī Noteikumu Nr.943 52.punkts noteic konkrētu tālākizglītības punktu skaitu, ko ir nepieciešams iegūt, tomēr saskaņā ar 49.punktu, nepietiekams tālākizglītības punktu skaits nav pamats, lai nepielaiestu pie resertifikācijas, tomēr saskaņā ar minēto noteikumu 61.4.apakšpunktu, tas ir pamats, lai tiktu sagatavots priekšlikums, par atteikumu veikt resertifikāciju.

[11.2] Noteikumu Nr.943 64.punkts noteic, ja ārstniecības personai nepiemēro vai atsaka resertifikāciju, tā var pretendēt uz sertifikāta iegūšanu atbilstoši sertifikācijas kārtībai.

<sup>3</sup> Ministru kabineta 2012.gada 18.decembra noteikumi Nr.943 "Ārstniecības personu sertifikācijas kārtība." 39. punkts. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/253782-arstniecibas-personu-sertifikācijas-kartība>>

<sup>4</sup> Ministru kabineta 2012.gada 18.decembra noteikumi Nr.943 "Ārstniecības personu sertifikācijas kārtība." 2. punkts. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/253782-arstniecibas-personu-sertifikācijas-kartība>>

<sup>5</sup> Latvijas Ārstu biedrība. Sertifikācijas/ resertifikācijas dokumenti. Pieejams: <<https://www.arstubiedriba.lv/sertifikācijas-resertifikācijas-dokumenti/>>

<sup>6</sup> 65. punkts. Resertifikāciju piemēro arī ārstniecības personai, kurai ir beidzies sertifikāta derīguma termiņš, ja šī ārstniecības persona profesionālo darbību sertifikātā norādītajā pamatspecialitātē, apakšspecialitātē, papildspecialitātē vai ārstnieciskajā vai diagnostiskajā metodē ārpus Latvijas Republikas kādā no Eiropas Savienības dalībvalstīm veikusi ne mazāk kā trīs gadus pēdējo piecu gadu periodā.

<sup>7</sup> Noteikumu projekta "Ārstniecības personu sertifikācijas kārtība" anotācija. Projekts: VSS-280, TA-2849. Pieejams: <<https://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40245582>>

[12] Tātad kopumā var secināt, ka sertifikāts ir obligāts priekšnoteikums, lai ārstniecības persona varētu praktizēt medicīnā un attiecīgi, veidot darba tiesiskās attiecības vai arī uzsākt savu privātpraksi. Līdz ar to, var secināt, ka sertifikācijas institūcija ir iesaistīta darba tiesisko attiecību veidošanā starp ārstniecības personu un tās darba devēju tiktāl, ciktāl tas skar sertifikāta izdošanu. Tādējādi ir nepieciešams nodrošināt, ka sertifikāta izdošanā ir ievērotas arī attiecīgās Darba likuma normas.

[12.1] Noteikumi Nr.943 paredz neitrālus kritērijus visām<sup>8</sup> ārstniecības personām. Noteikumi Nr.943 neparedz īpašus termiņa pagarinājumus vai atvieglojumus grūtniecības vai bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas gadījumā.

Ņemot vērā, ka sertifikāts tiek izdots uz pieciem gadiem un tiek pieprasīts vismaz trīs gadus ilgs praktizēšanas periods, lai varētu kvalificēties uz resertifikāciju, tad viena bērna piedzimšana (ar grūtniecību saistīto atvaļinājumu kopējais ilgums – divi gadi) visticamāk neietekmētu resertifikācijas iegūšanu, savukārt, vairākas secīgu bērnu kopšanu saistītu atvaļinājumu izmantošana (kopējais atvaļinājumu ilgums- gandrīz četri gadi) ietekmē ārstniecības personas iespējas kārtot resertifikāciju.

Līdz ar to ārsts, kurš ir izmantojis Darba likumā paredzētos atvaļinājumus vairāku secīgu grūtniecību dēļ, nevar pretendēt uz resertifikāciju, bet tikai uz sertifikāciju (attiecīgi kārtojot eksāmenu), savukārt ārsts, kas nebūtu izmantojis nevienu no šiem atvaļinājumu veidiem varētu pretendēt uz resertifikāciju. Tādējādi ir konstatējama atšķirīga attieksme.

[12.2] Tā kā ārsts, kas ir izmantojis ar vairāku secīgu bērnu kopšanu saistītus atvaļinājumus, nevar pretendēt uz resertifikāciju, tad papildus negatīvas sekas rodas arī izmaksu ziņā, maksājot vairāk par sertifikāciju, nekā par resertifikāciju.

[12.3] Tātad var konstatēt divus nevienlīdzīgus aspektus Noteikumos Nr.943 nodarbinātības kontekstā, kas rodas, ja ārsts izmanto ar vairākām secīgām grūtniecībām saistītus atvaļinājumus.

## *II Nodarbinātība un diskriminācijas aizlieguma princips*

[13] Satversmes 106.pants paredz: “ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Piespiedu darbs ir aizliegts. Par piespiedu darbu netiek uzskatīta iesaistīšana katastrofu un to seku likvidēšanā un nodarbināšana saskaņā ar tiesas nolēmumu.” Uz konkrēto lietu ir attiecināms minētā panta pirmais teikums.

Satversmes tiesa ir definējusi šādu Satversmes 106.panta pirmā teikuma tvērumu. “Satversmes 106.pantā garantētās tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos ir nesaraunami saistītas ar attiecīgās personas spējām un kvalifikāciju, [...] tas ir, tiesības brīvi izvēlēties noteiktu amatu kā savu nodarbošanos ir tikai tām personām, kurām ir attiecīgās spējas un kvalifikācija.”<sup>9</sup> Katras nodarbošanās kvalifikācijas prasības ietver minimālo izglītības līmeni, teorētisko zināšanu, prasmes un atbildības pakāpi, kas nepieciešama šā darba pamatuzdevumu sekmīgai izpildei.<sup>10</sup> Amata ierobežojumi personām, kas pilda valstij nozīmīgas funkcijas var

<sup>8</sup> Vienīgi īpaši ir atrunāta kā atsevišķa grupa tās ārstniecības personas, kas ir praktizējušas ES ietvaros. Tiesībsarga piezīme.

<sup>9</sup> Satversmes tiesas 2002.gada 4.jūnija spriedums lietā Nr.2001-16-01 2.2.punkts.

<sup>10</sup> Satversmes tiesas 2002.gada 4.jūnija sprieduma lietā Nr.2001-16-01 2.2.punkts.

būt stingrāki nekā citās jomās.<sup>11</sup> Tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos ietver arī tiesības saglabāt darbavietu.<sup>12</sup>

[14] Satversmes 91.pantā ietver divus savstarpēji cieši saistītus principus: vienlīdzības principu – pirmajā teikumā un diskriminācijas aizlieguma principu – otrajā teikumā.<sup>13</sup>

Satversmes 91.panta otrajā teikumā ietvertais diskriminācijas aizliegums ir vienlīdzības principā ietverts palīgelements, kas noteiktās situācijās šo principu precizē un palīdz to piemērot konkrētās situācijās. Diskriminācijas aizlieguma mērķis ir izskaust nevienlīdzīgu attieksmi, ja tā balstīta uz kādu nepieļaujamu kritēriju, piemēram, rasi, tautību vai dzimumu. Aizliegto kritēriju katalogs atspoguļo sabiedrības izšķiršanos par to, kādas atšķirības starp tās locekļiem nav pieļaujamas kā atšķirīgas attieksmes pamats. Ja atšķirīga attieksme balstīta uz kādu no kritērijiem, kas ietverti aizliegto kritēriju katalogā, tās attaisnojums vai nu vispār nav iespējams, vai arī ir iespējams tikai izņēmuma gadījumā.<sup>14</sup>

Satversmes 91.panta otrajā teikumā ir ietverts vispārējs diskriminācijas aizliegums, bet nav uzskaitīti aizliegtie kritēriji. Šie kritēriji pantā ir “jāielasa”, izmantojot tiesību normu interpretācijas metodes, kā arī, pamatojoties uz tādu Latvijas tiesību sistēmu raksturojošu principu, ka tā ir atvērta starptautiskajām tiesībām. Līdz ar to uzmanība jāpievērš arī cilvēktiesību attīstības tendencēm pasaulē.<sup>15</sup>

[14.1] Pašlaik Satversme iekļauj šādus diskriminācijas kritērijus – rase un ādas krāsa; tautība, etniskā izcelsme; valoda; dzimšana un izcelsme; dzimums; vecums; invaliditāte; ģenētiskās īpašības; seksuālā orientācija; reliģiskā pārliecība; politiskā un cita pārliecība; pasaules uzskats; partijas piederība; sociālais stāvoklis un sociālā izcelsme; dienesta stāvoklis; manta; citi līdzīgi apstākļi.<sup>16</sup> Satversmes tiesa papildus ir norādījusi uz pilsonību un valstisko piederību kā diskriminācijas aizlieguma kritēriju.<sup>17</sup> Ņemot vērā, ka konkrētā situācija skar darba tiesības, tad Darba likums, papildus jau iepriekš nosauktajiem kritērijiem, paredz aizsardzību arī ģimenes stāvokļa dēļ.<sup>18</sup>

[14.2] Konkrētās lietas ietvaros ir nepieciešams pastiprināti pievērst uzmanību diviem diskriminācijas kritērijiem – dzimums un ģimenes stāvoklis.

[14.2.1] “Dzimums kā diskriminācijas aizlieguma pamats ietver sevī aizsardzību pret diskrimināciju ne tikai bioloģiskā, bet arī sociālā dzimuma dēļ. Ar bioloģisko dzimumu saprot dzimumu zinātniski pamatotās bioloģiskās atšķirības, piemēram, atšķirīgās vīriešu un sieviešu hormonālās sistēmas. Savukārt ar sociālo dzimumu tiek saprasti sabiedrības aizspriedumi par sieviešu un vīriešu uzvedības standartiem un spējām, piemēram, dalījumu “sieviešu” un “vīriešu” profesijās, [...] uzskatu, ka sievietēm ir iedzimtas labākas aprūpes spējas, bet vīriešiem ir loģiskākas spriešanas spējas.”<sup>19</sup> “Pamatā diskriminācija dzimuma dēļ rodas tieši

<sup>11</sup> Satversmes tiesas 2006.gada 23.februāra sprieduma lietā Nr.2005-22-01 10.2.punkts.

<sup>12</sup> Satversmes tiesas 2015.gada 21.decembra sprieduma lietā Nr.2015-03-01 14.2.punkts.

<sup>13</sup> Satversmes tiesas 2005.gada 14.septembra sprieduma lietā Nr.2005-02-0106 9.3.punkts

<sup>14</sup> Satversmes tiesas 2015.gada 23.novembra sprieduma lietā Nr.2015-10-01 15.punkts.

<sup>15</sup> Satversmes tiesas 2019.gada 23.apriļa sprieduma lietā Nr.2018-12-01 21.punkts.

<sup>16</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. 91.pants., 117.lpp.

<sup>17</sup> Latvijas Republikas Satversmes 91.pants. Tiesiskās vienlīdzības princips. Satversmes tiesas judikatūra., Izdevējs Tiesu namu aģentūra. 2022, 70.lpp.

<sup>18</sup> Darba likums. Pieņemts 20.06.2001., stājies spēkā 01.06.2002., 29.panta devītā daļa. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>>

<sup>19</sup> Eiropas Savienības tiesības. II daļa Materiālās tiesības. Schewe C. zinātniskajā redakcijā. , 533.lpp.

atšķirīga sociālā dzimuma dēļ, kad viena dzimuma pārstāvis tiek vērtēts kā nespējīgs veikt citam dzimuma “piedēvētas” funkcijas.”<sup>20</sup>

Eiropas Savienības līmenī dzimuma diskriminācija ir viens no senākajiem diskriminācijas kritērijiem, kas ir pakļauts īpašai aizsardzībai jau no ES (Eiropas Ekonomikas Kopienas<sup>21</sup>) dibināšanas pirmssākumiem. Pašlaik ES savā darbībā koncentrējas uz šādiem dzimumu līdztiesības aspektiem – sievietes darba tirgū/ darba – privātās dzīves balanss; vienlīdzīga darba samaksa starp vīriešiem un sievietēm; vienlīdzība starp vīriešiem un sievietēm lēmumu pieņemšanas procesā; ar dzimumu saistīta vardarbība utt.<sup>22</sup> Diskriminācija ir šķērslis darba tirgus elastībai, jo aizspriedumi attiecībā uz personas spējām atkarībā, piemēram, no dzimuma [...] nepamatoti neļauj piekļūt nodarbinātībai daudziem indivīdiem.<sup>23</sup>

[14.2.2] Diskriminācija ģimenes stāvokļa dēļ rodas, kad persona 1 tiek nostādīta sliktākā stāvoklī kā persona 2, tādēļ, ka personai 1 ir aprūpē esoši ģimenes locekļi (bērni, vecāki utt.), un tas ir radījis, rada vai var radīt nelabvēlīgu situāciju. Piemēram, skolotājam samazina darba slodzi, jo ir mazi bērni, kas bieži slimošot.

[14.3] Tiesību doktrīna, ES sekundārie tiesību akti (direktīvas) un arī Latvijas nacionālie tiesību akti definē vairākus diskriminācijas veidus, konkrēti tiešo un netiešo diskrimināciju, aizskaršanu, norādījumu diskriminēt utt.<sup>24</sup>

[14.3.1] Tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību pie noteikta dzimuma ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. Mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma.<sup>25</sup> Arī Eiropas Savienības tiesa (turpmāk – EST) savā judikatūrā ir norādījusi, ka sliktāka izturēšanās grūtniecības vai maternitātes<sup>26</sup> dēļ<sup>27</sup> vienmēr ir atzīstama par tiešu diskrimināciju uz dzimuma pamata.<sup>28</sup> Tiešā diskriminācija var pastāvēt ne tikai situācijā, kad mazāk labvēlīga attieksme ir tieši balstīta uz kādu no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm. EST ir atzinusi, ka tiešā diskriminācija ir arī gadījumā, ja diskriminācijas iemesls ir formāli neitrāls noteikums vai prakse, kas skar tikai vienai grupai piederošas personas.<sup>29</sup> Tiešo diskrimināciju nevar attaisnot, bet var pastāvēt atsevišķi izņēmuma gadījumi.<sup>30</sup>

<sup>20</sup> Eiropas Savienības tiesības. II daļa Materiālās tiesības. Schewe C. zinātniskajā redakcijā. , 534.lpp.

<sup>21</sup> Pirmā norma, kas noteica pienākumu nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu par vienādu darbu starp sievietēm un vīriešiem, tika iekļauta Eiropas Ekonomikas kopienas dibināšanas līguma (EEKL) 119.pantā. Eiropas Savienības tiesības. II daļa. Materiālās tiesības. Schewe C.zinātniskajā redakcijā. , 527.lpp.

<sup>22</sup> European Commission. Gender Equality. Pieejams: <[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en)>

<sup>23</sup> European Commission. Gender Equality. Pieejams: <[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en)>

<sup>24</sup> Eiropas Savienības tiesības. II daļa Materiālās tiesības. Schewe C. zinātniskajā redakcijā., 530.lpp.

<sup>25</sup> Darba likums. Pieņemts 20.06.2001., stājies spēkā 01.06.2002., 29.panta piektā daļa. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>>

<sup>26</sup> *Saskaņā ar ES tiesībām īpašā aizsardzība maternitātes laikā nevar būt lielāka, nekā to prasa dzimumu bioloģiskās atšķirības, līdz ar to par maternitātes periodu uzskatāms pēcdzemību periods un periods, kurā sieviete baro bērnu ar krūti.* Eiropas Savienības tiesības. II daļa Materiālās tiesības. Schewe C. zinātniskajā redakcijā., 539.lpp.

<sup>27</sup> Eiropas Savienības tiesības. II daļa Materiālās tiesības. Schewe C. zinātniskajā redakcijā., 539.lpp.

<sup>28</sup> EST 1990.gada 8.novembra spriedums lietā C-177/88 Dekker un 2000.gada 3.februāra spriedums lietā C-207/98 Mahlburg

<sup>29</sup> EST 2005.gada 10.marta spriedums lietā C-196/02 Nikolaudi.

<sup>30</sup> Eiropas Savienības tiesības. II daļa Materiālās tiesības. Schewe C. zinātniskajā redakcijā. , 539.lpp.

[14.3.2] Par netiešu diskrimināciju tiek uzskatītas situācijas, kurās šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse personu tai piemītošās diskriminācijas aizlieguma pazīmes dēļ nostāda nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar citām personām.<sup>31</sup> Netiešo diskrimināciju var attaisnot, ja šādas situācijas pamatā ir objektīvi iemesli. Proti, atšķirīgas attieksmes pamatā ir jābūt leģitīmam mērķim un izvēlētajiem līdzekļiem jābūt piemērotiem un nepieciešamiem šī mērķa sasniegšanai, kas nozīmē, ka leģitīmā mērķa sasniegšanai nav pieejami mazāk ierobežojoši līdzekļi.<sup>32</sup>

[14.4] Diskrimināciju tāpat iedala individuālā diskriminācijā un sistēmiskā diskriminācijā. Individuālā diskriminācija rodas, ja nelabvēlīga attieksme tiek īstenota pret vienu konkrētu personu. Sistēmiska diskriminācija<sup>33</sup> darbojas “caur normām, rutīnām, attieksmes un uzvedības modeļiem, kas rada šķēršļus īstai vienlīdzībai vai vienlīdzīgām iespējām.”<sup>34</sup>

[14.5] Svarīgi ir norādīt, ka “vienlīdzības princips<sup>35</sup> ir saistošs visiem trim valsts varas atzariem- likumdevējam, izpildvarai un tiesu varai. Valstij, izdodot, interpretējot un piemērojot tiesību normas, kas skar privātpersonas, ir jābalstās uz principu, ka visi cilvēki ir tiesiski vienlīdzīgi, t.i., ar vienādām tiesībām un vienādiem pienākumiem.”<sup>36</sup>

[14.6] Diskriminācijas novēršanai ES ir noteikusi tiesiskās aizsardzības līdzekļus t.s. apgrieztās pierādīšanas pienākumu. “Tas nozīmē, ka gadījumā, ja persona norāda uz faktiem, kas liecina par iespējamu tiešu vai netiešu diskrimināciju, tad pierādīt, ka diskriminācijas aizlieguma princips nav pārkāpts, jau ir atbildētāja pienākums.”<sup>37</sup>

Apgrieztās pierādīšanas princips gulstas arī uz valsti,<sup>38</sup> ja valsts ir rīcība ir bijusi diskriminējoša (izdevusi vai piemērojusi normu) vai privātpersonu attiecībās, iespējamam pāri darītajam ir jāpierāda, ka tā darbība nav bijusi diskriminējoša.

[15] Šī Atzinuma 12.-12.3. punktos tika konstatēts, ka nevienlīdzīga attieksme var rasties starp ārstiem, kas izmanto ar vairāku secīgu grūtniecību saistītus atvaļinājumus, un ārstiem, kas šādus atvaļinājumus neizmanto.

Līdz ar to, sākotnēji ir jānoskaidro, vai šāda atšķirīga attieksme var rasties uz kāda diskriminācijas kritērija pamata.

[15.1] Kā šī Atzinuma 14.3.1 punktā ir norādīts, tad tieša diskriminācija dzimuma dēļ veidojas, ja ir bijusi mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma laikā (abi šie atvaļinājumi ir tieši saistīti ar dzimumu). Darba likuma 156.panta pirmā daļa paredz, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Tātad gan bērna tēvs, gan bērna māte var izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu.

<sup>31</sup> Eiropas Savienības tiesības. II daļa Materiālās tiesības. Schewe C. zinātniskajā redakcijā. , 540.lpp.

<sup>32</sup> Eiropas Savienības tiesības. II daļa Materiālās tiesības. Schewe C. zinātniskajā redakcijā. , 540.lpp.

<sup>33</sup> *Jeb strukturālā vai institucionālā diskriminācija. Tiesībsarga piezīme.*

<sup>34</sup> Systemic discrimination. Identifying and Preventing systemic discrimination at the local level. Policy Study. October 2020. Council of Europe. Intercultural cities. Pieejams: <https://rm.coe.int/policy-study-identifying-and-preventing-systemic-discrimination-at-the/1680a00ef4>

<sup>35</sup> *Tai skaitā diskriminācijas aizlieguma princips kā vienlīdzības principa daļa. Tiesībsarga piezīme.*

<sup>36</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. 91.pants., 92.lpp.

<sup>37</sup> Eiropas Savienības tiesības. II daļa Materiālās tiesības. Schewe C. zinātniskajā redakcijā. , 541.lpp.

<sup>38</sup> Latvijas Republikas Satversmes 91.pants. Tiesiskās vienlīdzības princips. Satversmes tiesas judikatūra., Izdevējs Tiesu namu aģentūra. 2022, 14.lpp.

Konkrētajā gadījumā var secināt, ka nelabvēlīga attieksme ir veidojusies, jo Iesniedzēja ir izmantojusi visus ar grūtniecību saistītos atvaļinājumu veidos, gan tos, kas tieši attiecas uz viena dzimuma tiesībām, gan tos, kas attiecas uz abu vecāku (abu dzimumu) tiesībām. No EST judikatūras izriet, ka netieša diskriminācija dzimuma dēļ pastāv tad, ja, piemērojot valsts pasākumu, kaut arī tas ir neitrāli formulēts, nelabvēlīgā situācijā ir daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu.<sup>39</sup>

Kā jau iepriekš tika norādīts, tad apstrīdētā norma ir neitrāli formulēta. Līdz ar to ir nepieciešams vērtēt tās ietekmi uz dzimumiem. Pamatojoties uz “Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras datiem par vecāku pabalsta saņēmējiem liecina, ka vīrieši bērna kopšanas atvaļinājumu Latvijā izmanto reti. Saskaņā ar VSAA datiem 2021.gadā vecāku pabalstu saņēma vidēji 20 274 cilvēku mēnesī, tostarp 16 874 sievietes un 3401 vīrietis. Taču, ņemot vērā, ka šo pabalstu saņēmēju skaitā ir arī strādājoši vecāki (621 sieviete un 2216 vīrietis), var secināt, ka lielākā daļa vīriešu, kuri saņem bērna kopšanas pabalstu, bērna kopšanas atvaļinājumu faktiski neizmanto.”<sup>40</sup>

Līdz ar to, lai arī teorētiski tiesības izmantot bērnu kopšanas atvaļinājumu ir abiem dzimumiem un attiecīgi sarežģījumi, kas rodas līdzsvarojot darba – privātās dzīves bērna kopšanas atvaļinājumā vai pēc atgriešanās no tā, var skart abus dzimumus, tomēr, ņemot vērā, faktisko situāciju Latvijā, kur lielākoties tieši sievietes skar sekas, kas iestājas bērna kopšanas atvaļinājuma dēļ, konkrētā situācija būtu jākvalificē, kā iespējams netiešās diskriminācijas aizlieguma pārkāpums dzimuma dēļ.

[15.2] Vienlaikus ir nepieciešams norādīt, ka saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem 2021.gadā veselības un sociālās aprūpes jomā strādāja 58,3 tūkstoši personas, no tām 9000 vīrieši un 49,4 tūkstoši sievietes.<sup>41</sup> Ja vēro statistiku (2020.gada dati) pēc vecuma šādās ārstniecības personu skata struktūrās kā ārsti, ģimenes ārsti, zobārsti, medicīnas māsas, ārstu palīgi (feldšeri), vecmātes, farmaceiti, farmaceitu asistenti, tad vecuma posmā līdz 44 gadiem<sup>42</sup> un no 44 -vairāk kā 65 gadiem ir šāda proporcija<sup>43</sup>:

<sup>39</sup> Skat. it īpaši spriedumus Brachner, C 123/10, EU:C:2011:675, 56. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī Elbal Moreno, C 385/11, EU:C:2012:746, 29. punkts) (skat. 28.punktu).

<sup>40</sup> Bērna kopšanas atvaļinājums. Kādas izmaiņas gaidāmas augustā? Lieģe-Doležko A., 2022.gada 17.maijs. Pieejams: <<https://www.santa.lv/raksts/mansmazais/berna-kopsanas-atvalinajums.-kadas-izmainas-gaidamas-augusta-50181/>>

<sup>41</sup> Nodarbinātie pēc saimnieciskās darbības veida un dzimuma (NACE 2.red.) - Dzimums, Darbības veids (NACE 2.red.), Rādītāji un Laika periods. Centrālās statistikas pārvalde. Pieejams: <[https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP\\_PUB/START\\_\\_EMP\\_\\_NB\\_\\_NBLA/NBL040/table/tableViewLayout1/](https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__EMP__NB__NBLA/NBL040/table/tableViewLayout1/)>

<sup>42</sup> Potenciālais reproduktīvais vecums. Piezīme.

<sup>43</sup> Praktizējošo ārstniecības personu skaita struktūra pa vecuma grupām. Veselības statistikas datu bāze. Pieejams: <[https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health\\_\\_Veselibas\\_aprupes\\_resursi/RES040\\_AP\\_vec\\_grupas.px/table/tableViewLayout2/](https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health__Veselibas_aprupes_resursi/RES040_AP_vec_grupas.px/table/tableViewLayout2/)>



	Ārsti	Ģimenes ārsti	Zobārsti	Medicīnas māšas	Ārstu palīgi (feldšeri)	Vecmātes	Farmaceiti	Farmaceitu asistenti
Līdz 44 gadiem	33,5%	22,3%	33%	28,5%	50,1%	44,9%	44,7%	33,2%
No 45-6 un vairāk	66,5%	77,7%	67%	71,5%	49,9%	55,1%	55,3%	66,8%

Līdz ar to lielākoties kā ārstniecības personas strādā personas, kas ir 45 gadus vecas vai vecākas, attiecīgi, kuru reproduktīvais vecums var būt pārsniegts.

Diemžēl nebija pieejami dati par ārstniecības personām dzimuma un vecuma griezumā, lai varētu izdarīt secinājumus par to, uz cik personām aptuveni varētu attiekties ierobežojumi turpināt darbu pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma iepriekšējā statusā. Turklāt arī LĀB līdz šim nav apkopojusi informāciju par to, cik sievietes-ārstes ir negatīvi ietekmējis sertifikācijas/resertifikācijas process, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma.

Tomēr ņemot vērā, ka sertifikācija un resertifikācija attiecas uz visām ārstniecības personām, un tā ir izveidota, pamatojoties uz normatīvajos aktos noteiktā, tad principā jebkāds ierobežojums skartu ikvienu ārstniecības personu, kas būtu izmantojusi ar vairākām secīgām grūtniecībām un bērnu kopšanu saistītos atvaļinājumus. Līdz ar to, šāds ierobežojums būtu uzskatāms par sistēmisku.

Tādējādi konkrētajā gadījumā var vērst uzmanību uz iespējamu sistēmisku netiešo diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu dzimuma dēļ.

[15.3] Papildus ir nepieciešams norādīt, ka diskriminācijas aizliegums dzimuma dēļ neietver tikai tiesības saņemt ar grūtniecību saistītos atvaļinājumus, bet arī turpināt darba tiesiskās attiecības tādā pašā kapacitātē kā pirms minēto atvaļinājumu piešķiršanas. Darba likuma 156.panta ceturrtā daļa paredz pienākumu darba devējam<sup>44</sup> saglabāt darbiniekam to pašu, vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. Šī norma ir imperatīva, un darba devēja atkāpšanās no tajā noteiktā pienākuma nav pieļaujama.<sup>45</sup> EST ir norādījusi, ka jēdziens “tiesības, ko darba ņēmējs iegūvis vai kas ir iegūšanas stadijā aptver tiesību un priekšrocību kopumu naudā vai graudā, kas tieši vai netieši izriet no darba attiecībām un kas darbiniekam piemīt attiecībā pret darba devēju brīdī, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums.”<sup>46</sup>

Noteikumi Nr.943 rada situāciju, ka sievietei-ārstei, atgriežoties no vairākām ar secīgām grūtniecībām saistītiem atvaļinājumiem, ir piekļuve sertifikācijas eksāmenam, nevis resertifikācijas procesam, tātad netiek nodrošināti līdzvērtīgi apstākļi, kādi bija pirms sievietes-ārste izmantoja ar grūtniecību saistītos atvaļinājumus. Turklāt ņemot vērā to, ka sertifikācijas

<sup>44</sup> Kā jau iepriekš tika norādīts, tad šajā gadījumā tiek veidotas trijstūra veida nodarbinātības attiecības, kur lielu lomu spēlē sertifikācijas institūcija, līdz ar to uz sertifikācijas institūcijas darbību būtu jāattiecinā arī nodarbinātības nosacījumi, kas skar vienlīdzības jautājumu nodrošināšanu praksē. Tiesībsarga piezīme.

<sup>45</sup> Darba likuma komentāri. 2020. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, BDO Law, Freidrich Ebert Stiftung. 425.lpp, Pieejams:

<[https://juristavards.lv/wwwraksti/JV/BIBLIOTEKA/GRAMATAS/LBAS\\_DARBA\\_LIKUMS\\_2020.PDF](https://juristavards.lv/wwwraksti/JV/BIBLIOTEKA/GRAMATAS/LBAS_DARBA_LIKUMS_2020.PDF)>

<sup>46</sup> EST 2009.gada 22.oktobra spriedums lietā Nr.C-116/08, Christel Meerts pret Proost NV, 43., 44.punkts.

eksāmens ir dārgāks nekā resertifikācijas process, tad sievietei- ārstei tiek radīti papildus izdevumi.

[16] Kā šī Atzinuma 14.3.2.punktā bija norādīts, ka netiešo diskrimināciju var attaisnot, ja tās pamatā ir objektīvi iemesli (t.i., leģitīms mērķis un tā sasniegšanai nav pieejami mazāk ierobežojoši līdzekļi.<sup>47</sup>

[16.1] Gan LĀB, gan VM, kā ierobežojuma mērķi, atsaucas uz Satversmes 111.pantā noteikto, ka valsts aizsargā cilvēku veselību un garantē ikvienam medicīniskās palīdzības minimumu. Tāpat atbildīgās institūcijas piemin Pacientu tiesību likuma 5. panta otro daļu (kvalitatīva un kvalificēta ārstniecība) un Ārstniecības likuma 29. panta pirmo un otro daļu (sertifikācijas pienākums) un 38. pantu (ārsta tiesības sniegt atzinumu par pacienta veselību un ārstēšanu).

[16.2] Tiesībsargs piekrīt, ka pacientu veselības aizsardzība var būt leģitīms mērķis, lai noteiktu papildus prasības ārstiem.

[17] “Tomēr, ja publiskā vara ierobežo personas tiesības un likumiskās intereses, ir jāievēro saprātīgs līdzsvars starp personas un valsts vai sabiedrības interesēm.”<sup>48</sup> Līdz ar to ir nepieciešams vērtēt, vai leģitīma mērķa īstenošanai nav pieejami mazāk ierobežojoši līdzekļi.

[17.1] Tiesībsargs vērs uzmanību, ka gan VM, gan LĀB ir norādījusi, ka ir iespējams Noteikumos Nr.943 paredzēt papildus resertifikācijas kārtību sievietēm- ārstēm, kas atgriežas no bērnu kopšanas atvaļinājuma. LĀB (šī Atzinuma 2.4.punkts) ir norādījusi uz konkrētu risinājumu. VM (šī Atzinuma 1.3.punkts) ir vispārīgi norādījusi, ka ir iespējams paredzēt mazāk ierobežojošu līdzekli, lai tiktu nodrošinātas sieviešu-ārstu tiesības pēc atgriešanās no ar grūtniecību saistītiem atvaļinājumiem, attiecīgi par to vispirms diskutējot ar nozares speciālistiem.

[17.2] Ņemot vērā, ka nozares atbildīgās institūcijas ir atzinušas, ka ir iespējams paredzēt speciālus nosacījumus sievietēm- ārstēm pēc atgriešanās no bērnu kopšanas atvaļinājuma, tad nav nepieciešams norādīt uz papildus argumentiem.

[17.3] Tādējādi tiesībsargs konstatē, ka Noteikumu Nr.943 49.punkta pašreizējā redakcija nesamērīgi ierobežo sieviešu- ārstu tiesības uz atgriešanos darbā pēc ar vairākām secīgām grūtniecībām saistītiem atvaļinājumiem uz līdzvērtīgiem nosacījumiem tiktāl, ciktāl tas attiecas uz pienākumu kārtot sertifikācijas, nevis resertifikācijas procesu, attiecīgi par to maksājot vairāk.

[18] Tādējādi tiesībsargs secina, ka Noteikumu Nr.943 49.punkts īsteno nevienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm – ārstēm, kas atgriežas no vairākiem secīgiem ar grūtniecību saistītiem atvaļinājumiem tiktāl, ciktāl tas attiecas uz iespēju atgriezties darbā uz līdzvērtīgiem nosacījumiem, liekot kārtot sertifikācijas eksāmenu, nevis resertifikācijas procesu, vienlaikus par to maksājot vairāk. Lai arī ārstniecības personu sertifikācijas/ resertifikācijas process ir pamatots ar leģitīmu mērķi – pacientu veselības aizsardzība, tomēr konkrētajā gadījumā, kā ir

<sup>47</sup> Eiropas Savienības tiesības. II daļa Materiālās tiesības. Schewe C. zinātniskajā redakcijā. , 540.lpp.

<sup>48</sup> Satversmes tiesas 2002. gada 19. marta spriedums lietā Nr. 2001-12-01

atzinusi gan VM, gan LĀB, ir iespējams sabalansēt sabiedrības intereses ar ārstu tiesībām uz ģimenes dzīvi, veicot attiecīgus grozījumus Noteikumos Nr.943.

Līdz ar to tiesībsargs konstatē sistēmisku netiešās diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu dzimuma dēļ tiktāl, ciktāl tas uzliek pienākumu ārstei- sievietei kārtot sertifikācijas eksāmenu un maksāt par to vairāk, atgriežoties darbā pēc vairākiem secīgiem ar grūtniecību saistītiem atvaļinājumiem.

### *III Labas pārvaldības princips VM un LĀB darbībā*

[19] Valsts pārvaldes iekārtas likuma 10.panta otrā daļa noteic, ka valsts pārvalde savā darbībā ievēro cilvēktiesības, savukārt minētā panta piektā daļa paredz, ka valsts pārvalde savā darbībā ievēro labas pārvaldības principu. Tas ietver atklātību pret privātpersonu un sabiedrību, datu aizsardzību, taisnīgu procedūru īstenošanu saprātīgā laikā un citus noteikumus, kuru mērķis ir panākt, lai valsts pārvalde ievērotu privātpersonas tiesības un tiesiskās intereses.

Tātad valsts pārvaldes institūcijām savā darbībā ir jāievēro gan cilvēktiesības, gan labas pārvaldības princips.

[19.1] Veselības ministrija ir nozares atbildīgā institūcija, kura ir atbildīga par veselības politikas izstrādi un īstenošanu.<sup>49</sup> Minētais nozīmē izveidot tādu sistēmu, kas ir atbilstoša Latvijas Republikas Satversmei, tai skaitā vienlīdzības principam.

[19.2] Šī Atzinuma sadaļā Hronoloģiskā situācijas attīstība var redzēt, ka Iesniedzēja apzinājās, ka vairāku secīgu grūtniecību dēļ var neizpildīt Noteikumos Nr.943 noteiktās prasības par praktizēšanas ilgumu. Iesniedzējas sertifikāta termiņš bija 2022.gads. Iesniedzēja jau 2021.gada sākumā vērsās gan pie LĀB, gan VM ar lūgumu sniegt skaidrojumu, kā rīkoties konkrētajā situācijā.

[19.3] LĀB vērtēja Iesniedzējas iesniegumu sašaurināti, nevērtējot ar grūtniecību saistītos atvaļinājumus vispār, lai arī Iesniedzēja uz to bija norādījusi. Vēlāk LĀB elektroniskā pasta vēstulē tiesībsargam (šī Atzinuma 3.punkts) norādīja, ka “ne iepriekš uzziņas pieprasījumā, ne apstrīdēšanas iesniegumā Iesniedzēja nebija norādījusi, ka attiecībā pret viņu tiktu pieļauta diskriminācija pēc dzimuma.” Tātad var secināt, ka LĀB nesaskatīja iespējamu diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu.

[19.4] VM kā nozares atbildīgā institūcija sākotnēji norobežojās no atbildes sniegšanas, novirzot jautājuma izskatīšanu atpakaļ LĀB. VM situācijā sāka iedziļināties tikai 2022.gada pirmajā ceturksnī, tātad gandrīz gadu pēc tam, kad Iesniedzēja bija centusies aktualizēt problēmu.

[19.4.1] VM vēstulē tiesībsargam ir atzinusi, ka problēma pastāv un ir nepieciešama plašāka diskusija par minēto jautājumu.

[19.4.2] Gala lēmumā VM tomēr atzina LĀB darbības atbilstību tiesību normām. VM lēmumā bija pieminēta diskriminācija, tomēr tiesībsargs norāda, ka vispārīgas informācijas citēšana no tiesībsarga interneta vietnes par diskrimināciju nav uzskatāma par diskriminācijas aizlieguma principa vērtēšanu.

[20] Līdz ar to, tiesībsargs konstatē, ka nedz LĀB, nedz VM nav vērtējusi Iesniedzējas iesniegumu diskriminācijas aizlieguma principa tvērumā, kā arī izskatījusi iespēju veikt izmaiņas Noteikumos Nr.943, lai samērotu sieviešu – ārstu tiesības netikt diskriminētām ar sabiedrības tiesībām uz kvalitatīvu veselības aprūpi. Tāpat gan LĀB, gan VM nav centušās minēto situāciju risināt savlaicīgi (2021.gada ietvaros). Tādējādi tiesībsargs konstatē labas pārvaldības principa pārkāpumu VM un LĀB darbībā.

---

<sup>49</sup> Ministru kabineta 2004.gada 17.aprīļa noteikumi Nr. 286 “Veselības ministrijas nolikums” Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/87141-veselibas-ministrijas-nolikums>>

Līdz ar to tiesībsargs konstatē:

a) sistēmisku netiešās diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu dzimuma dēļ, ciktāl tas uzliek pienākumu ārstei- sievietei kārtot sertifikācijas eksāmenu un maksāt par to vairāk, atgriežoties darbā pēc vairākiem secīgiem ar grūtniecību saistītiem atvaļinājumiem.

b) labas pārvaldības principa pārkāpumu VM un LĀB darbībās savlaicīgi nesākot risināt problēmu (2021.gadā), kad Iesniedzēja uz to norādīja sākotnēji.

*Tiesībsarga rekomendācija:*

Pamatojoties uz Tiesībsarga likuma 25.panta pirmo un trešo daļu, tiesībsargs pabeidz pārbaudes lietu Nr.2022-35-26D,26B ar rekomendāciju VM kā nozares atbildīgajai institūcijai izstrādāt grozījumus Noteikumos Nr.943, kas atbilstu Satversmes 91.panta otrajam teikumam un Satversmes 106.pantam.

VM sniegt informāciju par rekomendācijas izpildi līdz **š.g.1.novembrim**.

Ar cieņu  
tiesībsargs

Juris Jansons

*Šis dokuments ir parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu*