



# Tiesībsarga tiesas procesa izspēle cilvēktiesībās 2024



## Tiesas procesa izpēles kāzuss

[A] Kāzusā minētie fakti, personas un notikumi ir izdomāti. Jebkāda apstākļu vai notikumu sakritība uzskatāma par nejaušu. Lai arī kāzusa darbība noris reālā laikā, šis apstāklis nekādā mērā nenozīmē, ka kāzusa pamatā likti reāli notikumi.

[B] Kāzuss ir balstīts uz Latvijā spēkā esošajām tiesību normām, kas pieņemtas līdz izpēles izsludināšanas datumam. Ja līdz izpēles finālam kādā kāzusā aplūkotā tiesību nozarē mainās normatīvais regulējums, tajā skaitā tiesību normas zaudē spēku vai tiek grozītas, tiek pieņemts vai stājas spēkā jauns normatīvais akts vai akti, šie grozījumi izpēļu dalībniekiem nav jāņem vērā. Ja pēc izpēļu sākuma nacionāla vai starptautiska tiesa vai tām pielīdzināma institūcija, tajā skaitā Satversmes tiesa, Eiropas Savienības Tiesa, Eiropas Cilvēktiesību tiesa, ANO Cilvēktiesību komiteja vai citu valstu konstitucionālās, augstākās vai citas tiesas pieņem autoritatīvu skaidrojumu kādai tiesību problēmai, izpēļu dalībnieki var izmantot tajā ietvertos argumentus.

[C] Kāzusā aprakstītie viedokļi skaidro un raksturo pieteikuma iesniedzēja un valdības pozīciju. Izpēļu dalībnieku juridiskajai analīzei nav pilnībā jāsakrīt ar kāzusā aprakstītajiem pušu viedokļiem. Izpēļu dalībniekiem ir jāievēro prasījuma robežas, savukārt argumentācijas izvēlē viņi nav ierobežoti.

## II

[1] Sofija Grāmatiņa jau vairāk nekā piecus gadus ir strādājusi SIA "Veiksmīgi juridiskie risinājumi" jurista amatā, ikdienā veicot dažādus uzdevumus, kas saistīti ar līgumu un tiesvedības dokumentu sagatavošanu civillietās. 2020.gada 3.martā Sofija, lasot jaunākās nozares ziņas žurnālā "Jurista Vārds", uzzināja, ka viņas darba vieta ir izsludinājusi vecākā jurista vakanci, kas Sofijai būtu paaugstinājums. Jautāts par sludinājumu, Sofijas tiešais priekšnieks Valdis Bargais apstiprināja, ka konkurss ir izsludināts un arī Sofija tam var pieteikties, taču uzreiz arī brīdināja, ka konkurence būs liela, jo jaunajai vakancei būs daudz plašāka profesionālā brīvība un arī būtiski lielāks atalgojums. Sofiju gan šāds brīdinājums nebiedēja, ņemot vērā, ka Sofija ir ne vien viena no uzņēmuma

ilgstošākajām darbiniecēm, bet arī viņas rezultatīvie rādītāji pastāvīgi pārsniedz vidējo līmeni birojā. Tomēr, neraugoties uz to, Sofija sava darba laikā ir redzējusi, ka pēdējo divu gadu laikā jau 3 kolēģi vīrieši bez konkursa ir ieguvuši paaugstinājumus darbā, lai gan nostrādājuši SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi” ne vairāk kā trīs gadus.

[2] Pēdējie mēneši Sofijas dzīvē ir nesuši priecīgus notikumus, un Sofijas ģimenē jau uz 2020. gada vasaras otro pusi ir gaidāms ģimenes pieaugums. Tomēr pirmie grūtniecības mēneši Sofijai izrādījās gaužām sarežģīti, un Sofija vairākkārt darba vietā saskārās ar dažādām nepatīkamām blaknēm, jo sevišķi sliktu dūšu un nogurumu. Arī ģimenes ārsts Sofiju ir aicinājis samazināt darba slodzi, jo Sofijas vecuma dēļ konstatējama augsta riska grūtniecība. Tā kā regulāri ir nepieciešams apmeklēt dažādus ārstus un speciālistus, Sofijai ir vairākkārt nācies kavēt darbu un ņemt slimības lapas. Sofija par biežo kavējumu iemeslu ir mutiski pastāstījusi personālvadības speciālistei Beātei Ābelei, kas tai apliecināja, ka pagaidām ar šo paziņojumu pilnībā pietiek, un Beāte Ābele arī turpmāk būs atbildīga par ar grūtniecību saistītajiem darba tiesiskajiem jautājumiem. Arī Sofijas priekšnieks Valdis Bargais šajā laika periodā ir bijis pretimnākošs, un ir meklēti risinājumi, piemēram, atļaujot Sofijai strādāt attālināti no mājām dienās, kad Sofija saskārusies ar nelāgu pašsajūtu. Tomēr pēdējā tikšanās reizē priekšnieks paudis bažas par to, ka Sofijas regulārā prombūtne negatīvi ietekmē darba vidi un rada jautājumus par Sofijas spēju veikt darba pienākumus. Sofija iepriekš no kolēģes Zaigas Zariņas birojā ir dzirdējusi baumas, ka priekšnieks Valdis Bargais citam kolēģim sūdzējies, ka ar vīriešiem strādāt noteikti ir vieglāk nekā ar sievietēm.

[3] Sofijas draudzene arī zināja teikt, ka Valda Bargā draugs Māris Censonis no konkurējošā advokātu biroja “Kalniņš, Bērziņš un Liepiņš” esot motivēts pāriet uz SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi” un vēlas saņemt augstāku algu nekā līdz šim. Viņš esot augsti kvalificēts jurists darba tiesību un civiltiesību jautājumos, kas gluži nav bijusi SIA “Veiksmīgi juridiskie risinājumi” stiprā puse līdz šim, un, iespējams, varētu pārvilināt līdz klientus no līdzšinējās darba vietas. Neskatoties uz minēto, Sofija iesniedza savu pieteikumu vecākā jurista vakancei un veiksmīgi tika uzaicināta uz otro kārtu - testu. Pēc veiksmīgas testa izpildes Sofija tika uzaicināta uz noslēdzošo kārtu - interviju, uz kuru tika aicināti divi veiksmīgākie kandidāti: Sofija un Māris Censonis. Atlases komisijā bija iekļauti trīs darbinieki - Valdis Bargais, Andris Ziņkārīgais un Beāte Ābele.

[4] Neilgi pēc intervijas Sofija biroja virtuvē sastapa Andri Ziņkārīgo, kas pārinteresējās gan par Sofijas darba gaitām, gan arī cita starpā uzdeva jautājumu, kā gan tas nākas, ka Sofija pēdējā laikā tik reti redzama darba vietā, un vai tik Sofijas izvēlētie platie džemperī neslēpj kādus priecīgākus jaunumus.

Atbildot uz jautājumu, Sofija vien atsmēja, ka "tā nu gan nav viņa darīšana", taču, aizgājusi mājās, saprata, ka jūtas aizskarta par to, ka šāds jautājums vispār ir ticis uzdots. Pāris dienas vēlāk Sofija uzzināja, ka konkursā uzvarējis Māris Censonis. Aptaujājusi kolēģus, Sofija atklāja, ka atšķirībā no viņas, kurai ir maģistra grāda tiesību zinātnēs, Māris Censonis maģistra līmeņa studijas vēl nav pabeidzis.

[5] Tā kā radusies situācija Sofijai likās netaisnīga, Sofija nolēma vērsties Tiesībsarga birojā, lai saņemtu mutvārdu konsultāciju. Saņemot pamudinājumu izmantot savas tiesības, 2020.gada 1.jūnijā Sofija saskaņā ar Darba likuma 7.pantu, 29.panta pirmo un astoto daļu vērsās Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesā ar prasības pieteikumu pret SIA "Veiksmīgi juridiskie risinājumi". Pieteikumā Sofija norādīja, ka tikusi diskriminēta dzimuma dēļ, jo tās paaugstinājumu darbā kavējis gan seksisms pret sievietēm, gan arī aizspriedumi pret grūtniecēm. Sofija arī lūdza piespriest viņai par labu 3000 EUR kompensāciju par morālo kaitējumu.

[6] Pēc tiesvedības ierosināšanas SIA "Veiksmīgi juridiskie risinājumi" iesniedza paskaidrojumus tiesā. Paskaidrojumos SIA "Veiksmīgi juridiskie risinājumi" norādīja, ka uzvarējušais kandidāts Māris Censonis tika izraudzīts, pamatojoties uz vairākiem kritērijiem, un, nenoliedzami, pienesuma dēļ, ko sniedz speciālista pārvilināšana no konkurenta. Tāpat arī tika vērtēta viņa līdzšinējā profesionālā pieredze cilvēktiesību un darba tiesību jomā, kā arī ņemts vērā viņa augstais komunikācijas prasmju novērtējums. SIA "Veiksmīgi juridiskie risinājumi" noliedza, ka Sofija Grāmatiņa būtu diskriminēta dzimuma dēļ, jo intervijas kritēriji bija vienlīdzīgi visiem kandidātiem. Lai gan Sofija Grāmatiņa saņēma augstāku rezultātu izglītības jomā un tās kopējā darba pieredze bija ilgāka, tomēr Sofija saņēma mazāku vērtējumu sadaļās "atsauksmes/rekomendācijas no iepriekšējā darba devēja" un "plānošana/organizācija". Turklāt sludinājumā arī bija norādīts, ka "priekšroka tiks dota kandidātiem, kuriem būs iespēja ceļot (doties komandējumos) darba vajadzībām / veikt darbu arī ārpus noteiktā darba laika / veikt darbu arī nedēļas atpūtas dienās (svētku dienās)". Nenoliedzami Sofijas Grāmatiņas līdzšinējā darba vēsture norāda uz zināmām grūtībām būt vienmēr pieejamai, ko apliecina arī darba vietā izmantotās aplikācijas "DeskTime" darba laika uzskaites sistēmas dati. Proti, no šiem datiem redzams, ka Sofija nepielāgojas uzņēmuma darba laikam, kā arī regulāri apmeklē "neproduktīvas" poliklīniku mājaslapas un tādus sociālos tīklus kā calis.lv un maminuklubs.lv. Darbinieku darba līgumā ir atrunāta "DeskTime" aplikācijas izmantošana darba uzskaites analīzei, kas var tikt izmantota kā kritērijs, veicot darbinieku ikgadējo novērtēšanu. Turklāt Sofijas regulāros kavējumus apliecina arī sejas atpazīšanas sistēmas uzkrātie dati par to, cikos Sofija faktiski ierodas darbā. Lai gan jau "DeskTime" aplikācijā tika uzkrāta informācija par darba laika uzskaiti, sejas atpazīšanas sistēmas dati

to atsevišķos gadījumos tikai precizē, piemēram, gadījumos, kad darbinieks ierodas darbā, bet uzreiz neieslēdz datoru. Šāda informācija uzņēmuma rīcībā ir tādēļ, ka vien pirms dažiem mēnešiem SIA "Veiksmīgi juridiskie risinājumi", lai nepieļautu nepiederošu personu iekļūšanu telpās un garantētu sava komercnoslēpuma aizsardzību, nācās ieviest paaugstinātas drošības sistēmu. Tas notika pēc tam, kad, visticamāk, tieši konkurējošā advokātu biroja "Kalniņš, Bērziņš un Liepiņš" iesūtīts spiegs bija nokopējis konfidenciālus uzņēmuma līgumus. Darba devējs nevarēja neņemt vērā sev pieejamo informāciju par līdzšinējo darba izpildi, savukārt rekomendācijas no iepriekšējiem darba devējiem, kas saņemtas par Māri Censoni, ir bijušas tikai un vienīgi pozitīvas. Savukārt testa rezultāti pēc pirmās kārtas abiem kandidātiem ir bijuši līdzvērtīgi. SIA "Veiksmīgi juridiskie risinājumi" norādīja, ka Sofija Grāmatiņa nav iesniegusi kādus konkrētus pierādījumus saviem apgalvojumiem par diskrimināciju darba vietā, un darba vietai nebija nekādas oficiālas, rakstiskas informācijas, ka Sofija būtu grūtniece. Un, lai gan Andris Ziņkāriņš nenoliedz, ka patiešām ir sarunājies ar Sofiju arī par viņas privātās dzīves jautājumiem, tas ir noticis ārpus darba intervijas un nav ietekmējis tās rezultātu.

[7] 2020.gada 16.oktobrī Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa pieņēma spriedumu lietā, noraidot pieteicējas sūdzību. Tiesa norādīja, ka personāla atlasē ir tikuši izmantoti vienādi kritēriji visiem kandidātiem, intervijā nav uzdoti neatļauti jautājumi un arī izvirzītās prasības ir pamatotas amata pienākumiem. Proti, konkrētajā amatā darbiniekam ir pastāvīgi jābūt pieejamam darbam ar klientiem, un tas konkrētajā dzīves posmā ir bijis sarežģīti pieteicējai. Tiesa arī norādīja, ka atbildētājs ir iesniedzis virkni pierādījumu, lai pierādītu, ka nav pieļāvis atšķirīgu attieksmi, balstoties uz kādu no aizliegtajiem pamatiem.

[8] Par tiesas spriedumu pieteicēja iesniedza apelācijas sūdzību Rīgas apgabaltiesā, norādot, ka tiesa nav pietiekami izvērtējusi apstākli, ka pieteicēja līdz šim veiksmīgi pildījusi savus darba pienākumus, regulāri strādājot arī ārpus oficiālā darba laika. Darba intervijas laikā pieteicējai nav uzdoti jautājumi par viņas papildu pieejamību. Attiecīgi viņai nav dota iespēja paskaidrot, kā turpmāk tiks risināti jautājumi par darba laika plānošanu, un būtiskais algas pieaugums nenoliedzami ļautu organizēt šos jautājumus arī ar aukļu un asistentu palīdzību. Kopumā šādu nepamatotu prasību norādīšana liecina par pieteicējas diskrimināciju tās dzimuma dēļ. Tiesa arī vispār nav pievērsusi uzmanību apstāklim, ka gandrīz 90% SIA "Veiksmīgi juridiskie risinājumi" darbinieku ir vīrieši, lielākoties bez ģimenēm, kas noteikti ir ietekmējis arī darbinieku atlases komisiju, veicinot diskriminējošu attieksmi uz dzimuma pamata. Papildus tam pieteicēja lūdza pieaicināt liecinieci Zaigu Zariņu, kas var apstiprināt informāciju par Valda Bargā iepriekš paustajiem uzskatiem. Turklāt darba līgumā nav atrunāts, ka "DeskTime" aplikācijas datus ir atļauts izmantot citiem mērķiem. Proti, to lietot ne vien darba laika uzskaitē, bet

arī ar konkrēto pienākumu izpildi nesaistītiem mērķiem, tostarp, konkursa pretendentu novērtēšanai un iesniegšanai kā pierādījumiem tiesā. Tādējādi šie pierādījumi nevarēja tikt atzīti par pieļaujamiem tiesvedībā. Vēl jo vairāk, darba devējs ir nelikumīgi izmantojis sejas atpazīšanas sistēmas datus.

Sūdzībā Sofija Grāmatiņa norādīja, ka jau sākotnēji ir bijusi skeptiska par šādas sistēmas ieviešanu birojā, taču pēc izsvērtā darba devēja skaidrojuma un iepazīstināšanas ar to tam bija piekritusi. Lai gan joprojām pastāvēja iespēja iekļūt telpās ar speciālu šim nolūkam radītu čipkarti, darba devēja brīdinājums par nozaudētas čipkartes atjaunošanas izmaksām Sofiju bija atturējis no tās turpmākas lietošanas. Turklāt pieteicēja norādīja, ka par grūtniecību bija informējusi personāla vadības speciālisti, tādēļ darba vieta nevar atsaukties, ka tai nebija ne jausmas par pieteicējas grūtniecību un attiecīgi iespējama diskriminācijas pamata esamību. Neraugoties uz pieteicējas apelācijas sūdzību, ar 2021.gada 25.jūlija spriedumu Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija atstāja pirmās instances tiesas spriedumu negrozītu. Tiesa uzsvēra, ka pieteicējas minētie apstākļi nenorāda uz diskrimināciju. Saskaņā ar statistikas datiem iepriekšējā gadā Latvijā bija viens no augstākajiem sieviešu īpatsvaram vadošos amatos, tādējādi uzskatāms, ka diskriminācija dzimuma dēļ Latvijā ir gana zema.

Nenoliedzami, katrā darba intervijā ir iespējama zināma subjektivitāte un darba devējs vienmēr jau esošo darbinieku pazīs labāk. Nerodas šaubas, ka otrs kandidāts ir bijis līdzvērtīgs, ko apliecina arī apelācijas tiesvedības laikā atbildētāja uzaicinātā liecinieka - Māra Censoņa - iepriekšējā darba devēja Kārļa Kalniņa sniegtā liecība. Tiesa uzsvēra, ka neredz problēmu izmantot iesniegtos datus no "DeskTime" aplikācijas un sejas atpazīšanas sistēmas atbildētāja tiesisko interešu aizsardzībai. Taču, ja pieteicēja uzskata, ka tiek veikta nepamatota datu apstrāde, tai ir tiesības vērsties Datu valsts inspekcijā ar sūdzību. Tāpat tiesa spriedumā atgādināja, ka iepriekš pieteicējas izteiktais lūgums pieaicināt liecinieci Zaigu Zariņu lietā tika noraidīts, jo agrāki notikumi un baumas neietekmēja darba konkursa norisi un apelācijas instances tiesā jauni pierādījumi ir iesniedzami tikai izņēmuma gadījumos, ko pieteicēja pienācīgi nav pamatojusi. Turklāt no lietas apstākļiem neizriet, ka pieteicējas gaidāmais ģimenes pieaugums kādā veidā būtu ticis vērtēts lēmuma pieņemšanai. Ar Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2022.gada 3.janvāra rīcības sēdes lēmumu tika nolemts atteikt pieņemt kasācijas sūdzību, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 464.1panta otrās daļas 2.punktu. Tiesa norādīja, ka, izvērtējot kasācijas sūdzībā minētos argumentus, nav acīmredzama pamata uzskatīt, ka pārsūdzētajā spriedumā ietvertais lietas iznākums ir nepareizs un ka izskatāmajai lietai ir būtiska nozīme vienotas tiesu prakses nodrošināšanā vai tiesību tālākveidošanā.

[9] Pieteicēja 2022.gada 3.jūnijā vērsās Eiropas Cilvēktiesību tiesā ar pieteikumu, norādot uz Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (turpmāk – Konvencija) 6. un 8. kopsakarā ar 14.panta pārkāpumu. Pieteicēja norādīja uz trūkumiem tiesas procesa norisē, jo tiesa nav vērtējusi būtiskus apstākļus, kas norādīja uz pieteicējas diskrimināciju dzimuma dēļ, tiesa sniegusi vien vispārīgus vērtējumus, paužot viedokli, ka darba devējs izvirzījis tikai pamatotas prasības. Turklāt nacionālā tiesa kā pierādījumus ir izmantojusi datus no “DeskTime” aplikācijas un sejas atpazīšanas sistēmas, nevērtējot to, ka šāda iejaukšanās personas privātajā dzīvē ir pārkāpusi Konvencijas 8.pantā paredzētās tiesības uz privāto dzīvi. Pieteicēja nevarēja nojaust, ka šie dati varētu tikt izmantoti darba līgumā nesaistītiem mērķiem - kā pierādījumi tiesā un lai pamatotu pieteicējas neapstiprināšanu vecākās juristes amatā. Tiesa nav pēc būtības izvērtējusi konkursā izvirzīto prasību nepieciešamību darba pienākumu izpildei, un līdz ar to konkrētajā situācijā Latvijas valsts pieteicējas tiesību uz taisnīgu tiesu izmantošanā ir pieļāvusi diskriminējošu attieksmi. Turklāt apgabaltiesa noraidīja lūgumu noprotināt liecinieci lietā, lai gan tika noprotināts atbildētāja liecinieks, uz ko pieteicēja norādīja arī kasācijas sūdzībā. Šis pārkāpums ir radījis arī pieteicējas Konvencijas 8. un 14.pantā noteikto tiesību pārkāpumu, jo Latvijas valsts nav pilnvērtīgi nodrošinājusi pieteicējas, kas konkrētajā situācijā cieta no diskriminācijas, tiesību aizsardzību darba tirgū. Vērsšanās Eiropas Cilvēktiesību tiesā konkrētajā situācijā ir principiāli nozīmīgs jautājums, lai izmainītu Latvijas sabiedrībā valdošo uzskatu, ka dzimumu diskriminācija Latvijā nepastāv.

[10] Savā atbildes rakstā valdība uzsvēra, ka nacionālā tiesa ir izvērtējusi visus lietas faktus, lai nonāktu pie secinājuma, ka diskriminācija nav notikusi. Turklāt Latvija ir radījusi personai pilnvērtīgu tiesību aizsardzības mehānismu savu tiesību aizsardzībai. Personas aizsardzību no diskriminācijas dzimuma dēļ Latvijā nodrošina Satversme, Eiropas Savienības tiesību akti, Darba likums, kā arī Latvijas ratificētā ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām un ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu. Savukārt, vērtējot tiesvedību, jāuzsver, ka pierādījumu izvērtēšana un pieļaujamība ir primāri nacionālo tiesu kompetences jautājums, un konkrētajā situācijā tiesas secinājumu pārvērtēšanu varētu uzskatīt par iejaukšanos nacionālo tiesu tiesas spriešanas funkciju izpildē.