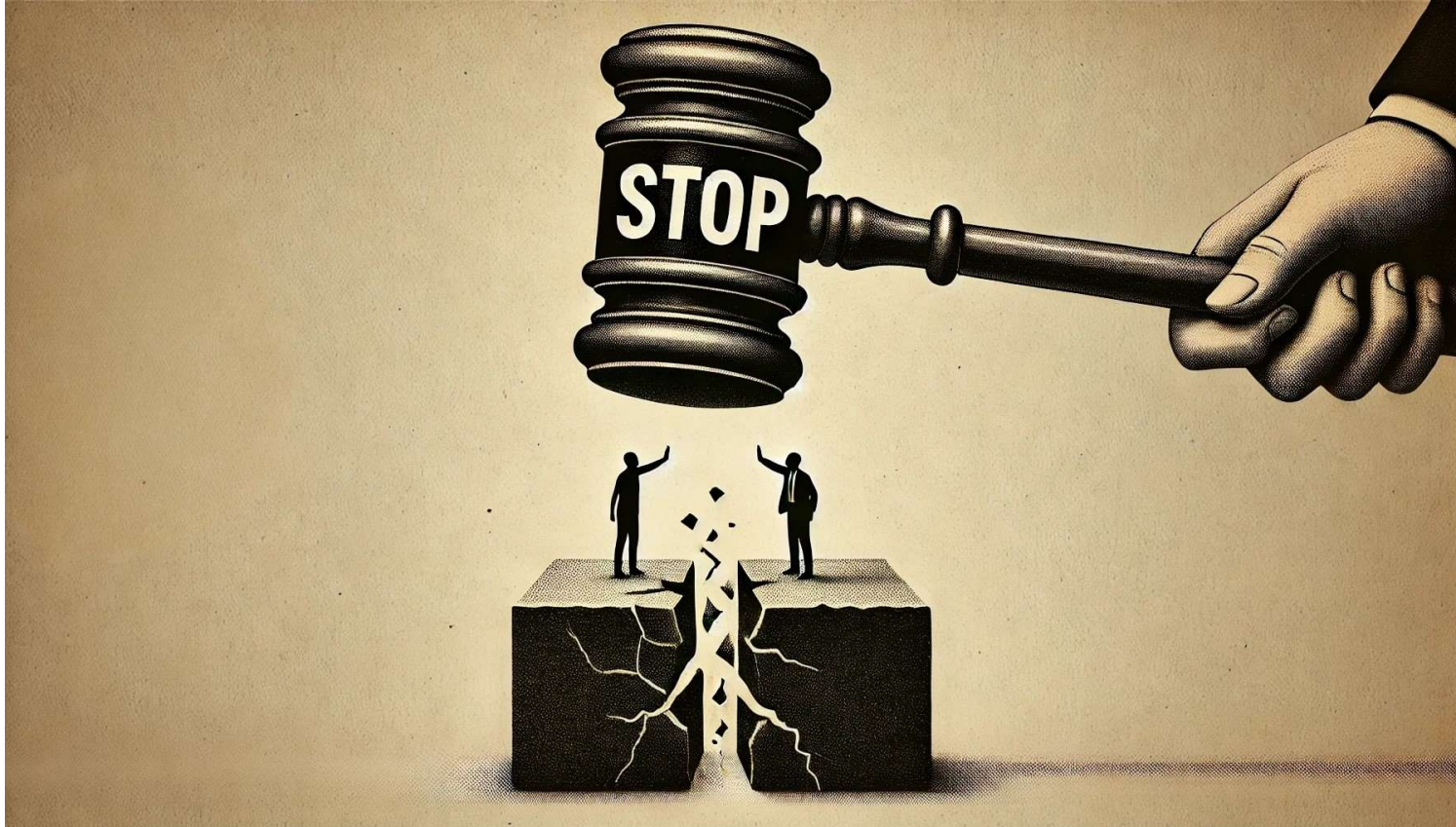




SANKCIJAS DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANAS JOMĀ 2025

Ph. D. Kristīne Dupate, Ph. D. Lolita Buka

LATVIJAS REPUBLIKAS
TIESĪBSARGS



**LATVIJAS
UNIVERSITĀTE**

**JURIDISKĀ
FAKULTĀTE**

Satura rādītājs

Izmantotie saīsinājumi	4
Ievads	5
1. Diskriminācijas aizlieguma princips un tā saturs	7
1.1. Aizliegtās situācijas	7
1.2. Diskriminācijas aizlieguma pazīmes	8
2. Diskriminācijas aizlieguma principa tvērums: piemērošanas jomas vertikālās un horizontālās attiecībās	10
2.1. Diskriminācijas aizlieguma principa nodrošināšana publisko tiesību jomā	10
2.2. Diskriminācijas aizlieguma principa nodrošināšana privāto tiesību jomās	10
3. Tiesību avoti	12
3.1. Starptautiskie tiesību avoti	12
3.2. Eiropas reģiona starptautiskie tiesību avoti	14
3.2.1. Eiropas Padome	14
3.2.2. Eiropas Savienība	14
3.3. Nacionālais tiesiskais regulējums	17
3.3.1. Latvijas Republikas Satversme	17
3.3.2. Likumi un Ministru kabineta noteikumi	18
4. Tiesību aizsardzības līdzekļi diskriminācijas gadījumā	24
4.1. Vispārīgie valsts pienākumi tiesību aizsardzībai	24
4.1.1. No starptautiskajiem līgumiem izrietošie valsts pienākumi	24
4.1.2. No Eiropas Padomes līgumiem izrietošie pienākumi	25
4.1.3. No ES tiesībām izrietošie pienākumi	32
4.2. Jēdziena "sankcija" teorētiskais saturs, veidi	34
4.3. Efektīvu, samērīgu un preventīvu sankciju teorētiskais saturs	37
4.3.1. Tiesību zinātnes atziņas par efektīvu, samērīgu un preventīvu sankciju teorētisko saturu	37
4.3.2. Efektīvu, samērīgu un preventīvu sankciju teorētiskais saturs starptautiskajās tiesībās	38

5. Sankciju diskriminācijas novēršanas jomā tvērums Latvijas normatīvajā regulējumā	48
5.1. Nacionālā tiesiskā regulējuma attiecībā uz sankcijām diskriminācijas gadījumā tvēruma atbilstība ES tiesību prasībām	48
5.2. Nacionālā tiesiskā regulējuma attiecībā uz sankcijām diskriminācijas gadījumā jomās ārpus ES tiesību prasībām	63
6. Sankciju piemērošana Latvijā	69
6.1. Kompetentās institūcijas un to piemērotās sankcijas	69
6.1.1. Kompetentās institūcijas administratīvā pārkāpuma procesā	69
6.1.2. Kompetentās institūcijas sankciju piemērošanā civilprocesuālajā, administratīvi procesuālajā un kriminālprocesuālajā kārtībā	70
6.2. Kompetento institūciju piemēroto sankciju atbilstība prasībai par efektīvām, samērīgām un preventīvām sankcijām	71
6.2.1. Kompetento institūciju piemērotās sankcijas administratīvās atbildības procesā	71
6.2.2. Tiesu piemērotās sankcijas tiesvedību procesos	72
7. Secinājumi un priekšlikumi	85
Secinājumi	85
Priekšlikumi	92
Izmantoto avotu saraksts	94
Tiesību avoti	94
Starptautiskie tiesību akti	94
Starptautisko tiesību spriedumi	96
Latvijas tiesību akti	99
Latvijas tiesu spriedumi	101
Citi avoti	103

Izmantotie saīsinājumi

ES – Eiropas Savienība

EST – Eiropas Savienības Tiesa

ECT – Eiropas Cilvēktiesību tiesa

ECK – Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija

ESH – Eiropas Sociālā harta

ESTK – Eiropas Sociālo tiesību komiteja

PTAC – Patērētāju tiesību aizsardzības centrs

levads

Šā darba mērķis ir izpētīt Latvijas tiesiskajā regulējumā noteiktās sankcijas diskriminācijas gadījumos, kā arī šo sankciju piemērošanu praksē, lai analizētu, vai tās ir efektīvas, samērīgas un ar atturošu ietekmi.

Lai minēto mērķi sasniegtu, ir veikti šādi uzdevumi:

- 1) aprakstīts diskriminācijas aizlieguma principa saturs;
- 2) aprakstīta diskriminācijas aizlieguma principa iedarbība un tvērums vertikālās (starp privātpersonu un valsti) un horizontālās (attiecībās starp privātpersonām) tiesiskajās attiecībās;
- 3) aprakstīts un analizēts starptautiskais un nacionālais tiesiskais regulējums, kas nosaka jautājumus par sankcijām diskriminācijas gadījumā, kā arī ir analizēta šā regulējuma piemērošana praksē;
- 4) analizēti pienākumi, kurus starptautiskie tiesību akti un prakse uzliek valstīm attiecībā uz sankciju noteikšanu diskriminācijas gadījumā;
- 5) izpētīts jēdziena “sankcija” saturs, tvērums un veidi tiesību teorijā un praksē;
- 6) analizēts efektīvu, samērīgu un preventīvu sankciju teorētiskais saturs;
- 7) analizēta Latvijas tiesiskā regulējuma attiecībā uz sankcijām diskriminācijas gadījumā atbilstība ES tiesību tvērumam un prasībai par efektīvu, samērīgu un preventīvu sankciju noteikšanas pienākumu;
- 8) analizēts Latvijas tiesiskais regulējums attiecībā uz sankcijām diskriminācijas gadījumā, kas iziet ārpus ES tiesību tvēruma;
- 9) analizēta institūciju kompetence saskaņā ar Latvijas tiesisko regulējumu un sankciju piemērošanu praksē;
- 10) analizēta Latvijas attiecīgo institūciju kompetence un piemēroto sankciju atbilstība prasībai par efektīvām, samērīgām un atturošām sankcijām.

Uzskaitītie uzdevumi apkopoti pētījuma septiņās nodaļās. 1. nodaļa veltīta diskriminācijas aizlieguma principa satura aprakstam. 2. nodaļa skaidro diskriminācijas aizlieguma principa darbību vertikālās un horizontālās attiecībās. 3. nodaļā aplūkots starptautiskais un nacionālais tiesiskais regulējums, kas nosaka diskriminācijas aizliegumu. 4. nodaļā tiek pētīti vairāki jautājumi. Pirmkārt, tas, kādi ir no Latvijai saistošajiem starptautiskajiem tiesību avotiem izrietošie pienākumi nacionālajās tiesībās attiecībā uz sankcijām diskriminācijas gadījumos un kāda ir šo pienākumu

piemērošana praksē. Otrkārt, 4. nodaļā tiek analizēts jēdziena “sankcija” teorētiskais saturs un veidi. Treškārt, šajā nodaļā tiek analizētas starptautiskajās tiesībās noteiktās prasības par efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju nodrošināšanas pienākumu nacionālajās tiesībās. 5. nodaļa veltīta analīzei par Latvijas tiesiskā regulējuma attiecībā uz sankcijām diskriminācijas gadījumā tvēruma atbilstību ES tiesību prasībām, kā arī tiek analizētas Latvijas tiesiskajā regulējumā noteiktās sankcijas, kas ir ārpus ES tiesību tvēruma. 6. nodaļā aplūkotas Latvijas institūcijas, kuru kompetencē ietilpst sankciju piemērošana diskriminācijas gadījumā, kā arī analizēta sankciju piemērošana praksē un šīs prakses atbilstība prasībai par efektīvām, samērīgām un atturošām sankcijām diskriminācijas gadījumā. Pētījuma nobeidumā 7. nodaļā ir apkopoti pētījuma gaitā gūtie secinājumi un priekšlikumi.

Pētījuma izstrādei ir izmantoti starptautiskie un nacionālie tiesību akti, starptautisko un nacionālo tiesu spriedumi, zinātniskie raksti, pētījumi, kā arī informācija, kuru sniegušas Latvijas kompetentās institūcijas.

1. Diskriminācijas aizlieguma princips un tā saturs

1.1. Aizliegtās situācijas

Diskriminācijas aizlieguma un līdztiesības tiesības ir balstītas uz Aristoteļa paradigmu, ka līdzīgas situācijās ir jāizturas līdzīgi, bet atšķirīgās – atšķirīgi un samērā ar to atšķirību. No šīs paradigmas izriet, ka, lai nodrošinātu līdztiesību, pret personām vienādās situācijās jāizturas vienādi, bet pret personām dažādās situācijās – dažādi.¹

Šāda diskriminācijas jēdziena izpratne tiek piemērota gan Latvijas tiesību sistēmā,² gan starptautiskajās tiesībās.

ECT diskrimināciju ir definējusi tādējādi, ka tā rodas situācijās, kad pret personu izturas atšķirīgi bez objektīva un saprātīga attaisnojuma,³ un situācijās, kad pret personu atšķirīgā situācijā izturas vienādi.⁴

Arī EST ir norādījusi, ka diskriminācijas aizlieguma princips tiek pārkāpts gadījumos, kad salīdzināmās situācijās attieksme ir atšķirīga, bet atšķirīgās situācijās – vienāda.⁵

Tāds pats saturs ir Latvijas Republikas Satversmes⁶ 91. panta otrajam teikumam, kurš nosaka diskriminācijas aizliegumu un papildina minētās normas pirmo teikumu.⁷ Satversmes tiesa ir atzinusi: “Vienlīdzības princips pieļauj un pat prasa atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas atšķirīgos apstākļos, kā arī pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras atrodas vienādos apstākļos, ja tai ir objektīvs un saprātīgs pamats.”⁸ Savukārt Satversmes 91. panta otrajā

¹ Fourbert, P. The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community. Sex Equality, Thoughts of Social and Economical Policy and Comparative Leaps to the United States of America. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2002, p. 31, paras. 63, 64; Levits, E. Par tiesiskās vienlīdzības principu. Latvijas Vēstnesis, 2003. gada 8. maijs, Nr. 68 (2833).

² Autoru kolektīvs. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Levits, E. 91. panta komentārs, 105. lpp., 120. paragr.

³ Piemēram, skatīt [ECT 1985. gada 28. maija spriedumu lietā Adulaziz, Cables un Balkandali pret Apvienoto Karalisti](#).

⁴ Piemēram, skatīt [ECT 2000. gada 6. aprīļa spriedumu lietā Thlimmenos pret Grieķiju](#), 46. paragr.

⁵ Piemēram, skatīt [EST 2006. gada 3. oktobra spriedumu lietā C-17/05 B. F. Cadman v Health & Safety Executive](#), 28. paragr.

⁶ [Latvijas Republikas Satversme](#).

⁷ [Latvijas Republikas Satversmes 91. pants. Tiesiskās vienlīdzības princips. Satversmes tiesas judikatūra \[grāmatžurnāls\]](#), 7. lpp.

⁸ Piemēram, skatīt [Satversmes tiesas 2019. gada 7. novembra sprieduma lietā Nr. 2018-25-01](#) 16. punktu.

teikumā ir ietverts diskriminācijas aizlieguma princips, kas ir vienlīdzības principa palīgelements, proti, tas papildina un precizē vienlīdzības principu, kā arī palīdz šo principu piemērot konkrētās situācijās.⁹

No minētā izriet, ka diskriminācijas aizlieguma princips aizliedz divu veidu situācijas:

- atšķirīgu izturēšanos pret personām vienādās un salīdzināmās situācijās;
- vienādu attieksmi pret personām atšķirīgās situācijās.

Apvienojot šīs divas aizliegtās situācijas vienā, var teikt, ka diskriminācija rodas gadījumā, kad pret personu izturas mazāk labvēlīgi. To pamato fakts, ka citi tiesību avoti diskrimināciju definē kā mazāk labvēlīgu attieksmi tādēļ, ka personai piemīt diskriminācijas aizlieguma pazīme. Piemēram, tas izriet no ANO Starptautiskās konvencijas par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu. Tāda pati pieeja diskriminācijas definēšanā ir atrodama ANO Konvencijā par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (1. pantā),¹⁰ ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām (2. pantā),¹¹ kā arī EST judikatūrā.¹²

Tomēr, kā izriet no iepriekš minētā, lai runātu par diskrimināciju, ir jākonstatē arī tas, ka mazāk labvēlīgas attieksmes pret personu iemesls ir kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm.

1.2. Diskriminācijas aizlieguma pazīmes

Satversmes tiesa ir norādījusi, ka Satversmes 91. panta otrajā teikumā noteiktais diskriminācijas aizlieguma princips ir vērsts pret to, lai nepieļautu kādas personas pamattiesību ierobežošanu, piemēram, rases, tautības vai dzimuma dēļ.¹³

⁹ [Latvijas Republikas Satversmes 91. pants. Tiesiskās vienlīdzības princips. Satversmes tiesas judikatūra \[grāmatžurnāls\]](#), 60. lpp.

¹⁰ [LR Augstākās Padomes deklarācija "Par Latvijas Republikas pievienošanos starptautisko tiesību dokumentiem cilvēktiesību jautājumos"](#).

¹¹ [Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām](#).

¹² Piemēram, skatīt [EST 2021. gada 26. janvāra spriedumu lietā C-16/19 VL pret Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie](#), ECLI:EU:C:2021:64.

¹³ Piemēram, skatīt [Satversmes tiesas 2008. gada 29. decembra spriedumu lietā Nr. 2008-37-03](#) (PDF, 319 KB), 6. punkts.

Satversmes tiesa ir atzinusi, ka “nepieļaujamo kritēriju katalogs atspoguļo sabiedrības izšķiršanos par to, kādas atšķirības starp tās locekļiem nav pieļaujamas kā atšķirīgas attieksmes pamats”.¹⁴ Līdz ar to nepieļaujamo kritēriju katalogs ir mainīgs, proti, sabiedrībai attīstoties, diskriminācijas aizlieguma katalogam tiek pievienotas jaunas diskriminācijas aizlieguma pazīmes, jo, kā norādījusi ECT, cilvēktiesību aizsardzībā ir jāņem vērā nemitīgi mainīgā situācija.¹⁵

No starptautiskajiem tiesību aktiem, ECT un Satversmes tiesas prakses izriet, ka diskriminācijas aizlieguma pazīmes parasti ir personai piemītošas nemaināmas pazīmes, piemēram, dzimums, rase vai invaliditāte. Saskaņā ar ECT judikatūru par diskriminācijas aizlieguma pazīmi ir atzīstams arī personai piemītošs un nemaināms statuss, piemēram, ģimenes stāvoklis, sociālā izcelsme vai iepriekšējā sodāmība.¹⁶

Rezumējot iepriekš minēto, diskriminācijas aizlieguma princips aizliedz mazāk labvēlīgu attieksmi pret personu kādas tai piemītošas pazīmes vai statusa dēļ, kurš visbiežāk nemaināms.¹⁷

¹⁴ Piemēram, skatīt Satversmes tiesas [2015. gada 23. novembra sprieduma lietā 2015-10-01](#) 15. punktu; arī [Latvijas Republikas Satversmes 91. pants. Tiesiskās vienlīdzības princips. Satversmes tiesas judikatūra \[grāmatžurnāls\]](#), 60. lpp.

¹⁵ [Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, Registry of the ECtHR](#), 97 para.

¹⁶ Piemēram, skatīt [ECT 2010. gada 13. jūlija spriedumu lietā Clift pret Lielbritāniju](#), 59. paragr.; skatīt arī Van Dijk P., Hoof, F., Van Rijn, A., Zwaak, L. (eds.). *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*, 5th edition. Intersentia, 2018, p. 1004.

¹⁷ Sīkāk par diskriminācijas aizlieguma pazīmju saturu: [Dupate, K. Naida noziegumi un naida runa: starptautiskie standarti un Latvijas tiesiskais regulējums un prakse](#) (“Citi avoti” 126.–127. lpp.); [Latvijas Republikas Satversmes 91. pants. Tiesiskās vienlīdzības princips. Satversmes tiesas judikatūra \[grāmatžurnāls\]](#), 60. lpp.; [Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, Registry of the ECtHR](#), 97 para.

2. Diskriminācijas aizlieguma principa tvērums: piemērošanas jomas vertikālās un horizontālās attiecībās

2.1. Diskriminācijas aizlieguma principa nodrošināšana publisko tiesību jomā

Tiesību zinātnieki norāda, ka vienlīdzības princips (tāpat kā tā palīgelements – diskriminācijas aizlieguma princips) publisko tiesību jomā darbojas neierobežoti. Tas nozīmē – valstij (visiem trim varas atzariem) ir jānodrošina, ka izdodot, interpretējot un piemērojot tiesību normas, tiek ievērots, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi.¹

Šāda pieeja diskriminācijas aizlieguma principa darbībai tiek piemērota arī attiecībā uz valsts pienākumiem, kuri izriet no starptautiskajiem līgumiem. Piemēram, valsts ir atbildīga gan par diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu attiecībā uz ECK noteiktajām tiesībām,² gan ESH noteiktajām tiesībām. Attiecīgi vertikālajās attiecībās – starp valsti un privātpersonu – diskriminācijas aizliegums ir nodrošināms visās dzīves jomās.

2.2. Diskriminācijas aizlieguma principa nodrošināšana privāto tiesību jomās

Savukārt attiecībās starp privātpersonām diskriminācijas aizlieguma princips ir nodrošināms tikai tajās dzīves jomās, kurās tas ir noteikts ar tiesisko regulējumu.³ Šāda diskriminācijas aizlieguma principa darbība ir balstīta uz privātautonomijas principu, kurš darbojas privātajās attiecībās. Tas noteic, ka ikviena persona drīkst rīkoties saskaņā ar saviem ieskatiem attiecībā uz to, vai veidot kādas tiesiskas attiecībās ar citām personām.⁴

Tomēr privātautonomijas principam ir robežas. Tas var tikt ierobežots, piemēram, lai pienācīgi nodrošinātu mazāk aizsargāto personu (personu grupu) tiesības. Tā, piemēram, privātautonomijas

¹ Autoru kolektīvs. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības. Latvijas Vēstnesis, Rīga, 2011, Levits E., 91. pants, 92.–93. lpp.

² Piemēram, skatīt [Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, Registry of the ECtHR](#), 97 para; [Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights](#).

³ Autoru kolektīvs. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības. Latvijas Vēstnesis, Rīga, 2011, Levits E., 91. pants, 92.–93. lpp.

⁴ Turpat.

princips tiek ierobežots darba tiesiskajās attiecībās (Darba likums⁵) un attiecībās starp pakalpojuma sniedzēju un patērētāju (Patērētāju tiesību aizsardzības likums⁶), jo realitātē minēto darījumu puses neatrodas vienādi spēcīgās pozīcijās. Tiesību zinātnieki privātautonomijas principa ierobežošanas mērķu (iemeslu) vidū norāda arī citus, piemēram, mazāk aizsargāto grupu tiesību vai morāles nodrošināšanu.

Attiecīgi privātautonomijas principa ierobežojumi parasti ir noteikti ar tiesisko regulējumu (normatīvo aktu).

Dzīves jomas, kurās ir ierobežojams privātautonomijas princips Latvijā, iziet no Satversmes, un to parasti nosaka likumdevējs, kā arī šādu pienākumu var noteikt Latvijai saistošie starptautiskie līgumi. Pienākums ierobežot privātautonomijas principu, lai aizsargātu personas pret diskrimināciju horizontālās attiecībās, izriet no starptautiskajiem līgumiem kā valsts pozitīvais pienākums.⁷

Visuzskatāmāk Latvijas pienākumi, kas izriet no Latvijas uzņemtajām starptautiskajām saistībām, izriet no ES direktīvām, kuras ES dalībvalstīm nosaka pienākumu izskaust diskrimināciju noteiktās dzīves jomās un uz noteiktu pazīmju pamata, piemēram, aizliegumu diskriminēt nodarbinātībā un attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem rases un etniskās piederības dēļ.⁸

No minētā secināms, ka aizsardzībai pret diskrimināciju publisko tiesību jomā (vertikālās attiecībās: privātpersona – valsts) ir jābūt nodrošinātai visās dzīves jomās attiecībā uz visplašāko diskriminācijas aizlieguma pazīmju pamata. Savukārt privāto tiesību jomā (horizontālās attiecībās: privātpersona – privātpersona) aizsardzība pret diskrimināciju ir noteikta tikai noteiktās dzīves jomās un attiecībā uz noteiktām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm – parasti ar normatīvo aktu, ņemot vērā sabiedrībā pastāvošo nepieciešamību ierobežot privātautonomijas principu.

⁵ [Darba likums](#).

⁶ [Patērētāju tiesību aizsardzības likums](#).

⁷ Piemēram, skatīt [Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, Registry of the ECtHR](#), 97 para.

⁸ [Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības](#).

3. Tiesību avoti

Šajā nodaļā tiek aplūkoti gan starptautiskie, gan nacionālie normatīvie akti, kuri nosaka diskriminācijas aizliegumu. Jāuzsver, ka, ņemot vērā starptautisko tiesību avotu ievērojamo apjomu, šajā pētījumā tiks skatīti tikai tie, kuriem ir būtiska nozīme ne tikai diskriminācijas novēršanas jomā Latvijā, bet arī ir būtiska ietekme uz Latvijas tiesību sistēmu.

Vēl jāņem vērā, ka normatīvajos aktos diskriminācijas aizlieguma normas ir ne vien tās, kuras aizliedz diskrimināciju kā tādu, bet arī tās, kuras paredz īpašas tiesības dažādām sabiedrības grupām, ņemot vērā viņu specifiskās vajadzības (piemēram, nodarbināto tiesības uz grūtniecības un maternitātes atvaļinājumu, pienākumu pielāgot vidi personām ar invaliditāti). Attiecīgi ja šīs īpašas tiesības netiek nodrošinātas, tiek arī pārkāpts diskriminācijas aizlieguma princips. Līdz ar to pie tiesību avotiem, kuri aizliedz diskrimināciju, tiek norādīti būtiskākie tiesību avoti, kuri nosaka īpašus pienākumus attiecībā uz konkrētām personu grupām noteiktās dzīves jomās un situācijās.

Norādītie tiesību avoti atspoguļo gan valsts negatīvo pienākumu nepieļaut diskrimināciju (tai skaitā neveikt to pašai), gan pozitīvos pienākumus, nosakot noteiktām grupām īpašas tiesības, kā arī aizliedzot ar tiesību aktiem diskriminēt privāttiesiskajās attiecībās.

3.1. Starptautiskie tiesību avoti

Starptautiskie tiesību avoti, kuri nosaka diskriminācijas aizliegumu visaptveroši pasaules mērogā, ir ANO ietvaros pieņemtie starptautiskie līgumi.

Pirmām kārtām ANO kontekstā minama Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Kaut arī šis dokuments nav juridiski saistošs, tas uzskatāms par autoritatīvu cilvēktiesību avotu.¹ Saskaņā ar šīs deklarācijas 1. pantu visi cilvēki ir brīvi un vienlīdzīgi cieņā un tiesībās. Deklarācijas 2. pants nosaka principu, ka ikviens ir apveltīts ar tiesībām un brīvībām bez diskriminācijas rases, dzimuma, valodas, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, kā arī valstiskās vai sociālās izcelsmes, mantiskā, dzimšanas vai cita statusa dēļ, bet 7. pants – to, ka visi ir vienlīdzīgi likuma priekšā un ikvienam ir tiesības tikt aizsargātam ar likumu bez jebkādas diskriminācijas.

¹ [Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2010. gada 13. maija spriedums lietā Nr. 2009-94-01](#) (PDF, 656 KB), 16.1. punkts.

Līdzīgu regulējumu satur ANO Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām. Pakta 2. pantā ietverts tā dalībvalstu pienākums nodrošināt, ka cilvēktiesības tiek aizsargātas un nodrošinātas bez jebkādas diskriminācijas. 3. pants īpaši izceļ vīriešu un sieviešu līdztiesību. Pakta 20. pantā uzsvērts, ka kara propaganda un “rīcība, kas aizstāv nacionālu, rasu vai reliģisku naidu un kūda uz diskrimināciju, naidīgumu vai vardarbību, jāaizliedz ar likumu”.

Diskriminācijas aizliegums ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību jomā ir nostiprināts ANO Starptautiskajā paktā par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Līdzīgi kā ANO Starptautiskajā paktā par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām šī pakta 2. pants noteic, ka tajā ietvertās tiesības nodrošināmas bez jebkādas diskriminācijas, un 3. pants īpaši uzsver vīriešu un sieviešu vienlīdzību.

Papildus ANO tiesību dokumentiem, kuros noteiktas pilsoniskās un politiskās, ekonomiskās, sociālās un kultūras cilvēktiesības kā tādas, ir arī vairāki starptautiski līgumi, kuri vērsti tieši uz cīņu ar diskrimināciju pret īpašām sabiedrības grupām.

Tā Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu ir vērsta uz diskriminācijas izskaušanu rases, ādas krāsas, izcelsmes vai nacionālās vai etniskās piederības dēļ visās dzīves jomās. Tādējādi visas šajā konvencijā ietvertās tiesības vēršas pret diskrimināciju jeb mazāk labvēlīgu attieksmi pret personām rases, ādas krāsas, izcelsmes vai nacionālās vai etniskās piederības dēļ.

ANO Konvencija par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu² ir vērsta uz sieviešu diskriminācijas izskaušanu un vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanu starp dzimumiem, kas valstīm nosaka pienākumu izskaust diskrimināciju dzimuma dēļ visās dzīves jomās.

Personu ar īpašām vajadzībām diskriminācijas aizliegums ir ietverts ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām.³ Arī šajā dokumentā, tostarp tā 5. pantā, nostiprināts vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma princips, kas noteic, ka visi cilvēki, tostarp, personas ar invaliditāti, ir vienlīdzīgi.

² Latvijas Republikas Augstākās Padomes deklarācija [“Par Latvijas Republikas pievienošanos starptautisko tiesību dokumentiem cilvēktiesību jautājumos”](#).

³ [Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām](#).

3.2. Eiropas reģiona starptautiskie tiesību avoti

3.2.1. Eiropas Padome

3.2.1.1. Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija

Eiropas Padomes starptautisko līgumu kontekstā pirmām kārtām būtu minama Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija,⁴ jo tā bieži tiek uzskatīta par visefektīvāko starptautisko cilvēktiesību avotu pasaulē.⁵ ECK nosaka pilsoniskās un politiskās tiesības. Turklāt ECK aizliedz diskrimināciju gan attiecībā uz tajā ietvertajām materiālajām tiesībām (14. pants), gan nosaka vispārējas tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu ar 12. protokolu. Pēdējo tiesību kontekstā gan jāuzsver, ka Latvija nav ratificējusi ECK 12. protokolu.

3.2.1.2. Eiropas Sociālā harta

Pārskatītā Eiropas Sociālā harta⁶ aptver ekonomiskās un sociālās tiesības. Saskaņā ar šīs hartas E pantu tiesības ir jāgarantē ikvienai iesaistītajai personai, tostarp ārzemniekiem, kas likumīgi uzturas un/vai strādā, bez jebkādas diskriminācijas, piemēram, rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, valodas, reliģijas, politisko vai citu uzskatu, tautības vai sociālās izcelsmes, veselības stāvokļa, piederības nacionālajai minoritātei, dzimšanas vai cita statusa, tostarp invaliditātes, dēļ (E pants). Tai pašā laikā diskriminācijas aizliegums attiecībā uz noteiktām dzīves jomām un aspektiem izriet no vēl vairākām šīs hartas normām, piemēram, 1. panta otrajā daļā, kas nosaka diskriminācijas aizliegumu nodarbinātībā, kā arī hartā ir vairākas normas, kas nosaka specifiskas tiesības aizsargājamām grupām, piemēram, nodarbinātām grūtniecēm (8. pants), tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu starp sievietēm un vīriešiem (4. panta trešā daļa) un vienlīdzīgas iespējas nodarbinātībā neatkarīgi no dzimuma.

3.2.2. Eiropas Savienība

3.2.2.1. Primārie tiesību avoti

Līguma par Eiropas Savienību 2. pants noteic, ka viens no ES dibināšanas pamatiem, citstarp, ir vērtības, kas respektē cilvēka cieņu, brīvību, demokrātiju, vienlīdzību, tiesiskumu un cilvēktiesības.

⁴ [Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija](#).

⁵ Piemēram, skatīt Andreadakis, S. [The European Convention on Human Rights, the EU and the UK: Confronting a Heresy: A Reply to Andrew Williams](#). European Journal of International Law, 2013.

⁶ [Pārskatītā Eiropas Sociālā harta](#).

Saskaņā ar šo pantu “šīs vērtības dalībvalstīm ir kopīgas sabiedrībā, kur valda plurālisms, tolerance, taisnīgums, solidaritāte un kur nav diskriminācijas, kā arī valda sieviešu un vīriešu līdztiesība”.

Līguma par Eiropas Savienību 6. pants savukārt noteic avotus, kuros meklējamas pamattiesības, kas ES tiek aizsargātas. Šie avoti ir Eiropas Savienības Pamattiesību harta, ECK un dalībvalstu kopīgās konstitucionālās tradīcijas. Visi tie arī izmantojami, lai vērstos pret naida noziegumiem un naida runu.

Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 1. pantā ir ietverts cilvēka cieņas aizsardzības, bet tās 21. pantā – diskriminācijas aizlieguma princips. Harta aizliedz diskrimināciju dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskrimināciju saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskrimināciju īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.⁷ Tomēr hartā ietvertais uzskaitījums nav izsmeļošs,⁸ tādējādi šis dokuments vērsas pret ļoti plašu diskriminācijas pamatloku. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pants nosaka pienākumu nodrošināt sieviešu un vīriešu līdztiesību visās dzīves jomās.

Tomēr attiecībā uz Eiropas Savienības Pamattiesību hartu izdarāma atruna, kas jāņem vērā tiesību piemērotājiem ES dalībvalstīs. Tā kā šis dokuments nepaplašina ES kompetences⁹, tas piemērojams tikai gadījumos, kas skar ES tiesības.¹⁰

Arī pati ES ir uzņēmusies vērsties pret diskrimināciju, turklāt Līguma par Eiropas Savienības darbību 10. pantā norādīts, ka tā “tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ”. Šī līguma 19. pants savukārt piešķir Eiropas Savienības institūcijām tiesības (kompetenci) pieņemt sekundāros tiesību aktus, lai pret diskrimināciju cīnītos.

⁷ [Eiropas Savienības Pamattiesību harta](#), 21. panta pirmā daļa.

⁸ [Hate speech and hate crime in the EU and the evaluation of online content regulation approaches](#) (PDF, 1 MB), p. 50.

⁹ [Eiropas Savienības Pamattiesību harta](#), 51. panta otrā daļa.

¹⁰ Vairāk par hartas piemērojamību skatīt, piemēram, Kučs, A., Markus, K., Bērziņa, L. Eiropas Savienība un pamattiesības. Grām.: Eiropas Savienības tiesības, II daļa. Materiālās tiesības. Aut. kol. K. Ševes, K. Gailīša, Ģ. Strazdiņa zin. red. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016.

3.2.2.2. Sekundārie tiesību avoti

ES likumdevējs, izmantojot LESD noteikto kompetenci, ir pieņēmis vairākas direktīvas, kuras nosaka ES dalībvalstīm konkrēti veicamos pienākumus noteiktās dzīves jomās un attiecībā uz noteiktām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm.

Diskriminācijas aizliegumu rases un etniskās piederības dēļ vairākās dzīves jomās, t. sk. nodarbinātībā, attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem, tostarp mājokli, kā arī sociālās drošības un izglītības jomās, nosaka direktīva 2000/43/EK.¹¹

Diskriminācijas aizliegumu nodarbinātības jomā uz dzimuma pamata nosaka direktīva 2006/54/ES,¹² bet diskriminācijas aizliegumu nodarbinātībā invaliditātes, vecuma, dzimumorientācijas un reliģiskās vai citas pārliecības dēļ – direktīva 2000/78/EK.¹³ Direktīva 92/85¹⁴ nosaka īpašās tiesības attiecībā uz nodarbinātām sievietēm grūtniecības un maternitātes periodā. Direktīva 2023/970¹⁵ nosaka īpašus pasākumus, kuri veicami, lai nodrošinātu vienlīdzīgu darba samaksu starp sievietēm un vīriešiem. Šī direktīva ir jāievieš līdz 2026. gada 7. jūnijam. Tāpat jāpiemin Direktīva 2022/2381, kas nosaka pienākumu veikt pasākumus dzimumu līdzsvara uzlabošanai atsevišķu uzņēmumu valdēs un padomēs.¹⁶

¹¹ [Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.](#)

¹² [Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos \(pārstrādātā versija\).](#)

¹³ [Padomes 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.](#)

¹⁴ [Padomes 1992. gada 19. oktobra direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti \(desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē\).](#)

¹⁵ [Eiropas Parlamenta un Padomes 2023. gada 10. maija direktīva \(ES\) 2023/970 par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu \(Dokuments attiecas uz EEZ\).](#)

¹⁶ [Eiropas Parlamenta un Padomes 2022. gada 23. novembra direktīva \(ES\) 2022/2381 par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem \(Dokuments attiecas uz EEZ\).](#)

Diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ attiecībā uz dažiem aspektiem pašnodarbinātām personām nosaka direktīva 2010/41.¹⁷

Direktīva 79/7¹⁸ nosaka diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ attiecībā uz dažiem aspektiem valsts sociālās drošības jomā.

Direktīva 2004/113/EK¹⁹ nosaka diskriminācijas aizliegumu uz dzimuma pamata attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem.

Savukārt direktīva 2019/1158²⁰ attiecas uz strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem nolūkā nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru, bet direktīva 2019/882²¹ ir vēsta uz pieklūstamības nodrošināšanu attiecībā uz konkrētiem produktiem un pakalpojumiem. Minētās direktīvas paredz konkrētus pasākumus, kas veicami attiecībā uz pieklūstamību, nolūkā mazināt diskrimināciju invaliditātes dēļ.

3.3. Nacionālais tiesiskais regulējums

3.3.1. Latvijas Republikas Satversme

Kā norādīts jau iepriekšējās pētījuma nodaļās, diskriminācijas aizliegums ir noteikts Satversmes 91. panta otrajā teikumā.²² Tas nosaka pienākumu ievērot vienlīdzību un diskriminācijas aizliegumu vertikālās attiecībās (privātpersona – valsts) publisko tiesību ietvaros, savukārt privāttiesību ietvaros ar Satversmi noteiktie pienākumi nodrošināt aizsardzību ir konkretizēti nacionālajos tiesību

¹⁷ [Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes direktīvu 86/613/EEK.](#)

¹⁸ [Padomes 1978. gada 19. decembra direktīva 79/7 par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos.](#)

¹⁹ [Padomes 2004. gada 13. decembra direktīva 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.](#)

²⁰ [Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīva \(ES\) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes direktīvu 2010/18/ES.](#)

²¹ [Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 17. aprīļa direktīva \(ES\) 2019/882 par produktu un pakalpojumu pieklūstamības prasībām \(Dokuments attiecas uz EEZ\).](#)

²² [Latvijas Republikas Satversme.](#)

aktos. Nacionālie tiesību akti vienlaikus atspoguļo arī pienākumus, kurus nosaka Latvijai saistošie starptautiskie līgumi.²³

3.3.2. Likumi un Ministru kabineta noteikumi

Normatīvais akts / tiesību norma	Joma / pienākumi nodrošināt aizsardzību pret diskrimināciju
1. Publisko tiesību joma	
1.1. Publiskās varas realizēšana tiesību aizsardzības sistēmā	
Kriminālprocesa likums ²⁴ (8. pants)	Diskriminācijas aizliegums kriminālprocesā
Administratīvā procesa likums ²⁵ (6. pants)	Diskriminācijas aizliegums administratīvajā procesā
Administratīvās atbildības likums ²⁶ (27. pants)	Diskriminācijas aizliegums administratīvo pārkāpumu procesā
Likums "Par tiesu varu" ²⁷ (4. pants)	Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums iztiesāšanas procesā
Latvijas Sodū izpildes kodekss ²⁸ (4. pants)	Diskriminācijas aizliegums kriminālsodu izpildē
Valsts drošības iestāžu likums ²⁹ (5. panta piektā daļa)	Diskriminācijas aizliegums valsts drošības iestāžu darbībā
Likums "Par policiju" ³⁰ (5. pants)	Diskriminācijas aizliegums policijas darbībā
Operatīvās darbības likums ³¹ (4. panta piektā daļa)	Diskriminācijas aizliegums operatīvās darbības pasākumu veikšanā
Advokatūras likums ³² (9. pants)	Diskriminācijas aizliegums juridiskās palīdzības nodrošināšanā
1.2. Citi valsts pienākumi	
Bērnu tiesību aizsardzības likums ³³ (3. panta otrā daļa)	Valsts pienākums nodrošināt bērna tiesības un brīvības bez diskriminācijas
Jaunatnes likums ³⁴ (2.1 panta trešā un ceturtā daļa)	Viens no jaunatnes politikas pamatprincipiem ir tiesības aktīvi piedalīties sabiedriskās, politiskās,

²³ Piemēram, skatīt: [Latvijas Republikas Satversmes 91. pants. Tiesiskās vienlīdzības princips. Satversmes tiesas judikatūra \[grāmatžurnāls\]](#) (PDF, 1 MB).

²⁴ [Kriminālprocesa likums.](#)

²⁵ [Administratīvā procesa likums.](#)

²⁶ [Administratīvās atbildības likums.](#)

²⁷ [Likums "Par tiesu varu".](#)

²⁸ [Latvijas Sodū izpildes kodekss.](#)

²⁹ [Valsts drošības iestāžu likums.](#)

³⁰ [Likums "Par policiju".](#)

³¹ [Operatīvās darbības likums.](#)

³² [Latvijas Republikas Advokatūras likums.](#)

³³ [Bērnu tiesību aizsardzības likums.](#)

³⁴ [Jaunatnes likums.](#)

	kultūras un ekonomiskās dzīves aktivitātēs bez diskriminācijas
Reliģisko organizāciju likums ³⁵ (4. panta pirmā daļa)	Aizliedz tiešu vai netiešu iedzīvotāju tiesību ierobežošanu vai priekšrocību radīšanu saistībā ar viņu attieksmi pret reliģiju, kā arī jūtu aizskaršanu vai naida celšanu reliģiskās pārliecības dēļ
Cilvēka genoma izpētes likums ³⁶ (3. panta trešā daļa)	Aizliedz jebkādu personas diskrimināciju saistībā ar tās ģenētisko izcelsmi un jebkuriem citiem ģenētiskās izpētes rezultātā iegūtiem datiem, kā arī pamatojoties uz to, ka persona ir vai nav gēnu donors
DNS nacionālās datu bāzes izveidošanas un izmantošanas likums ³⁷ (3. panta pirmā daļa)	Aizliedz jebkādu personas diskrimināciju saistībā ar tās DNS izcelsmi un jebkuriem citiem DNS izpētes rezultātā iegūtiem datiem
1.3. Publiskie (sabiedriskie) pakalpojumi	
1.3.1. Sabiedriskās kārtības un valsts drošības joma	
Valsts drošības iestāžu likums ³⁸ (5. panta pirmā daļa)	Pienākums nodrošināt cilvēktiesības, organizējot un veicot drošības iestāžu darbu
Operatīvās darbības likums (4. panta piektā daļa)	Diskriminācijas aizliegums operatīvās darbības pasākumu veikšanā
Valsts robežsardzes likums ³⁹ (6. panta otrā daļa)	Diskriminācijas aizliegums robežsardzes darbībā, aizsargājot personu tiesības un likumīgas intereses
Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums (22. pants)	Diskriminācijas aizliegums dienesta funkciju pildīšanā
1.3.2. Valsts sociālās drošības joma	
Likums "Par valsts sociālo drošību" ⁴⁰ (2.1 pants)	Aizliedz diskrimināciju visā valsts sociālās drošības sistēmā
Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" (II, II A un II B nodaļa) ⁴¹	Nosaka tiesības uz grūtniecības, maternitātes, paternitātes, vecāka pabalstiem
Izglītības likums ⁴² (3. ¹ pants)	Aizliedz diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi izglītības ieguvei valsts un pašvaldību mācību iestādēs
Ārstniecības likums ⁴³ (65. pants)	Diskriminācijas aizliegums pret personām ar psihiskiem traucējumiem vai slimībām valsts un pašvaldības ārstniecības iestādēs

³⁵ [Reliģisko organizāciju likums.](#)

³⁶ [Cilvēka genoma izpētes likums.](#)

³⁷ [DNS nacionālās datu bāzes izveidošanas un izmantošanas likums.](#)

³⁸ [Valsts drošības iestāžu likums.](#)

³⁹ [Valsts robežsardzes likums.](#)

⁴⁰ [Likums "Par sociālo drošību".](#)

⁴¹ [Likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu".](#)

⁴² [Izglītības likums.](#)

⁴³ [Ārstniecības likums.](#)

Pacientu tiesību likums ⁴⁴ (3. panta otrā daļa)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz pacientu tiesību nodrošināšanu valsts un pašvaldību ārstniecības iestādēs
Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums ⁴⁵ (2.1 pants)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz piekļuvi aktīvajiem nodarbinātības un preventīvajiem bezdarba samazināšanas pasākumiem
MK noteikumi Nr. 458 "Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšanas un uzraudzības kārtība" ⁴⁶ (24.2 punkts)	Pienākums ievērot Darba likumā noteikto diskriminācijas aizliegumu, nodrošinot darbiekārtošanas pakalpojumus un slēdzot darba līgumu
1.4. Privātpersonu aizsardzība publisko tiesību jomā par tiesību pārkāpumiem horizontālās attiecībās	
Krimināllikums ⁴⁷ (48. panta pirmās daļas 14. punkts, 78., 149.1, 150. pants)	Kriminālatbildība par aizspriedumos balstītiem (naida) noziegumiem, naida runu
Administratīvās atbildības likums ⁴⁸ (21. pants)	Administratīvā atbildība par aizspriedumos balstītiem (diskriminējošiem) administratīviem pārkāpumiem
1.5. Nodarbinātība publiskajā sektorā	
Darba likums ⁴⁹	Diskriminācijas aizliegums darba tiesiskajās attiecībās valsts un pašvaldības iestādēs/institūcijās
Zinātniskās darbības likums (3. pants)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz tiesībām veikt zinātnisko darbību valsts un pašvaldības iestādēs
Prokuratūras likums ⁵⁰ (31. ¹ panta pirmā daļa)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz prokurora amata pretendentiem
Likums "Par tiesu varu" (51. panta otrā daļa)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz tiesneša amata pretendentiem
Valsts civildienesta likums ⁵¹ (2. panta ceturtā daļa)	Diskriminācijas aizliegums valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās (jāpieņem darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba samaksu, ciktāl to nenosaka šis likums)
Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz amatpersonu dienesta gaitu (jāpieņem darba tiesiskās attiecības reglamentējošo normatīvo aktu normas par atšķirīgas attieksmes aizliegumu, t. sk.

⁴⁴ [Pacientu tiesību likums.](#)

⁴⁵ [Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums.](#)

⁴⁶ Ministru kabineta noteikumi Nr. 458 "[Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšanas un uzraudzības kārtība](#)".

⁴⁷ [Krimināllikums.](#)

⁴⁸ [Administratīvās atbildības likums.](#)

⁴⁹ [Darba likums.](#)

⁵⁰ [Prokuratūras likums.](#)

⁵¹ [Valsts civildienesta likums.](#)

speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums ⁵² (3. panta otrā daļa)	grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanu, atvaļinājuma piešķiršanu bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai un bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu, kā arī tiesības, kas pienākas grūtniecēm un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam)
Militārā dienesta likums ⁵³ (12. panta otrā daļa)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz karavīra dienesta gaitu (jāpiemēro darba tiesisko attiecību reglamentējošās normas par atšķirīgas attieksmes aizliegumu, t. sk. attiecībā uz tiesībām, kas pienākas grūtniecēm un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, kā arī normas, kuras nosaka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanu, atvaļinājuma piešķiršanu bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, un bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu un izmantošanu, ciktāl tas nav pretrunā ar šajā likumā un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteikto)
Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums ⁵⁴ (5. panta trešā daļa)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz KNAB amatpersonas nodarbinātību valsts dienesta attiecībās (jāpiemēro darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka diskriminācijas aizliegumu, ciktāl to nenosaka šis likums, <u>Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums</u> vai <u>Valsts pārvaldes iekārtas likums</u>)
2. Privāttiesību joma	
2.1. Nodarbinātība privātajā sektorā	
Darba likums ⁵⁵	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz piekļuvi nodarbinātībai un darba tiesiskajās attiecībās privātajā jomā
Zinātniskās darbības likums ⁵⁶ (3. pants)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz tiesībām veikt zinātnisko darbību privātajā jomā
Komerclikums ⁵⁷ (224. ¹ pants)	Valdes locekļu tiesības uz ar bērna aprūpi saistītiem atvaļinājumiem

⁵² [Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums.](#)

⁵³ [Militārā dienesta likums.](#)

⁵⁴ [Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums.](#)

⁵⁵ [Darba likums.](#)

⁵⁶ [Zinātniskās darbības likums.](#)

⁵⁷ [Komerclikums.](#)

Privāto pensiju fondu likums ⁵⁸ (17. panta ceturtdaļa)	Diskriminācijas aizliegums pret darbiniekiem attiecībā uz dalību un dalības noteikumiem darba devēja nodrošinātā dalībā privātajos pensiju fondos (arodnodrošinājuma sistēma)
Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums ⁵⁹ (2. pants)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz piekļuvi saimnieciskajai darbībai un tās veikšanai nepieciešamajām precēm un pakalpojumiem
2.2. Piekļuve precēm un pakalpojumiem	
Reklāmas likums ⁶⁰ (4. panta pirmā un otrā daļa)	Aizliegums reklāmā paust diskrimināciju
Patērētāju tiesību aizsardzības likums ⁶¹ (3 ¹ pants)	Aizliegums komersantiem izturēties diskriminējoši attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem un to sniegšanas kārtību
Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums ⁶² (1. panta pirmā daļa)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz tādiem darījumiem, kurus veic fiziskā persona, kura neveic saimniecisko darbību, vai fiziskā persona, kura ārpus savas saimnieciskās darbības publiski piedāvā precī vai pakalpojumu citai fiziskajai personai par atlīdzību vai pērk precī vai pakalpojumu no citas fiziskās personas par atlīdzību
Apdrošināšanas un pārapdrošināšanas likums (9. pants) ⁶³	Aizliegts noteikt atšķirīgu apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības lielumu atkarībā no: 1) dzimuma; 2) sievietes grūtniecības vai atrašanās pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā
Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likums ⁶⁴ (26. panta pirmā un trešā daļa)	Aizliegums ietvert privāto elektronisko plašsaziņas līdzekļu programmās un raidījumos mudinājumu uz vardarbību vai naida kurināšanu vai aicinājumu diskriminēt kādu personu vai personu grupu dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, valstspiederības, reliģiskās piederības vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai jebkuru citu motīvu dēļ
2.3. Izglītība	
Izglītības likums ⁶⁵ (3 ¹ pants)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz izglītības ieguvu privātajās mācību iestādēs
2.4. Ārstniecība	

⁵⁸ [Privāto pensiju fondu likums.](#)

⁵⁹ [Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums.](#)

⁶⁰ [Reklāmas likums.](#)

⁶¹ [Patērētāju tiesību aizsardzības likums.](#)

⁶² [Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums.](#)

⁶³ [Apdrošināšanas un pārapdrošināšanas likums.](#)

⁶⁴ [Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likums.](#)

⁶⁵ [Izglītības likums.](#)

Ārstniecības likums ⁶⁶ (65. pants)	Diskriminācijas aizliegums pret personām ar psihiskiem traucējumiem vai slimībām privātajās ārstniecības iestādēs
Pacientu tiesību likums ⁶⁷ (3. panta otrā daļa)	Diskriminācijas aizliegums attiecībā uz pacientu tiesību nodrošināšanu privātajās ārstniecības iestādēs

⁶⁶ [Ārstniecības likums](#).

⁶⁷ [Pacientu tiesību likums](#)

4. Tiesību aizsardzības līdzekļi diskriminācijas gadījumā

4.1. Vispārīgie valsts pienākumi tiesību aizsardzībai

4.1.1. No starptautiskajiem līgumiem izrietošie valsts pienākumi

ANO Starptautiskā pakta par pilsoņu un politiskajām tiesībām 2. pantā ietverts tā dalībvalstu pienākums aizsargāt un nodrošināt cilvēktiesības bez jebkādas diskriminācijas. Jāuzsver, ka 2. panta trešā daļa arī nosaka pienākumu ikvienam nodrošināt efektīvus tiesību aizsardzības līdzekļus gadījumā, kad šīs cilvēktiesības tiek pārkāptas.

Starptautiskās konvencijas par jebkādas rasu diskriminācijas izskaušanu 5. pants nosaka dalībvalstīm pozitīvu pienākumu veikt darbības, lai nodrošinātu, ka visos diskriminācijas gadījumos tiek saņemts sods, bet it īpaši par tādām diskriminējošām darbībām, kuras veikušas valsts iestādes un to darbinieki. Tādējādi atbilstoši šīs konvencijas 6. pantam valsts tiesām un citām kompetentajām iestādēm jānodrošina efektīvi tiesību aizsardzības līdzekļi un to piemērošana valsts iestādēs vai tiesās, tostarp tiesības saņemt atbilstošu atlīdzību par zaudējumu vai kaitējumu, kurš radies diskriminācijas rezultātā.

ANO Konvencijas par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu 2. pantā ir ietverti vairāki konkrēti dalībvalstu pienākumi šajā jomā. Pirmkārt, dzimumu līdztiesības princips ietverams gan dalībvalstu konstitūcijās, gan tiesiskajā regulējumā. Otrkārt, ar tiesisko regulējumu ir jānosaka tiesību aizsardzības līdzekļi sieviešu diskriminācijas gadījumā. Treškārt, valsts iestādēm un tiesām jānodrošina pienācīga juridiskā aizsardzība pret diskrimināciju. Turklāt arī šīm iestādēm pašām jāatturas no sievietes diskriminējošām darbībām. Tāpat dalībvalstīm ir pozitīvs pienākums veikt darbības, lai izskaustu privātpersonu un privāto organizāciju diskrimināciju pret sievietēm.

Personu ar īpašām vajadzībām diskriminācijas aizliegums ir ietverts ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām.¹ Līdz ar to dalībvalstīm jāpieņem tiesiskais regulējums, kas nodrošinātu personām ar īpašām vajadzībām viņu tiesības, kā arī to, ka šīs personas nediskriminē nedz privātpersonas, nedz valsts pārstāvji.

¹ [Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām](#).

No ANO ieteikumtiesību dokumentiem ir būtiski pieminēt ANO Ģenerālās asamblejas rezolūciju “Pamatprincipi un vadlīnijas par tiesībām uz tiesību aizsardzības līdzekļiem un kompensāciju personām, kas cietušas no rupjiem starptautisko cilvēktiesību pārkāpumiem un nopietniem starptautisko humanitāro tiesību pārkāpumiem”.² Šis ieteikumtiesību dokuments detalizēti izklāsta valstu pienākumus attiecībā uz tiesību aizsardzības līdzekļiem un kompensāciju cilvēktiesību pārkāpumu upuriem. Saskaņā ar šo rezolūciju “efektīvu tiesību aizsardzības līdzekļu” nodrošināšana ir pamatprincips, kas ietver arī pienākumu nodrošināt pilnīgu un efektīvu kompensāciju. Šāda kompensācija ietver dažādus tiesību aizsardzības līdzekļus, piemēram, restitūciju, kompensāciju, rehabilitāciju, gandarījumu un neatkārtotānās garantijas.³ Arī ANO Cilvēktiesību komiteja ir uzsvērusi faktu, ka efektīviem tiesību aizsardzības līdzekļiem jāietver kompensācija un atkārtotu pārkāpumu novēršana.

4.1.2. No Eiropas Padomes līgumiem izrietošie pienākumi

4.1.2.1. No Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas izrietošie pienākumi

Saskaņā ar ECK 13. pantu “[i]kvienam, kura tiesības un brīvības, kas noteiktas šajā Konvencijā, ir pārkāptas, ir tiesības uz efektīvu aizsardzību no valsts institūciju puses”. Savukārt 14. pants noteic, ka ECK ietverto tiesību un brīvību īstenošana ir nodrošināma bez jebkādas diskriminācijas. Šī pētījuma kontekstā aplūkojamās garantijas, kas ietvertas abos šajos pantos.

ECK 13. pants vispārīgi noteic valsts pienākumu nodrošināt efektīvus cilvēktiesību aizsardzības līdzekļus. ECT ir skaidrojusi, ka ECK 13. panta uzdevums ir nodrošināt indivīdiem iespēju saņemt efektīvu aizsardzību valsts līmenī par konvencijā garantēto tiesību pārkāpumiem, pirms viņiem jāizmanto starptautiskie sūdzību izskatīšanas mehānismi pašā ECT.⁴

Saskaņā ar ECT praksi, lai tiesību aizsardzības līdzeklis būtu efektīvs, tam jāspēj tieši labot apstrīdēto situāciju. Kaut arī valstīm ir zināma rīcības brīvība šo līdzekļu izvēlē, tieši apdraudētās

² UN General Assembly resolution 60/147, [Basic Principles and Guidelines on the Right to a Remedy and Reparation for Victims of Gross Violations of International Human Rights Law and Serious Violations of International Humanitarian Law](#), 16 December 2005.

³ Rivero, R. D. Remedial approaches in international human rights adjudication: a comparative analysis of the European Court of Human Rights and inter-American Court of Human Rights. *European Human Rights Review*, 2024, No. 2.

⁴ [ECT 2000. gada 26. oktobra 26. spriedums lietā Kudla v. Poland](#), 152. paragr.

tiesības raksturs ietekmē to, kāda veida tiesību aizsardzības līdzeklis valstij ir jānodrošina saskaņā ar 13. pantu.⁵

Līdz ar to likumsakarīga ir ECT norāde, ka tiesību aizsardzības līdzekļa efektivitāte tiek vērtēta saistībā ar katru sūdzību individuāli. Papildus vispārējam pienākumam, lai tiktu nodrošināta iespēja iesniegt sūdzību par iespējamu minētās konvencijas pārkāpumu, valstīm jānodrošina, ka efektīvs tiesību aizsardzības līdzeklis spēj tieši nodrošināt atlīdzinājumu par apstrīdēto pārkāpumu. Atbilstīgs atlīdzinājums atkarībā no lietas var būt, piemēram, konvenciju pārkāpjoša akta atcelšana, atsaukšana vai grozīšana, izmeklēšanas uzsākšana, kompensācija vai, kas jo svarīgāk šī pētījuma kontekstā, sankciju piemērošana atbildīgajai personai.⁶

Vienlaikus jāņem vērā, ka aizsardzība, ko nodrošina 13. pants, nav tik plaša, lai prasītu kādu konkrētu tiesību aizsardzības līdzekļa formu, ņemot vērā valstīm piešķirto rīcības brīvību. Turklāt tieši attiecīgo tiesību raksturam ir nozīme, nosakot, kāda veida tiesību aizsardzības līdzeklis valstij jānodrošina saskaņā ar 13. pantu.⁷

Līdz ar to secināms, ka ECK 13. pants paredz valstīm pienākumu nodrošināt efektīvus tiesību aizsardzības līdzekļus un to pieejamību citu konvencijā ietverto tiesību aizsardzībai. Vienlaikus tas nenosaka pienākumu nodrošināt konkrētus tiesību aizsardzības līdzekļus. Tādējādi valstīm ECK 13. panta kontekstā ir plaša rīcības brīvība tiesību aizsardzības līdzekļu noteikšanā, tomēr, kā norādīts tālāk pētījumā, citi ECK panti un to ECT sniegtā interpretācija satur norādes par to, kādiem šiem līdzekļiem vajadzētu būt.

ECK 14. panta kontekstā ECT ir vairākkārt norādījusi uz valsts pozitīvajiem pienākumiem diskriminācijas novēršanas un vienlīdzības īstenošanas jomā. Tādējādi valsti var ne tikai saukt pie atbildības par tiešu diskrimināciju (jeb negatīvo pienākumu nepildīšanu), bet arī par to, ka tā nav pietiekami aktīvi nodrošinājusi vienlīdzīgas tiesības (nav izpildījusi savus pozitīvos pienākumus), piemēram, efektīvu tiesību aizsardzības līdzekļu trūkuma vai neefektīvu sankciju dēļ.⁸

⁵ [Guide on Article 13 of the European Convention on Human Rights, Right to an effective remedy, Registry of the ECtHR](#), 2025, paras 3–33; un tajos minētā tiesu prakse.

⁶ Turpat, 57. paragr.; un tajā minētā tiesu prakse.

⁷ [ECT 2008. gada 20. marta spriedums lietā Budayeva un citi pret Krieviju](#), 190.–191. paragr.

⁸ Tan, D., [Demarcating the Margin: Positive Obligations under Article 14 of the European Convention on Human Rights](#), Columbia Journal of European Law, 2018, p. 12–13; Wladasch, K., [The Sanctions Regime in Discrimination Cases and its Effects](#), EQUINET, 2015 (PDF, 2 MB).

ECK 14. pantā nostiprinātajam diskriminācijas aizliegumam nav patstāvīgu tiesību rakstura, tādējādi tas attiecināms tikai uz ECK ietvertajām tiesībām.⁹ Šis pants ir neatņemama katra tā ECK panta sastāvdaļa, kas nosaka tiesības un brīvības¹⁰, tāpēc, analizējot tajā ietvertos standartus, līdzīgi kā ECK 13. pantā, jāņem vērā katras lietas konkrētie apstākļi un apdraudētās tiesības. Tā, piemēram, spriedumā lietā *Sabalić v. Croatia* ECT norādīja, ka pienākums izvērtēt vardarbības saistību ar diskrimināciju var tikt vērtēts gan kā ECK 3. panta procesuālais aspekts, piemērojot tikai 3. pantu, gan kā valsts pozitīvais pienākums diskriminācijas novēršanā, piemērojot 3. pantu kopsakarā ar 14. pantu.¹¹ Lietā *Hanovs v. Latvia* līdzīga atziņa izteikta par ECK 3., 8., 13. un 14. pantu.¹² Tādēļ arī šī pētījuma tēmas kontekstā jāņem vērā citas ECK ietvertās normas un to ECT sniegtā interpretācija.

Aplūkojot ECT praksi saistībā ar sankcijām pret diskrimināciju, secināms, ka valstīm ir pozitīvs pienākums nodrošināt diskriminācijas upura tiesības aizstāvēt savas tiesības. Piemēram, spriedumā lietā *Danilenkov and others v. Russia*, analizējot ECK 14. pantu kopsakarā ar 11. panta tvērumu, ECT ir norādījusi, ka tā “uzskata par ārkārtīgi svarīgu, lai personām, kuras skārusi diskriminējoša attieksme, tiktu nodrošināta iespēja to apstrīdēt, kā arī tiesības vērsties tiesā, lai saņemtu atlīdzinājumu un citu aizsardzību”.¹³ Savukārt spriedumā *Tunikova and others v. Russia* ECT ir norādījusi, ka “[n]odarījuma izdarītāju saukšana pie atbildības kalpo tam, lai nodrošinātu, ka kompetentās iestādes šādus nodarījumus neignorē, un lai nodrošinātu efektīvu atturēšanu no to izdarīšanas”.¹⁴ Kaut arī šī atziņa izteikta ECK 3. panta kontekstā, ņemot vērā tās vispārīgo dabu un to, ka konkrētajā spriedumā tika aplūkotas sistēmiskas problēmas saistībā ar vardarbību ģimenē, to var attiecināt arī uz valsts pienākumu vērsties pret diskrimināciju.

Vienlaikus, kaut arī no ECT prakses izriet diskriminācijas upura tiesības uz tiesību aizsardzības līdzekļiem un vispārīgs valsts pienākums saukt pie atbildības tos, kas veikuši diskrimināciju, ECT praksē nav detalizēti aplūkojusi to, kādām tieši vajadzētu būt sankcijām diskriminācijas jomā, un ir uzsvērusi, ka primāri atbilstoša soda noteikšana likumpārkāpējam ir nacionālo tiesu pārziņā¹⁵, kā

⁹ [Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, Registry of the ECtHR](#), para 3.

¹⁰ [ECT 1979. gada 13. jūnija spriedums lietā Marckx pret Belģiju](#), 32. paragr.

¹¹ [ECT 2021. gada 14. janvāra spriedums lietā Sabalić pret Horvātiju](#), 91. paragr.

¹² [ECT 2024. gada 18. jūlija spriedums lietā Hanovs v. Latvia](#), 38. paragr.

¹³ [ECT 2009. gada 30. jūlija spriedums lietā Danilenkov un citi pret Krieviju](#), 124. paragr.

¹⁴ [ECT 2021. gada 14. decembra spriedums lietā Tunikova un citi pret Krieviju](#), 86. paragr.

¹⁵ [ECT 2021. gada 14. janvāra spriedums lietā Sabalić pret Horvātiju](#), 109. paragr.

arī to, ka ECT nevar izvērtēt, vai, piemērojot sankcijas, nacionālās tiesas pareizi piemērojušas valsts tiesību aktus.¹⁶ Tādējādi secināms, ka valstu rīcības brīvība šajā jomā ir samērā plaša.

Tomēr, analizējot ECT praksi, it īpaši saistībā ar dalībvalstu procesuālajiem pienākumiem¹⁷, kā arī citus Eiropas Padomes dokumentus, iespējami atsevišķi secinājumi arī par prasībām attiecībā uz sankcijām diskriminācijas jomā, kas šo rīcības brīvību ierobežo.

Valsts pienākums kriminalizēt nosodāmus nodarījumus attiecas tikai uz visnopietnākajiem pārkāpumiem, piemēram, tiesību uz dzīvību apdraudējumu vai aicinājumiem uz vardarbību¹⁸.

Turklāt saskaņā ar ECT praksi pat par ECK 2. un 3. panta pārkāpumiem, kas nav izdarīti ar nodomu, atļūdzinājumu var nodrošināt ar civiltiesiskiem, administratīviem vai disciplināriem pasākumiem.¹⁹

Arī Eiropas Padomes rekomendācijās dalībvalstīm par pasākumiem cīņā pret diskrimināciju uz dzimumorientācijas vai dzimuma identitātes pamata Paskaidrojuma ziņojumā norādīts, ka vispiemērotākie pasākumi un procedūras, lai risinātu naida noziegumu vai naida motivētu incidentu, ir atkarīgi no piemērojamiem valsts tiesību aktiem un lietas apstākļiem, t. i., vai tie attiecas uz valsts krimināltiesību, civiltiesību vai administratīvo tiesību vai citu noteikumu pārkāpumu.²⁰ Tādējādi ne vienmēr par nodarījumu ar diskriminējošiem motīviem piemērojams kriminālsods.

Vienlaikus saskaņā ar ECT praksi, kad darbības, tostarp, diskriminējošas, kas veido smagus nodarījumus, ir vērstas pret personas fizisko vai garīgo neaizskaramību, tikai efektīvi krimināltiesiski mehānismi var nodrošināt pienācīgu aizsardzību un kalpot kā atturošs faktors.²¹ Līdz ar to secināms, ka valstīm nav pienākuma piemērot kriminālsankcijas par pārkāpumiem saistībā ar diskrimināciju, ja vien šie pārkāpumi nav īpaši smagi. Savukārt īpaši smagu nodarījumu gadījumā, tostarp to, kas paveikti diskriminējošu motīvu dēļ, valstīm ir pienākums šādas darbības kriminalizēt.

Ja kriminālprocess ir jau uzsākts, norādāms, ka ECT ir vairākkārt uzsvērusi valstu pienākumu identificēt diskriminējošus noziedzīga nodarījuma motīvus.²² Ja tādi pastāv, tie vienmēr ņemami

¹⁶ [ECT 2021. gada 25. marta spriedums lietā Smiljanić pret Horvātiju](#), 97. paragr.

¹⁷ [ECT 2021. gada 14. janvāra spriedums lietā Sabalić pret Horvātiju](#), 96. paragr.

¹⁸ [ECT 2025. gada 7. janvāra spriedums lietā Minasyan un citi pret Armēniju](#), 60. paragr.

¹⁹ [ECT 2004. gada 8. jūlija spriedums lietā Vo pret Franciju](#), 90. paragr.

²⁰ Explanatory Memorandum of the Steering Committee for Human Rights (CDDH) on Recommendation, CM/Rec(2010)5.

²¹ [ECT 2020. gada 14. janvāra spriedums lietā Beizaras un Levickas pret Lietuvu](#), 111. paragr.

²² [ECT 2021. gada 14. janvāra spriedums lietā Sabalić pret Horvātiju](#), 93. paragr.

vērā, izmeklējot jebkuru noziedzīgu nodarījumu. Ja pastāv aizdomas, ka diskriminējoša attieksme ir bijusi vardarbīgas rīcības izraisītāja, ir īpaši svarīgi, lai tiktu veikta aktīva un objektīva izmeklēšana, ņemot vērā nepieciešamību nepārtraukti apliecināt sabiedrības nosodījumu attiecībā uz šādiem nodarījumiem un saglabāt mazākumgrupu uzticību valsts iestāžu spējai tās aizsargāt no vardarbības, kuras motivācijas pamatā ir diskriminācija.²³

ECT, izvērtējot valsts pienākumu izmeklēt vardarbīgus noziedzīgus nodarījumus, ECK 3. panta kopsakarā ar 14. pantu pārkāpuma kontekstā ir norādījusi, ka vardarbības ar diskriminējošu nodomu pielīdzināšana gadījumiem, kad šāds elements nepastāv, nozīmētu nepievērst uzmanību to darbību īpašajam raksturam, kuras jo īpaši ietekmē pamattiesības. Nespēja nošķirt šīs divas būtiski atšķirīgās situācijas nav savienojama ar konvencijas 14. pantu.²⁴ Citiem vārdiem sakot, naida noziegumi vispārīgi būtu jāsoda ar bargāku sodu, jo noziegums ir izdarīts ar diskriminējošu motīvu.²⁵

Tā, piemēram, spriedumā lietā *Bednarek and others v. Poland* ECT secināja, ka Polija ir pārkāpusi ECK 3. panta kopsakarā ar 14. pantu. Šāds lēmums tika pieņemts, jo, pirmkārt, Polijas normatīvais regulējums neparedzēja tiesību normas, kas identificētu un sodītu tādu motīvu dēļ, kas balstīti uz naidīgumu pret uzbrukuma vai vardarbības upura dzimumorientāciju. Otrkārt, nacionālās tiesas šo trūkumu nelaboja un nedz argumentācijā, nedz nosakot sodu par nodarījumu neņēma vērā nodarījuma homofobisko dabu.²⁶ Arī saskaņā ar Eiropas Padomes Ministru komitejas rekomendācijām diskriminācijas veicējiem jāsaņem sods, un, nosakot sankcijas, diskriminējošs motīvs būtu jāņem vērā kā vainu pastiprinošs apstāklis.²⁷

Apkopojumā secināms, ka diskriminācija ne vienmēr sodāma ar kriminālsodu. Savukārt, ja kriminālprocess tiek uzsākts un noziedzīgais nodarījums ir motivēts ar diskrimināciju, valstīm ir pienākums pievērst uzmanību diskriminācijai gan izmeklēšanas procesā, gan nosakot sodu.

²³ [ECT 2025. gada 10. jūlija spriedums lietā Bednarek un citi pret Poliju](#), 89. paragr.

²⁴ Turpat, 88. paragr.

²⁵ Explanatory Memorandum of the Steering Committee for Human Rights (CDDH) on Recommendation, CM/Rec(2010).

²⁶ [ECT 2025. gada 10. jūlija spriedums lietā Bednarek un citi pret Poliju](#), it īpaši 104.–105. paragr.

²⁷ [Recommendation CM/Rec\(2010\)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity](#) – Appendix; Explanatory Memorandum of the Steering Committee for Human Rights (CDDH) on Recommendation, CM/Rec(2010); [ECT 2025. gada 10. jūlija spriedums lietā Bednarek un citi pret Poliju](#), 51. paragr.

Arī Eiropas Padomes Ministru komitejas Vadlīnijās par nopietnu cilvēktiesību pārkāpumu nesodāmības izskaušanu atrodama atziņa, ka valstīm, lai izpildītu savas saistības saskaņā ar ECK, jāpieņem krimināltiesību normas, kas nodrošina nopietnu cilvēktiesību pārkāpumu efektīvu sodīšanu ar atbilstošiem sodiem.²⁸ Saskaņā ar šīm rekomendācijām nopietnam cilvēktiesību pārkāpumam jāseko efektīva, samērīga un izdarītajam pārkāpumam atbilstoša (*effective, proportionate and appropriate to the offence committed*) soda piemērošana.²⁹

Līdzīgas prasības attiecībā uz sankcijām ietvertas arī citos Eiropas Padomes dokumentos. Tā, piemēram, Eiropas Padomes Konvencijas par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu 45. panta pirmā daļa noteic: tās dalībvalstīm jānodrošina, ka par šajā konvencijā noteiktajiem nodarījumiem, ņemot vērā to smagumu, tiek piemērots efektīvs, samērīgs un preventīvs sods.³⁰ Savukārt spriedumā lietā *Oršuš and Others v. Croatia*, aplūkojot jomu regulējošos tiesību aktus, ECT norādījusi uz Eiropas Padomes Ministru komitejas rekomendāciju CM/Rec(2009)4 par romu un klejotāju izglītību Eiropā, tostarp tās 5. punktu.³¹ Šis pants noteic: “[d]alībvalstīm jānodrošina, ka ir ieviesti tiesiski pasākumi, kas aizliedz segregāciju izglītībā rasu vai etniskās piederības dēļ, paredzot efektīvas, samērīgas un atturošas sankcijas [...]”.

Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību Vispārēji politiskajā rekomendācijā Nr. 7 “Par nacionālo tiesisko regulējumu rasisma un rasu diskriminācijas apkarošanai” aicinājusi valstis pieņemt tiesisko regulējumu pret rasismu un rasu diskrimināciju. Tā norādījusi, ka civilajam, administratīvajam un kriminālajam (attiecībā uz noteiktām rekomendācijā noteiktām darbībām) tiesiskajam regulējumam “[...] jāparedz efektīvas, proporcionālas un preventīvas sankcijas par diskriminācijas gadījumiem. Šādām sankcijām jāietver kompensācija gan par materiāla, gan par morāla kaitējuma nodarīšanu upuriem”.³² Attiecībā uz kriminālajām sankcijām rekomendācija noteic, ka nacionālajiem tiesību aktiem jāparedz papildu vai alternatīvās sankcijas, piemēram,

²⁸ [Guidelines of the Committee of Ministers of the Council of Europe on eradicating impunity for serious human rights violations of 30 March 2011.](#)

²⁹ Turpat.

³⁰ [Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu](#), 45. panta pirmā daļa.

³¹ [ECT 2010. gada 16. marta spriedums lietā Oršuš un citi pret Horvātiju](#), 80. paragr.

³² [ECRI vispārēji politiskā rekomendācija Nr. 7 “Par nacionālo likumdošanu rasisma un rasu diskriminācijas apkarošanai”](#), 12. un 23. paragr.

piespiedu sabiedriskie darbi, piedalīšanās mācībuursos, noteiktu pilsonisko vai politisko tiesību atņemšana.

Tādējādi, apkopjot šajā nodaļā minēto, saskaņā ar ECT judikatūrā un citos Eiropas Padomes dokumentos noteiktajiem standartiem dalībvalstīm ir pienākums diskriminācijas gadījumā piemērot tādas sankcijas, kas nebūtu acīmredzami nesamērīgas ar nodarījumu, bet tajā pašā laikā būtu atbilstošas nodarījuma smagumam, lai nodrošinātu atturēšanu un netrivializētu nodarīto.

4.1.2.2. No Eiropas Sociālās hartas izrietošie pienākumi

Kā norādīts iepriekš, ESH E pants paredz, ka ESH noteiktās tiesības ir jānodrošina ikvienam bez jebkādas diskriminācijas.

Papildus ESH skaidri noteiktajam Eiropas Sociālo tiesību komiteja (ESTK) ir norādījusi konkrētākus valsts pienākumus attiecībā uz ESH 1. panta otro daļu, kas attiecas uz diskrimināciju nodarbinātībā.

Tādējādi valstīm, kuras ir ratificējušas ESH 1. panta otro daļu, efektīvi jāaizsargā darba ņēmēju tiesības nopelnīt iztiku brīvi izvēlēta profesijā. Šis pienākums citstarp paredz visu veidu diskriminācijas (tiešas vai netiešas) izskaušanu nodarbinātībā neatkarīgi no profesionālo attiecību juridiskā rakstura. Lai nodrošinātu, ka valstis aizsardzību pret diskrimināciju veic efektīvi, ir jānodrošina vismaz, ka:³³

- jebkurš noteikums, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu un ietverts darba koplīgumos, darba līgumos vai pašu uzņēmumu noteikumos, var tikt atzīts par spēkā neesošu vai atcelts vai grozīts;
- tiesiskais regulējums paredz, ka tiek nodrošināti efektīvi tiesību aizsardzības līdzekļi. Efektīvu tiesību aizsardzības līdzekļu jēdziens ietver tiesas vai administratīvās procedūras diskriminācijas apsūdzību gadījumos, kuras var nodrošināt atjaunošanu darbā un kompensāciju, kā arī atbilstošas sankcijas, kuras efektīvi īsteno darba inspekcija. Atbilstošiem un efektīviem tiesību aizsardzības līdzekļiem diskriminācijas apsūdzību gadījumā ir jābūt atbilstošiem, samērīgiem un atturošiem;
- diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma sankcijām jābūt pietiekami preventīvām attiecībā uz darba devējiem, kā arī tām ir jānosaka tiesības uz atbilstošu kompensāciju, kas ir samērīga ar cietušajam nodarīto kaitējumu. Iepriekš noteiktu maksimālo robežu noteikšana

³³ [Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights](#), pp. 47–49.

kompensācijai, ko var piešķirt, neatbilst ESH, jo dažos gadījumos tās var liegt zaudējumu atlīdzības piešķiršanu, kas ir samērīga ar nodarītajiem zaudējumiem un nav pietiekami preventīva darba devējam;

- darbinieks ir aizsargāts pret atlaišanu vai citām darba devēja represīvām darbībām pret darbinieku, kurš ir iesniedzis sūdzību vai ierosinājis tiesvedību;
- valsts tiesību aktiem diskriminācijas gadījumos jāparedz pierādīšanas pienākuma maiņa par labu darbiniekam.

4.1.3. No ES tiesībām izrietošie pienākumi

Tā kā ES tiesību sistēma ir unikāla starptautisko tiesību sistēma, valsts pienākumi tiesību aizsardzībai ir specifiskāki un detalizētāki, nekā tie, kas izriet no “klasiskajiem” starptautiskajiem līgumiem.³⁴

ES tiesību sistēmās darbojas dalībvalstu procesuālās autonomijas princips. Tas nozīmē, ka situācijās, kad ES tiesības nenosaka tiesību aizsardzības līdzekļus par tajās noteikto tiesību pārkāpumu, ES dalībvalstīm ir jānosaka tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru personas var aizstāvēt aizskartās tiesības, kas noteiktas ar ES tiesībām.³⁵

Minētais ir nostiprināts Līguma par Eiropas Savienību 19. panta pirmās daļas otrajā teikumā,³⁶ kas nosaka: “Dalībvalstis nodrošina tiesību aizsardzības līdzekļus, kas ir pietiekami efektīvi tiesību aizsardzības nodrošināšanai jomās, uz kurām attiecas Savienības tiesības.” Tāpat arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 47. panta pirmais teikums noteic: “Ikvienai personai, kuras tiesības un brīvības, kas garantētas Savienības tiesībās, tikušas pārkāptas, ir tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību [...]” Citiem vārdiem sakot, šīs tiesību normas nosaka tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību (*right to effective remedy*), kas sevī ietver efektīvu ES materiālo tiesību aizsardzību, kā arī tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā (vai citā iestādē).³⁷

³⁴ Piemēram, skatīt: Hestermeyer, Holger P. [Autonomy of EU Law. Oxford Public International Law](#), 2025. Skatīt arī [EST1964. gada 15. jūlija spriedumu lietā 6/64 Flaminio Costa un E.N.E.L. \(Ente nazionale energia elettrica, impresa già della Edison Volta\)](#), ECLI:EU:C:1964:66

³⁵ [EST 1976. gada 16. decembra spriedums lietā 33/76, Rewe-Zentralfinanz eG et Rewe-Zentral AG v Landwirtschaftskammer für das Saarland](#), ECLI:EU:C:1976:188. Skatīt arī: Biondi, A., Gentile, G. [National Procedural Autonomy](#). Oxford Public International Law, 2019.

³⁶ [Līgums par Eiropas Savienību](#), 13.–46. lpp.

³⁷ Ostlund, A. Effective judicial protection – to what effect and at whose service. *European Law Review*, 2022, No. 47.

Bez jau minētā saskaņā ar EST judikatūru nacionālajās tiesībās noteiktajiem tiesību aizsardzības līdzekļiem jāatbilst diviem principiem: “[n]edrīkst būt mazāk labvēlīgi nekā tie, kas reglamentē līdzīgas iekšēja rakstura situācijas (līdzvērtības princips), un nedrīkst padarīt Kopienas tiesību sistēmas piešķirto tiesību izmantošanu par praktiski neiespējamu vai pārmērīgi sarežģītu (efektivitātes princips)”.³⁸

Gan efektivitātes, gan līdzvērtības princips attiecas gan uz procesuālām, gan materiālām nacionālajām tiesībām.³⁹

Valstu pienākumu nodrošināt efektīvus tiesību aizsardzības līdzekļus personām, kuras uzskata, ka ir cietušas no diskriminācijas, nosaka Direktīvas 2000/43 7. pants, Direktīvas 2000/78 9. pants, Direktīvas 2004/113 8. panta pirmā daļa, Direktīvas 2010/41 9. pants, Direktīvas 2006/54 17. pants un Direktīvas 2019/882 29. pants. Saskaņā ar minētajām tiesību normām valstij ir pienākums nodrošināt, ka šīm personām ir iespējas aizstāvēt savas tiesības administratīvā procesā un/vai tiesā, kā arī, ja dalībvalstis to uzskata par lietderīgu, samierināšanas procedūrās.

Bez iepriekš minētā valstīm ir jānodrošina sankcijas par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, kurām ir jābūt efektīvām, samērīgām un atturošām. Minēto pienākumu nosaka Direktīvas 2000/43 15. pants, Direktīvas 2000/78 17. pants, Direktīvas 2004/113 8. panta otrā daļa un 14. pants, Direktīvas 2010/41 10. pants, Direktīvas 2006/54 18. pants un Direktīvas 2019/1158 13. pants. Arī Direktīvas 2019/882 30. panta otrā daļa noteic, ka par tās pārkāpumiem ir jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas.

Direktīvas 2000/43 15. pants, Direktīvas 2000/78 17. pants un Direktīvas 2004/113 14. pants noteic, ka sankcija **var būt** pienākums maksāt diskriminācijas upurim kompensāciju, savukārt Direktīvas 2004/113 8. panta otrā daļa, Direktīvas 2006/54 18. pants un Direktīvas 2019/1158 13. pants **nosaka valstīm pienākumu** nodrošināt to, ka diskriminācijas upurim ir tiesības uz reālu

³⁸ [EST 2009. gada 23. aprīļa spriedums apvienotajās lietās no C-378/07 līdz C-380/07 Kiriaki Angelidaki un citi pret Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis \(C-378/07\), Charikleia Giannoudi pret Dimos Geropotamou \(C-379/07\) un Georgios Karabousanos un Sofoklis Michopoulos pret Dimos Geropotamou \(C-380/07\)](#), ECLI:EU:C:2009:250, 159. punkts. Sīkāk par efektivitātes un līdzvērtības principu skatīt Dupate, K. [Tiesu prakse darba tiesībās; Eiropas Savienības tiesību un tiesu prakses, kā arī starptautisko konvenciju ietekme darba tiesību vidē \(tiesu prakse, normatīvā regulējuma salīdzinājums\). 1. Darba tiesības, 1.3. Civiltiesību joma. 2015.–2020. gads](#). Tiesu Administrācija, 2020, 33.–34. lpp. (PDF, 647 KB)

³⁹ [EST 1989. gada 21. septembra spriedums lietā 68/88, Commission of the European Communities v Hellenic Republic](#), 24. paragr.

un efektīvu kompensāciju par zaudējumiem un kaitējumu; šīm tiesībām jābūt preventīvām un samērīgām attiecībā pret radīto kaitējumu. Saskaņā ar Direktīvas 2019/882 30. panta ceturto daļu dalībvalstīm ir pienākums noteikt sankcijas, ņemot vērā neatbilstības pakāpi, tostarp tās smagumu, un attiecīgo neatbilstīgo produktu vai pakalpojumu vienību skaitu, kā arī skarto personu skaitu.

Turklāt saskaņā ar Direktīvas 2004/113 8. panta otro daļu, Direktīvas 2006/54 18. pantu un Direktīvas 2019/1158 13. pantu **valstis attiecībā uz kompensāciju apmēru nedrīkst noteikt to apmēra ierobežojumus**, izņemot saskaņā ar Direktīvas 2006/54 18. pantu valstīm ir tiesības noteikt kompensāciju maksimālo apmēru gadījumos, kad darba devējs ir atteicies izskatīt pretendenta darba pieteikumu.

Minētās normas būtībā kodificē EST judikatūru attiecībā uz jautājumiem par tiesībām uz kompensāciju un to apmēru. Šī judikatūra ir sīkāk aplūkota 4.3. apakšnodaļā.

4.2. Jēdziena “sankcija” teorētiskais saturs, veidi

Pirms pievērsties jautājumam par efektīvām, samērīgām un preventīvām sankcijām, ko pieprasa starptautiskie tiesību akti, ir jānoskaidro, kas tiek saprasts ar jēdzienu “sankcija”.

4.1. apakšnodaļā tika aprakstīts, kādus tiesību aizsardzības līdzekļus valstīm ir pienākums nodrošināt personām, kuras uzskata, ka ir cietušas no diskriminācijas. Līdz ar to jānoskaidro, vai jēdziens “tiesību aizsardzības līdzekļi” pats par sevi ietver arī pienākumu nodrošināt sankcijas.

Daži tiesību zinātnieki, kuri uzskata, ka “tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību” (angl. – *right to effective remedy*) ES tiesību izpratnē ietver procesuālās tiesības, kuras tiek nodrošinātas ES materiālo tiesību aizsardzībai,⁴⁰ tomēr atzīst, ka tiesību zinātnē pastāv vairākas atšķirīgas izpratnes par jēdziena “tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību” saturu.

Savukārt citi norāda: “Cilvēktiesību aizsardzības līdzekļi ir definēti kā “pasākumi, ko var veikt, reaģējot uz faktisku vai draudošu cilvēktiesību pārkāpumu”. Šajā ziņā termins “tiesību aizsardzības līdzeklis” var attiekties uz diviem dažādiem jēdzieniem. Pirmais jēdziens ir procesi, kad iestādes iesniedz un lemj par tiesību pārkāpumu prasībām. Otrais attiecas uz “tiesvedības iznākumu, atlīdzību, kas piešķirts veiksmīgajam prasītājam”. Starptautiskajās un nacionālajās tiesībās termini

⁴⁰ Ostlund, A. Effective judicial protection – to what effect and at whose service, *European Law Review*, 2022, No. 47, p. 7.

“atlīdzināšana” ([aut.] angl. *reparation – payment for harm or damage*)⁴¹ un “kompensēšana” ([aut.] angl. *redress – to put right a wrong or give payment for a wrong that has been done*)⁴² attiecas uz otro jēdzienu.”⁴³ Saskaņā ar šo jēdziena “tiesību aizsardzības līdzekļi” izpratni minētais jēdziens ietver ne tikai tiesības uz procesuālām tiesībām, atbilstoši kurām persona var aizstāvēt savas aizskartās cilvēktiesības, bet arī tiesības uz restitūciju un kompensāciju. Vienkāršāk izsakoties, jēdziens “efektīva tiesību aizsardzība” ietver gan procesuālās tiesības aizstāvēt savas tiesības neatkarīgā institūcijā, gan arī materiālās tiesības saņemt atlīdzinājumu.⁴⁴

Attiecībā uz “tiesvedības iznākumu, atlīdzību, kas piešķirts veiksmīgajam prasītājam” angļu valodā tiek lietoti dažādi jēdzieni: “sankcijas” (angl. *sanctions* – būtiska darbība, kura veikta nolūkā panākt personu pakļaušanos tiesiskajiem pienākumiem, vai soda uzlikšana par pienākumu neievērošanu⁴⁵), “sodi” (angl. *penalties*) un “situācijas labošana” (angl. *remedies* – veids, kādā tiek atrisināta kāda problēma, vai veids, kādā kādam ir jāmaksā kompensācija par nodarīto kaitējumu).⁴⁶ Līdz ar to var secināt, ka visiem trim terminiem ir viens saturs, proti, visi apzīmē “tiesvedības iznākumu, atlīdzību, kas piešķirts veiksmīgajam prasītājam”.

Tomēr jāpiebilst, ka termins “sankcija” apzīmē plašāku pienākumu loku nekā tikai “tiesvedības iznākumu, atlīdzību, kas piešķirts veiksmīgajam prasītājam”. Proti, ANO pamatprincipi un vadlīnijas saistībā ar tiesībām uz situācijas labošanu un kompensēšanu⁴⁷ paredz daudz plašāku sankciju izpratni, ņemot vērā to mērķi un uzdevumu.

ANO pamatprincipi noteic, ka valstīm cilvēktiesību pārkāpuma gadījumā ir jānodrošina restitūcija, kompensācija, rehabilitācija, gandarījums un tiesību pārkāpuma neatkārtošanās garantijas.

Ņemot vērā minēto, šajā pētījumā termina “sankcija” saturs tiks saprasts ne tikai kā tiesības un pienākumi, kuri apzīmē “tiesvedības iznākumu, atlīdzību, kas piešķirts veiksmīgajam prasītājam”,

⁴¹ [Cambridge Dictionary: reparation.](#)

⁴² [Cambridge Dictionary: redress.](#)

⁴³ Rivero, R. D. Remedial approaches in international human rights adjudication: a comparative analysis of the European Court of Human Rights and inter-American Court of Human Rights. *European Human Rights Review*, 2024, No. 2.

⁴⁴ Turpat.

⁴⁵ [Cambridge Dictionary: sanction.](#)

⁴⁶ [Cambridge Dictionary: remedy.](#)

⁴⁷ UN General Assembly resolution 60/147, [Basic Principles and Guidelines on the Right to a Remedy and Reparation for Victims of Gross Violations of International Human Rights Law and Serious Violations of International Humanitarian Law](#), 16 December 2005.

bet arī kā restitūcija, kompensācija, rehabilitācija, samierināšana un tiesību pārkāpuma neatkārtošanās garantijas.

Attiecībā uz sankciju veidiem visizsmeļošāko skaidrojumu un saturu sniedz ANO pamatprincipi un vadlīnijas saistībā ar tiesībām uz situācijas labošanu un kompensēšanu.

- **Restitūcija** (angl. *restitution*) – sākotnējā stāvokļa atjaunošana, kāds tas bijis pirms cilvēktiesību pārkāpuma, kad vien tas ir iespējams.
 - Piemēram, atjaunošana darbā.
- **Kompensācija** – finansiāla atlīdzība par jebkuru ekonomiski novērtējamu zaudējumu, kas ir atbilstošs un samērīgs pārkāpuma smagumam un katra gadījuma apstākļiem.
 - Piemēram, fizisks, morāls kaitējums; zaudētas iespējas, tostarp nodarbinātībā, izglītībā un sociālās drošības jomā; materiālie zaudējumi un ienākumu zaudējums, tostarp ienākumu potenciāla zaudējums; izmaksas, kas nepieciešamas juridiskajai vai ekspertu palīdzībai, zālēm un medicīniskajiem pakalpojumiem, kā arī psiholoģiskajiem un sociālajiem pakalpojumiem.
- **Rehabilitācija** – ietver medicīnisko un psiholoģisko aprūpi, kā arī juridiskos un sociālos pakalpojumus.
- **Gandarījums** (angl. *satisfaction*) – dažādu veidu pasākumi, kuri var sniegt upurim apmierinājumu.
 - Piemēram, efektīvi pasākumi, kuru mērķis ir pārtraukt turpmākos pārkāpumus; publiska patiesības atklāšana, oficiāls paziņojums vai tiesas lēmums, kas atjauno cietušā un ar cietušo cieši saistīto personu cieņu, reputāciju un tiesības; publiska atvainošanās, tostarp faktu atzīšana un atbildības uzņemšanās; sankcijas pret personām, kas atbildīgas par pārkāpumiem.
- **Pārkāpuma neatkārtošanās garantijas** – pasākumi, kas arī veicina preventīvos pasākumus.

4.3. Efektīvu, samērīgu un preventīvu sankciju teorētiskais saturs

4.3.1. Tiesību zinātnes atziņas par efektīvu, samērīgu un preventīvu sankciju teorētisko saturu

4.3.1.1. Sankcijas – pagātnes un nākotnes ietekme

Tiesību zinātnieki uzsver, ka ir svarīgi, lai efektīvi tiesību aizsardzības līdzekļi ietvertu ne tikai nodarītā atlīdzināšanu (*reparation*), bet arī prevenciju, jo tiesību aizsardzības līdzekļiem cilvēktiesību pārkāpuma gadījumā ir jābūt ne tikai tādiem, kas atjauno pagātnē nodarīto (atjauno iepriekšējo stāvokli), bet tiem ir arī jākalpo kā prevencijas līdzekļiem attiecībā uz cilvēktiesību pārkāpumu novēršanu nākotnē.⁴⁸

Līdz ar to sankcijām ir jābūt tādām, kuras kalpo kā prevencijas līdzekļi attiecībā uz cilvēktiesību pārkāpumiem nākotnē.

4.3.1.2. Individuālas versus sistēmiskas sankcijas

Tiek uzsvērts, ka, lai gan prasības par pilsonisko tiesību aizskārumu visbiežāk tiek uztvertas kā individuālas (indivīdu) prasības, tomēr minētais tiesību pārkāpums visbiežāk ietekmē lielākas personu grupas. Līdz ar to nepieciešams izvērtēt, vai piemērotajai sankcijai būs arī strukturāla ietekme, proti, vai tā spēs nodrošināt to, ka visi indivīdi, kurus skar tiesību aizskāruma, vairs ar to nesaskarsies.⁴⁹

Citi tiesību zinātnieki šādu pieeju ir definējuši kā multidimensionālu, proti, līdzās sankcijas finansiālajai ietekmei (piemēram, pienākumam maksāt upurim kompensāciju) un instrumentālajai ietekmei (kad lēmums izraisa tiešas vai netiešas politikas vai likumu izmaiņas) tā nodrošina arī nemateriālas izmaiņas, piemēram, netiešu attieksmes, uzvedības, diskursa un sabiedrības uzskatu izmaiņas.⁵⁰

⁴⁸ Rivero, R. D. Remedial approaches in international human rights adjudication: a comparative analysis of the European Court of Human Rights and inter-American Court of Human Rights. *European Human Rights Review*, 2024, No. 2.

⁴⁹ Turpat.

⁵⁰ Lantschner, E. [Strategic litigation: Equality bodies' strategic use of powers to enforce discrimination law](#). *European equality law review*, No. 1, 2020, p. 18; Lordache, R., Ionescu, I. [Effectively enforcing the right to non-discrimination. Promising practices implementing and going beyond the requirements of the Racial Equality and Employment Equality Directives](#). Equality Law Network, European Commission, 2021, p. 101.

4.3.2. Efektīvu, samērīgu un preventīvu sankciju teorētiskais saturs starptautiskajās tiesībās

4.3.2.1. ANO

ANO pamatprincipu un vadlīniju saistībā ar tiesībām uz situācijas labošanu un kompensēšanu 15. punkts nosaka: “Pienācīga, efektīva un ātra kompensācija ir paredzēta, lai veicinātu taisnīgumu, novēršot rupjus starptautisko cilvēktiesību pārkāpumus vai nopietnus starptautisko humanitāro tiesību pārkāpumus. Kompensācijai jābūt samērīgai ar pārkāpumu smagumu un nodarīto kaitējumu.”

Ņemot vērā ANO pamatprincipos uzskaitīto sankciju veidus, var secināt, ka tās ir nosakāmas, ņemot vērā konkrētās lietas apstākļus. Attiecīgi sankcija var ietvert tikai vienu no sankciju veidiem, piemēram, restitūciju, vai arī vairākus sankciju veidus, piemēram, restitūciju un kompensāciju.

4.3.2.2. Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija

Atbilstoši ECT judikatūrā noteiktajiem standartiem dalībvalstīm diskriminācijas gadījumā ir pienākums piemērot tādas sankcijas, kas nebūtu acīmredzami neatbilstošas jeb, citiem vārdiem sakot, tādas sankcijas, kas būtu samērīgas ar nodarījumu. Šajā jautājumā ierobežotā nolēmumu skaita dēļ nav iespējams izdarīt konkrētākus secinājumus par to, kā detalizētāk vērtēt šo samērīgumu, taču nodarījums, kas motivēts ar diskriminējošiem motīviem, būtu jāsoda ar bargākām sankcijām, nekā līdzīgs nodarījums, kurā šādu motīvu nav.

Ieteikumi, kas ietverti citos Eiropas Padomes dokumentos, ir līdzīgi, norādot, ka diskriminācijas gadījumā sankcijām jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām. Tāpat ECT savā praksē uzsvērusi, ka, piemērojot sankcijas par šādu nodarījumu, jāpatur prātā diskriminācijas nodarītais kaitējums plašākai sabiedrībai.

Attiecībā uz konkrētākām acīmredzami nesamērīgām sankcijām ir jāuzsver vairākas turpmāk norādītās ECT judikatūras atziņas.

Kaut arī saskaņā ar ECT praksi notiesājošs spriedums vai cita soda piemērošana pati par sevi nav priekšnoteikums cilvēktiesību ievērošanai⁵¹, šī tiesa ir norādījusi – valsts tiesām nekādā gadījumā

⁵¹ Sk. piem., [ECT 2024. gada 18. jūlija spriedums lietā Hanovs v. Latvia](#), 45. paragr.; [ECT 2021. gada 25. marta spriedums lietā Smiljanić pret Horvātiju](#), 97. paragr.

nevajadzētu pieļaut, ka smagi uzbrukumi fiziskajai un garīgajai neaizskaramībai paliek nesodīti vai par nopietniem noziegumiem tiek piemēroti nepamatoti saudzīgi (*excessively light*) sodi.⁵²

ECK 2., 3. un 8. panta kontekstā ECT ir uzsvērusi, ka, pastāvot acīmredzamai neatbilstībai (*manifest disproportion*) starp nodarījuma smagumu un rezultātiem, kas tiek panākti valsts līmenī, valsts pārkāpj konkrētās tiesības.⁵³ ECT ieskatā, šāda acīmredzama neatbilstība veicina priekšstatu, ka attiecīgās iestādes ignorē ļaunprātīgu rīcību un trūkst efektīvas aizsardzības pret šādām darbībām.⁵⁴ Piemēram, jau iepriekš pieminētajā spriedumā lietā *Sabalić v. Croatia* ECT norādīja, ka aptuveni 40 *euro* soda nauda nav samērīga valsts atbildes reakcija uz homofobisku uzbrukumu, kura rezultātā personai nodarīti viegli miesas bojājumi.⁵⁵ Savukārt spriedumā lietā *Hanovs v. Latvia* ECT norādīja, ka pat 70 *euro* soda nauda administratīvā pārkāpuma lietā acīmredzami neatbilst nodarījuma – homofobiska uzbrukuma, kas neradīja miesas bojājumus, – smagumam. Šajā spriedumā tiesa arī ņēma vērā to, ka nodarītājam tika piespriests zemākais iespējamais sods par konkrēto administratīvo pārkāpumu, norādot, ka tādējādi valsts iestādes trivializējušas nauda noziegumu, pielīdzinot to parastam dzērumā izraisītam kautiņam.⁵⁶

Jāpiemin, ka spriedumā *Hanovs v. Latvia* ECT norādīja, ka ECK 2., 3. un 8. pants nosaka valstij pienākumu “[...] nodrošināt aizsardzību, ja ir konstatēts, ka uzbrukumi personas integritātei bija pietiekami nopietni, lai būtu nepieciešama reaģēšana”.⁵⁷ Konkrētajā gadījumā tiesa nolēma nenošķirt 3. un 8. pantu kopsakarā ar 14. panta pārkāpumiem, un secināja, ka citstarp nesamērīgā soda dēļ Latvija ir pārkāpusi vienlaikus ECK 3. un 8. pantu kopsakarā ar 14. pantu.⁵⁸ Tādējādi iespējami plašāki secinājumi, ka samērīga soda prasība attiecināma uz jebkādiem nodarījumiem, kas motivēti ar diskrimināciju.

Diemžēl ECT judikatūra nesniedz nekādas konkrētākas norādes par to, kas ir uzskatāmas par efektīvām, samērīgām un atturošām sankcijām (sodiem), kas varētu būt skaidrojams ar subsidiaritātes principa ievērošanu ECT darbībā.

⁵² [ECT 2021. gada 14. janvāra spriedums lietā Sabalić pret Horvātiju](#), 97. paragr.

⁵³ [ECT 2025. gada 10. jūlija spriedums lietā Bednarek un citi pret Poliju](#), 91. paragr.; [ECT 2024. gada 18. jūlija spriedums lietā Hanovs v. Latvia](#), 52. paragr.

⁵⁴ [ECT 2025. gada 10. jūlija spriedums lietā Bednarek un citi pret Poliju](#), 91. paragr.

⁵⁵ [ECT 2021. gada 14. janvāra spriedums lietā Sabalić pret Horvātiju](#), it īpaši 110.–111. paragr.

⁵⁶ [ECT 2024. gada 18. jūlija spriedums lietā Hanovs v. Latvia](#), 52. paragr.

⁵⁷ Turpat, 45. paragr.

⁵⁸ Turpat, 52.–54. paragr.

4.3.2.3. Eiropas Sociālā harta

Iepriekš jau norādīts, ka arī ESH nosaka pienākumu diskriminācijas gadījumā nodrošināt efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju.

Saskaņā ar ESTK sniegto interpretāciju attiecībā uz ESH 1. panta otrajā daļā noteiktajiem pienākumiem saistībā ar sankcijām diskriminācijas gadījumā valstīm ir jānodrošina:

- tiesību aizsardzības līdzekļi, kuriem ir jābūt atbilstošiem, samērīgiem un atturošiem;
- atjaunošana darbā un kompensāciju diskriminācijas upurim;
- atbilstošas sankcijas, kuras efektīvi īsteno darba inspekcija;
- sankcijas, kurām ir jābūt pietiekami preventīvām;
- tiesības uz kompensāciju bez apmēra ierobežojuma, jo dažos gadījumos šis ierobežojums var liegt tādas zaudējumu atlīdzības piešķiršanu, kas ir samērīga ar nodarītajiem zaudējumiem un nav pietiekami preventīva darba devējam.⁵⁹

Attiecībā uz sankcijām, kuras nodrošināmas ESH 4. trešās daļas panta pārkāpuma (diskriminācijas) gadījumos, ESTK ir noteikusi:

“Komiteja atgādina, ka valsts tiesību aktiem ir jāparedz atbilstoši un efektīvi tiesību aizsardzības līdzekļi iespējamās diskriminācijas darba samaksas jomā gadījumā. [...] Ikvienam, kurš cieš no diskriminācijas darba samaksas jomā dzimuma dēļ, ir tiesības uz atbilstošu kompensāciju, t. i., kompensāciju, kas ir pietiekama, lai atlīdzinātu cietušajam nodarīto kaitējumu un darbotos kā preventīvs līdzeklis. Jebkurš kompensācijas ierobežojums, kas var liegt zaudējumu atlīdzināšanai būt samērīgai ar nodarīto zaudējumu un pietiekami preventīvai, ir pretrunā ar Hartu. [...] Ja darbinieks tiek atlaists, pamatojoties uz prasību par vienlīdzīgu atalgojumu [...], darba devējam ir jāatjauno darbinieks tajā pašā vai līdzīgā amatā. Ja atjaunošana amatā nav iespējama, darba devējam ir jāmaksā kompensācija, kurai jābūt pietiekamai, lai kompensētu darbiniekam zaudējumus (t. i., segtu mantisko un nemateriālo kaitējumu) un atturētu darba devēju (šajā sakarā sk. kolektīvās sūdzības Nr. 124 līdz 138, University Women of Europe (UWE) pret Beļģiju, Bulgāriju, Horvātiju, Kipru, Čehijas Republiku, Somiju, Franciju, Grieķiju, Īriju, Itāliju, Nīderlandi, Norvēģiju, Portugāli, Slovēniju un Zviedriju, 2019. gada 5.–6. decembris).”⁶⁰

⁵⁹ [Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights](#), pp. 47–49.

⁶⁰ [ESTK 2020. gada secinājumi attiecībā uz Ungāriju](#).

Attiecībā uz 20. pantā noteikto diskriminācijas aizliegumu nodarbinātībā dzimuma dēļ, ESTK ir norādījusi:

“Ar atbilstošu kompensāciju saprot:

- darba atjaunošanu vai saglabāšanu un jebkādu mantisku zaudējumu kompensāciju, kas radušies nelikumīgas vai netaisnīgas atlaišanas gadījumā;
- kompensāciju, kas ir samērīga ar nodarīto kaitējumu, t. i., lai segtu gan mantisko, gan morālo kaitējumu, ja atlaistais darbinieks nevēlas tikt atjaunots darbā vai darba attiecību turpināšana nav iespējama;
- visos citos gadījumos, izbeidzot diskrimināciju un piešķirot kompensāciju, kas ir samērīga ar nodarīto mantisko un morālo kaitējumu.”⁶¹

Tādi paši kritēriji piemērojami attiecībā uz atbilstošu sankciju, ja notikusi seksuāla uzmākšanās darba vietā (26. panta pirmā daļa) un psiholoģiskā terora gadījumā (26. panta otrā daļa):

“Seksuālas uzmākšanās upuriem ir jābūt pieejamiem efektīviem tiesību aizsardzības līdzekļiem, lai pieprasītu atlīdzību par mantisku un morālu kaitējumu. Šiem tiesību aizsardzības līdzekļiem jo īpaši ir jānodrošina atbilstoša kompensācija pietiekamā apmērā, lai atlīdzinātu cietušā mantisko un morālo kaitējumu, un tiem ir jādarbjas kā preventīvam līdzeklim darba devējam. Turklāt tiesības uz atjaunošanu darbā būtu jāgarantē darbiniekiem, kuri ir netaisnīgi atlaisti vai ir bijuši spiesti pārtraukt darba tiesiskās attiecības seksuālas uzmākšanās radītās nelabvēlīgās vides dēļ. Atbilstošas un efektīvas tiesību aizsardzības līdzekļu (kompensācijas un atjaunošanas darbā) trūkums seksuālas uzmākšanās gadījumos neatbilst 26. panta 1. punktam.”⁶²

“Saskaņā ar 26. panta 2. punktu aizskaršanas upuriem ir jābūt pieejamiem efektīviem tiesību aizsardzības līdzekļiem, lai pieprasītu atlīdzību par mantisku un morālu kaitējumu. Šiem tiesību aizsardzības līdzekļiem jo īpaši ir jānodrošina atbilstoša kompensācija pietiekamā apmērā, lai atlīdzinātu cietušā mantisko un morālo kaitējumu, un tiem ir jābūt preventīviem darba devējam. Turklāt attiecīgajām personām ir jābūt tiesībām tikt atjaunotām darbā, ja tās ir netaisnīgi atlaistas vai viņas ir bijušas spiestas pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar morālu aizskaršanu saistītu iemeslu dēļ.”⁶³

⁶¹ [Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights](#), pp. 173–174.

⁶² Turpat, 188. lpp.

⁶³ Turpat, 190. lpp.

Analizējot valstu sniegto informāciju par administratīvo sodu apmēru, kā arī nacionālo tiesu piespriesto kompensāciju lielumu par morālo kaitējumu diskriminācijas gadījumā, ESTK ir atturējusies vērtēt to atbilstību ESH.

No valstu sniegtās informācijas izriet, ka administratīvie sodi ir noteikti, norādot minimālo un maksimālo naudas sodu robežu, savukārt, nosakot kompensācijas minimālos un maksimālos apmērus, tiesību aktos un nacionālā tiesu praksē visbiežāk atskaites vienība ir mēnešalga, t. i., kompensācija tiek noteikta konkrēta skaita mēnešalgu apmērā.⁶⁴

Līdz ar to ESH nesniedz precīzākus kritērijus par to, kas ir uzskatāma par efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju diskriminācijas gadījumos, izņemot:

- pienākumu atjaunot diskriminācijas upura iepriekšējo stāvokli (piemēram, atjaunojot darbā) un piešķirot kompensāciju par materiāliem un nemateriāliem zaudējumiem;
- aizliegumu noteikt kompensācijas maksimālo apmēru;
- pienākumu noteikt atturošas administratīvas sankcijas (sodus).

4.3.2.4. Eiropas Savienība

Kā jau 4.1.3. apakšnodaļā minēts, ES tiesības pieprasa, lai diskriminācijas upuriem būtu tiesības uz reālu un efektīvu kompensāciju par zaudējumiem un kaitējumu. Tām jābūt preventīvām un samērīgām attiecībā pret radīto kaitējumu, tomēr ES tiesību akti skaidri nenosaka, kas ir saprotams ar efektīvām, samērīgām un preventīvām sankcijām. Tai pašā laikā dažas izvērstākas norādes ir atrodamas EST judikatūrā.

Tā lietā *Colson* EST noteica, ka diskriminācijas gadījumā sankcija, kas paredz tikai materiālo zaudējumu minimālu kompensēšanu, neatbilst prasībai par efektīvu sankciju.

Līdz ar to kompensācijai par diskrimināciju ir jāatbilst šādiem kritērijiem:

- 1) tai jāgarantē reāla un efektīva tiesību aizsardzība;
- 2) tai jābūt ar atturošu efektu attiecībā uz darba devēju;
- 3) tai jābūt samērīgai attiecībā uz zaudējumiem.⁶⁵

⁶⁴ [ESTK secinājumi](#).

⁶⁵ [EST 1984. gada 10. aprīļa spriedums lietā 14/83, Sabine von Colson un Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen](#), p. 01891, 23. paragr.

Turklāt tiesības uz kompensāciju diskriminācijas gadījumā nevar tikt pakļautas prasībai pierādīt, ka darba devējs diskrimināciju pieļāvis apzināti ar nodomu.⁶⁶

EST arī ir atzinusi, ka kompensācijas apmēru par diskrimināciju nedrīkst ierobežot ar nacionālo tiesisko regulējumu, jo šādā gadījumā aizskartās personas tiktu pakļautas riskam neiegūt kompensāciju par zaudējumiem un kaitējumu adekvātā apmērā. Turklāt šīm tiesībām jāietver arī tiesības prasīt likumiskos procentus attiecībā uz būtiskajām kompensācijas komponentēm.⁶⁷

Dalībvalstīm ir tiesības ierobežot kompensācijas par diskrimināciju apmēru tikai gadījumā, kad ir notikusi diskriminācija pretendentu uz vakanci atlases procesā un diskriminētais pretendents jebkurā gadījumā nebūtu pieņemts darbā uz attiecīgo vakanci, jo tajā pieņemts augstāk kvalificēts speciālists. Konkrētajā spriedumā lietā *Draehmpael*⁶⁸ EST atzina, ka nacionālajos tiesību aktos noteiktais maksimālais kompensācijas apmērs – trīs mēnešalgas – ir atzīstams par pietiekami efektīvu sankciju.

EST ir norādījusi, ka “tīri simboliska sankcija nevar tikt uzskatīta par saderīgu ar pareizu un efektīvu Direktīvas 2000/78 īstenošanu”. Šī atziņa attiecas uz tiesību aktos noteikto sankciju par homofobisku izteikumu paušanu, kura paredz tikai brīdinājuma izteikšanu aizskārējam.⁶⁹ Turklāt, ka izriet no šī sprieduma, EST tiesa ir uzsvērusi, ka tas, vai konkrētā sankcija ir atbilstoša efektivitātes, samērīguma un prevencijas kritērijiem, ir vērtējams katras konkrētās lietas kontekstā.⁷⁰

Tai pašā laikā, ja nav identificējama diskriminācijas upura, tad par pieņemamām sankcijām EST ir atzinusi, piemēram, “kompetentās administratīvās iestādes izdarītu diskriminācijas konstatējumu, piešķirot tam adekvātu publicitāti, kuras izmaksas sedz atbildētājs” vai “sankcijas var ietvert

⁶⁶ [EST 1997. gada 22. aprīļa spriedums lietā C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, European Court Reports 1997, p. I-02195](#)

⁶⁷ [EST 1993. gada 2. augusta spriedums lietā C-271/91, M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, European Court reports 1993, p. I-04367](#), 30. un 31. paragr.

⁶⁸ [EST 1997. gada 22. aprīļa spriedums lietā C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, European Court Reports 1997, p. I-02195](#)

⁶⁹ [EST 2013. gada 25. aprīļa spriedums lietā C-81/12 Asociația Accept pret Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării](#), 64. para. ECLI:EU:C:2013:275

⁷⁰ Lordache, R., Ionescu, I. [Effectively enforcing the right to non-discrimination. Promising practices implementing and going beyond the requirements of the Racial Equality and Employment Equality Directives](#). Equality Law Network, European Commission, 2021, p. 101.

rīkojumu darba devējam saskaņā ar valsts tiesību normām izbeigt konstatēto diskriminējošo praksi, nosakot, ja nepieciešams, naudas sodu”.⁷¹

Attiecībā uz sankciju efektivitāti un samērīgumu ES tiesību zinātnieki norāda, ka no ES diskriminācijas novēršanas direktīvām būtībā izriet pienākums nodrošināt gan kompensāciju, gan reparāciju. Autore uzsver, ka šie ir divi atšķirīgi jēdzieni, proti, “kompensācija” nozīmē finansiālu kompensāciju, bet jēdziens “reparācija” ir plašāks – tas ietver pienākumu novērst tiesību pārkāpumu un atjaunot iepriekšējo situāciju. Līdz ar to jēdziens “reparācija” ietver ne tikai tiesības uz kompensāciju, bet arī pienākumu atjaunot diskriminācijas upura iepriekšējo stāvokli. Tomēr, ja ES dalībvalsts izvēlas ieviest tikai vienu – vai nu kompensāciju, vai reparāciju, šīm sankcijām jebkurā gadījumā jābūt efektīvām, samērīgām un atturošām. Tas nozīmē, piemēram, ja iepriekšējā stāvokļa atjaunošana nav iespējama (teiksim, atjaunošana amatā), kompensācijai ir jāsedz arī šo iepriekšējā stāvokļa atjaunošanas neesība.⁷²

Tāpat tiesību zinātnieki norāda: no ES diskriminācijas novēršanas direktīvām izriet, ka dalībvalstis var izvēlēties, vai kombinēt administratīvās sankcijas ar tiesībām uz kompensāciju, vai arī noteikt tikai tiesības uz kompensāciju ar noteikumu, ka tās ir samērīgas, efektīvas un atturošas, tātad kompensācija pilda atturošu funkciju.⁷³

Šajā kontekstā ir svarīgs jautājums, kādā veidā tiek nodrošināts sankcijas atturošais jeb sodošais efekts. Tā kā kontinentālajā tiesību sistēmā parasti netiek piemērots tāds tiesību institūts kā “sodošā zaudējumu atlīdzība” (angl. – *punitive damages*),⁷⁴ kā tas ir arī Latvijas tiesību sistēmā,⁷⁵ attiecīgi no tiesību teorijas izriet, ka kompensācijas apmērs, kas tiek noteikts upurim, nevar ietvert to daļu, kura paredzēta nodarītāja sodīšanai.

Minētie tiesību zinātnieku secinājumi izriet no EST sprieduma lietā *Arjona Camacho*⁷⁶, kurā EST attiecībā uz Direktīvā 2006/54 noteiktajām sankcijām ir norādījusi:

⁷¹ [EST 2008. gada 10. jūlija spriedums lietā C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding pret Firma Feryn NV, 39. para. ECLI:EU:C:2008:397.](#)

⁷² Pastor, M. A. B. [Reparation and penalties in discrimination cases](#). 2016, 15. lpp. (PDF, 307 KB).

⁷³ Turpat.

⁷⁴ Turpat, 11. lpp.

⁷⁵ Intervija ar LU Juridiskās fakultātes profesoru Jāni Kārklīņu un pasniedzēju Reini Ivanovu (29.09.2025.).

⁷⁶ [EST 2015. gada 17. decembra spriedums lietā C-407/14 María Auxiliadora Arjona Camacho pret Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831.](#)

“37. Tādējādi ir jāsecina, ka, tieši tāpat kā ar Direktīvas 76/207 6. pantu un tādēļ, lai diskriminācijas dzimuma dēļ radītā kaitējuma atlīdzināšana notiktu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu, arī Direktīvas 2006/54 18. pantā dalībvalstīm, kuras izvēlas finansiālas atlīdzības veidu, ir noteikts pienākums savā iekšējā tiesiskajā kārtībā ieviest pasākumus, paredzot cietušajai personai saskaņā ar dalībvalstu noteiktu īpašu kārtību atlīdzināt zaudējumus, kas pilnībā sedz radīto kaitējumu, bet neparedzēt zaudējumu ar soda raksturu atlīdzību.

38. Turklāt Direktīvas 2006/54 25. pantā ir minēts, ka dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas par to valsts normu pārkāpumiem, kuras pieņemtas saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu minēto sankciju piemērošanu. Šajā pantā ir arī paredzēts, ka sankcijām, “kas var iekļaut kompensācijas maksājumu upurim”, ir jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām.

39. Tādējādi, lai gan Direktīvas 2006/54 18. panta mērķis ir paredzēt atlīdzību par kaitējumu, kas cietušajai personai ir radīts, no šīs direktīvas 25. panta formulējuma izriet, ka ar to dalībvalstīm ir paredzēta iespēja ieviest pasākumus diskriminācijas dzimuma dēļ sodīšanai, upurim izmaksājot kompensāciju.

40. Tādējādi ar Direktīvas 2006/54 25. pantu tiek pieļauts, bet ne uzlikts par pienākumu dalībvalstīm ieviest pasākumus, paredzot zaudējumu ar soda raksturu atlīdzību upurim, kas cietis no diskriminācijas dzimuma dēļ.

41. Šādā pašā kontekstā šīs direktīvas 27. panta 1. punktā ir noteikts, ka dalībvalstis var ieviest vai uzturēt spēkā noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.”

No minētā izriet: ja kompensācijas apmērs upurim ir noteikts tikai tādēļ, lai kompensētu nodarījumu, tad būtībā ES dalībvalstij jānodrošina papildu sankcija, kura nodrošinātu atturošo efektu, piemēram, kombinējot tiesības uz kompensāciju ar administratīvo sodu. Tai pašā laikā nekas neliedz ES dalībvalstij noteikt, ka, ja netiek piemērota cita sankcija, kurai ir sodošā jeb atturošā funkcija, tad kompensācijai, kas tiek maksāta upurim, jāietver arī daļa, kas nodrošinātu sodošo funkciju.

Tiesību zinātnieki atzīst: tā kā saskaņā ar ES dalībvalstu procesuālās autonomijas principu tiesību aizsardzības līdzekļi un sankcijas ir jānosaka ES dalībvalstīm pašām (tas ietilpst to kompetencē), ES tiesības parasti dod ļoti vispārīgas norādes par sankciju raksturu, norādot vienīgi to, ka tām jābūt efektīvām, samērīgām un atturošām, paturot prātā arī divus ES noteiktos principus, proti, ka tiesību

aizsardzības līdzekļiem un sankcijām, t. i., gan nacionāli procesuāliem, gan materiāliem noteikumiem, jāatbilst efektivitātes un līdzvērtības (ekvivalences) principiem.⁷⁷

Lai sankcijas varētu uzskatīt par efektīvām, samērīgām un atturošām, ES tiesībām attiecībā uz sankcijām, kuras ES dalībvalstīm ir jānosaka saistībā ar diskrimināciju, jāatbilst šādiem kritērijiem:

1. atturošās sankcijas – tām jābūt sodošām nolūkā atturēt nodarītāju un potenciāli citus nodarītājus no līdzīgu tiesību pārkāpumu izdarīšanas nākotnē:
 - a. sankcijai jāietver reparācija diskriminācijas upurim, kas pilnībā sedz viņa zaudējumu kombinācijā ar citu sankciju, kura nodrošina sodošo funkciju, piemēram, administratīvo sodu,
 - b. ja sankcija neietver atsevišķu sankciju ar sodošu jeb preventīvu raksturu, reparācijai, kas noteikta upurim, jānodrošina arī preventīvā funkcija, piemēram, palielinot kompensācijas par morālo kaitējumu apmēru,
 - c. ja diskriminācijas gadījumā nav konkrēta upura, ir nodrošināma sodošā sankcija, piemēram, administratīvais sods (brīdinājums, naudas sods, norādījums izbeigt diskriminējošo praksi), vai pienākums nodrošināt attiecīgā diskriminācijas gadījuma publicitāti, kura izmaksas sedz nodarītājs;
2. efektīvas un samērīgas sankcijas – tās upurim nodrošina reparāciju:
 - a. upurim ir jānodrošina reparācija jeb iepriekšējā stāvokļa atjaunošana. Tas ietver tiesību aizskāruma pārtraukšanu, iepriekšējā stāvokļa atjaunošanu (piemēram, atjaunošanu amatā) un kompensāciju par finansiāliem zaudējumiem un morālo kaitējumu,
 - b. jānodrošina lielāka kompensācija upurim, ja iepriekšējā stāvokļa atjaunošana nav iespējama,
 - c. ja nav identificējamā upura, sankcija var ietvert citus pasākumus, piemēram, administratīvo sodu,
 - d. lai upurim tiktu nodrošināta efektīva un samērīga kompensācija, tās maksimālo apmēru nedrīkst ierobežot ar tiesisko regulējumu. Valsts drīkst ierobežot kompensācijas par diskrimināciju apmēru tikai gadījumā, kad persona tikusi

⁷⁷ Sorensen, K. E. Member States' implementation of penalties to enforce EU law: balancing the avoidance of enforcement deficits and the protection of individuals. *European Law Review*, 2015, 40(6), 811–831.

diskriminēta personāla atlases procesā, bet tik un tā attiecīgo amatu nebūtu ieguvusi, jo tajā ir pieņemts pretendents ar augstāku kvalifikāciju;

3. visām nacionālajās tiesībās noteiktajām sankcijām jāatbilst ES tiesību aizsardzības līdzekļu efektivitātes un līdzvērtības (ekvivalences) principam. Tas nozīmē, ka sankcijām jābūt efektīvām, t. i., tādām, kuru piemērošana praksē nav praktiski neiespējama vai pārāk sarežģīta, kā arī tām jābūt līdzvērtīgām, proti, tādām, kas ir vienādas ar sankcijām par līdzīgiem nacionālo tiesību pārkāpumiem.

Kopumā secināms, ka starptautiskie tiesību dokumenti un to uzraugošās starptautiskās organizācijas un institūcijas, ievērojot kompetenču robežas, t. i., to sadalījumu starp starptautisko organizāciju (tās institūciju) un valsti, nesniedz konkrētas norādes par to, kas ir uzskatāma par efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju diskriminācijas gadījumā, tomēr no starptautiskajiem līgumiem izriet vispārīgas norādes.

5. Sankciju diskriminācijas novēršanas jomā tvērums Latvijas normatīvajā regulējumā

5.1. Nacionālā tiesiskā regulējuma attiecībā uz sankcijām diskriminācijas gadījumā tvēruma atbilstība ES tiesību prasībām

Direktīva 2000/43				
Materiālais tvērums	Personālais tvērums	Ieviešanas pasākumi / Latvijas Republikas normatīvie akti	Sankcija	Procesuālā kārtība
1. pants. Diskriminācijas aizliegums rases un etniskās piederības dēļ 3. pants. Piemērojams gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp arī valsts iestādēs, attiecībā uz: * nosacījumiem darba un profesijas iegūšanai, tostarp atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda arī būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, tostarp attiecībā uz profesionālo izaugsmi * nodarbinātības nosacījumiem un darba apstākļiem, tostarp atlaišanu un apmaksu	3. panta pirmā daļa. Visas personas	Darba likums	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Darba likuma 29. panta astotā daļa)	Civilprocesa likuma ¹ noteiktajā kārtībā
		Darba likums	Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Darba likuma 161. pants)	Administratīvās atbildības likuma ² noteiktajā kārtībā
		Speciālie normatīvie akti attiecībā uz nodarbinātību valsts dienestā ³	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums ⁴ (14. pants)	Administratīvā procesa likuma ⁵ noteiktajā kārtībā

¹ [Civilprocesa likums.](#)

² [Administratīvās atbildības likums.](#)

³ [Prokuratūras likums](#); [Valsts civildienesta likums](#); [Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums](#); [Militārā dienesta likums](#); [Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums](#); [Likums "Par tiesu varu".](#)

⁴ [Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums.](#)

⁵ [Administratīvā procesa likums.](#)

		Zinātniskās darbības likums ⁶ (3. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Darba likuma 29. panta astotā daļa)	Civilprocesa likuma ⁷ noteiktajā kārtībā
			Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Darba likuma 161. pants)	Administratīvās atbildības likuma ⁸ noteiktajā kārtībā
		MK noteikumi Nr. 458 "Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšanas un uzraudzības kārtība" ⁹ (24.2. punkts)	Publiskā tiesību aizsardzība	
			Nodarbinātības valsts aģentūra drīkst apturēt vai anulēt licenci, ja konstatēti 24. punktā norādīto pienākumu pārkāpumi (37. un 38. punkts)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
* nosacījumiem saistībā ar piekļuvi pašnodarbinātībai		Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums (2. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likuma 5. pants)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
* piekļuvi visu veidu un visu līmeņu profesionālajām norādēm, arodapmācību, progresīvo arodapmācību un pārkvalificēšanos, tostarp praktiskā darba pieredzi		Izglītības likums (3. ¹ pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Izglītības likuma 3. ¹ panta sestā daļa)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

⁶ [Zinātniskās darbības likums.](#)

⁷ [Civilprocesa likums.](#)

⁸ [Administratīvās atbildības likums.](#)

⁹ Ministru kabineta noteikumi Nr. 458 "[Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšanas un uzraudzības kārtība](#)".

* izglītību			Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Izglītības likuma 67. ¹ pants)	Administratīvās atbildības likuma noteiktajā kārtībā
		Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (2. ¹ pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	* Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā (pret nodarbinātības veicināšanas pakalpojumu sniedzēju) * Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā (pret Nodarbinātības valsts aģentūru)
* dalību un iesaistīšanos kādā strādnieku vai darbinieku organizācijā vai jebkurā organizācijā, kuras biedri darbojas konkrētā profesijā, tostarp šādu organizāciju piešķirtajiem pabalstiem		Arodbiedrību likums ¹⁰ (4. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
* sociālo aizsardzību, tostarp sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi * sociālajām priekšrocībām		Likums "Par sociālo drošību" (2. ¹ pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums ¹¹ (14. pants)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā (likuma "Par sociālo drošību" 34. pants)
		Pacientu tiesību likums (3. panta otrā daļa)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Patērētāju tiesību aizsardzības likums (37. panta sestā daļa)	Administratīvā pārkāpuma procesa noteiktajā kārtībā
			Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

¹⁰ [Arodbiedrību likums.](#)

¹¹ [Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums.](#)

* piekļuvi pakalpojumiem un precēm un to piegādi, kas ir pieejami sabiedrībai, tostarp mājoklim		Patērētāju tiesību aizsardzības likums (3. ¹ pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 3. ¹ panta vienpadsmitā daļa)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
		Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums (2. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likuma 5. pants)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

Direktīva 2000/78				
Materiālais tvērums	Personālais tvērums	Ieviešanas pasākumi / Latvijas Republikas normatīvie akti	Sankcija	Procesuālā kārtība
1. pants. Diskriminācijas aizliegums reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ 3. pants. Šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz: * nosacījumiem darba un profesijas iegūšanai, tostarp atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos,	3. panta pirmā daļa. Visas personas	Darba likums	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Darba likuma 29. panta astotā daļa)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
		Darba likums	Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Darba likuma 161. pants)	Administratīvās atbildības likuma noteiktajā kārtībā
		Speciālie normatīvie akti attiecībā uz nodarbinātību valsts dienestā	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā

ietverot paaugstināšanu amatā * nodarbinātību un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu un atalgojumu			likums ¹² (14. pants)	
		Zinātniskās darbības likums ¹³ (3. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Darba likuma 29. panta astotā daļa)	Civilprocesa likuma ¹⁴ noteiktajā kārtībā
			Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Darba likuma 161. pants)	Administratīvās atbildības likuma ¹⁵ noteiktajā kārtībā
		MK noteikumi Nr. 458 “Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšanas un uzraudzības kārtība” (24.2. punkts)	Publiskā tiesību aizsardzība	
			Nodarbinātības valsts aģentūra drīkst apturēt vai anulēt licenci, ja konstatēti 24. punktā norādīto pienākumu pārkāpumi (37. un 38. punkts)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
* pieeju visu veidu un visu līmeņu profesio- nālajai informācijai, profesionālajai izglītībai, papildu profesionālajai izglītībai un pārkvalificēšanās iespējām, tostarp praktiskā darba pieredzei		Izglītības likums (3. ¹ pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Izglītības likuma 3. ¹ panta sestā daļa)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
			Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Izglītības likuma 67. ¹ pants)	Administratīvās atbildības likuma noteiktajā kārtībā

¹² [Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums.](#)

¹³ [Zinātniskās darbības likums.](#)

¹⁴ [Civilprocesa likums.](#)

¹⁵ [Administratīvās atbildības likums.](#)

		Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (2. ¹ pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	* Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā (pret Nodarbinātības valsts aģentūru) * Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā (pret nodarbinātības veicināšanas pakalpojumu sniedzēju)
* nosacījumiem saistībā ar piekļuvi pašnodarbinātībai		Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums (2. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likuma 5. pants)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
* līdzdalību un iesaistīšanos kādā darba ņēmēju vai darba devēju organizācijā vai jebkādā organizācijā, kuras biedri ir nodarbināti konkrētā profesijā, tostarp attiecībā uz šādu organizāciju piešķirtajiem pabalstiem		Arodbiedrību likums (4. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

Direktīva 2006/54				
Materiālais tvērums	Personālais tvērums	Ieviešanas pasākumi / Latvijas Republikas normatīvie akti	Sankcija	Procesuālā kārtība
1. un 14. pants. Diskriminācijas aizliegums dzimuma dēļ	Visas personas	Darba likums	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

nodarbinātībā un profesijā, tādēļ direktīvā ir ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz: * piekļuvi nodarbinātībai, tostarp paaugstināšanu amatā, un profesionālo sagatavošanu * darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu			(Darba likuma 29. panta astotā daļa)	
		Darba likums	Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Darba likuma 161. pants)	Administratīvās atbildības likuma noteiktajā kārtībā
		Speciālie normatīvie akti attiecībā uz nodarbinātību valsts dienestā	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums ¹⁶ (14. pants)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
		Zinātniskās darbības likums ¹⁷ (3. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Darba likuma 29. panta astotā daļa)	Civilprocesa likuma ¹⁸ noteiktajā kārtībā
			Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Darba likuma 161. pants)	Administratīvās atbildības likuma ¹⁹ noteiktajā kārtībā
		MK noteikumi Nr. 458 “Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšanas un uzraudzības kārtība” (24.2. punkts)	Publiskā tiesību aizsardzība	
			Nodarbinātības valsts aģentūra drīkst apturēt vai anulēt licenci, ja konstatēti 24. punktā norādīto pienākumu pārkāpumi (37. un 38. punkts)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
* piekļuvi un dalību darba devēja nodrošinātām sociālā nodrošinājuma sistēmām		Privāto pensiju fondu likums (17. panta ceturtā daļa)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

¹⁶ [Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums.](#)

¹⁷ [Zinātniskās darbības likums.](#)

¹⁸ [Civilprocesa likums.](#)

¹⁹ [Administratīvās atbildības likums.](#)

* pieejamību visu veidu un visu līmeņu profesionālajai orientācijai, profesionālajai sagatavošanai, kvalifikācijas celšanai un pārkvalificēšanās iespējām, tostarp praktiskā darba pieredzei		Izglītības likums (3. ¹ pants)	Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Izglītības likuma 67. ¹ pants)	Administratīvās atbildības likuma noteiktajā kārtībā
		Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (2. ¹ pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Izglītības likuma 3. ¹ panta sestā daļa)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
* nosacījumiem saistībā ar piekļuvi pašnodarbinātībai		Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums (2. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	* Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā (pret nodarbinātības veicināšanas pakalpojumu sniedzēju) * Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā (pret Nodarbinātības valsts aģentūru)
* dalību un iesaistīšanos kādā darba ņēmēju vai darba devēju organizācijā vai jebkādā organizācijā, kuras biedri ir nodarbināti konkrētā profesijā, ietverot šādu organizāciju sniegtās priekšrocības		Arod biedrību likums (4. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likuma 5. pants)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
* dalību un iesaistīšanos kādā darba ņēmēju vai darba devēju organizācijā vai jebkādā organizācijā, kuras biedri ir nodarbināti konkrētā profesijā, ietverot šādu organizāciju sniegtās priekšrocības		Arod biedrību likums (4. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

Direktīva 92/85				
Materiālais tvērums	Personālais tvērums	Ieviešanas pasākumi / Latvijas Republikas normatīvie akti	Sankcija	Procesuālā kārtība
Nodarbinātība attiecībā uz šādiem aspektiem: * darba drošības nodrošināšana atbilstoši grūtnieces vai maternitātes periodā objektīvām vajadzībām * darba attiecību pārtraukšanas aizliegums grūtniecības vai maternitātes dēļ * tiesības uz vismaz 14 nedēļu ilgu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu	* 2. pants. Strādājoša grūtniece vai sieviete maternitātes periodā * Termins "darba ņēmējs" ES tiesību izpratnē (C-232/09)²⁰	Darba likums	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Darba likuma 29. panta astotā daļa)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
			Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Darba likuma 161. pants)	Administratīvās atbildības likuma noteiktajā kārtībā
		Komerclikums	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
* tiesības uz apmaksātu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu (11. pants)		Likums "Par sociālo drošību" (2.¹ pants) Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu"	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums ²¹ (14. pants)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā

Direktīva 2019/1158				
Materiālais tvērums	Personālais tvērums	Ieviešanas pasākumi / Latvijas Republikas normatīvie akti	Sankcija	Procesuālā kārtība
1. pants. Visu nodarbināto individuālās tiesības uz:	2. pants piemērojams visiem darba ņēmējiem	Darba likums	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

²⁰ [EST 2010. gada 11. novembra spriedums lietā C-232/09 Dita Danosa pret SIA LKB Līzings. ECLI:EU:C:2010:674.](#)

²¹ [Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums.](#)

* paternitātes atvaļinājumu			(Darba likuma 29. panta astotā daļa)	
			Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Darba likuma 161. pants)	Administratīvās atbildības likuma noteiktajā kārtībā
* vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu		Darba likums	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
			Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Darba likuma 162. pants)	Administratīvās atbildības likuma noteiktajā kārtībā
* elastīgu darba režīmu, kas paredzēts darba ņēmējiem, kuri ir vecāki, vai aprūpētājiem		Darba likums	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
			Publiskā tiesību aizsardzība	
			Administratīvais sods (Darba likuma 162. pants)	Administratīvās atbildības likuma noteiktajā kārtībā
		Komerclikuma 224. ¹ pants (tikai attiecībā uz tiem valdes locekļiem, kuri faktiski ir darba tiesiskajās attiecībās)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
* tiesības uz paternitātes un vecāka pabalstu		Likums "Par sociālo drošību" (2. ¹ pants) Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu"	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums ²² (14. pants)	Administratīvā procesa kārtībā

²² [Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums.](#)

Direktīva 79/7				
Materiālais tvērums	Personālais tvērums	Ieviešanas pasākumi /Latvijas Republikas normatīvie akti	Sankcija	Procesuālā kārtība
3. pants. Diskriminācijas dzimuma dēļ aizliegums attiecībā uz tiesību aktos noteiktajām sistēmām, kas nodrošina aizsardzību šādos gadījumos: * slimība * invaliditāte * vecums * nelaimes gadījumi darbā un arodslimības * bezdarbs	2. pants. Nodarbinātas un pašnodarbinātas personas, kurām ir iestāties kāds no sociālā riska gadījumiem	Likums "Par sociālo drošību" (2. ¹ pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums ²³ (14. pants)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā

Direktīva 2010/41				
Materiālais tvērums	Personālais tvērums	Ieviešanas pasākumi / Latvijas Republikas normatīvie akti	Sankcija	Procesuālā kārtība
1. un 4. pants. Diskriminācijas aizliegums dzimuma dēļ pret pašnodarbinātām personām, publiskā un privātā sektorā, piemēram, saistībā ar uzņēmējdarbības sākšanu, aprīkošanu vai paplašināšanu vai jebkura citāda veida darbību sākšanu vai paplašināšanu pašnodarbinātības jomā	Šī direktīva attiecas uz: * pašnodarbinātām personām, proti, visām personām, kas savā labā veic darbu un par to gūst ienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktos paredzētajiem nosacījumiem * pašnodarbinātu personu laulātajiem (partneriem), kuri nav nodarbinātība, bet kuri parasti piedalās darbībās, ko veic	Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums (2. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likuma 5. pants)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

²³ Turpat.

7. pants. Pašnodarbinātām personām palīdzošo laulāto (partneru) tiesības pievienoties valsts sociālās drošības sistēmai	pašnodarbināta persona, un izpilda tādus pašus pienākumus vai palīgdarbus	Likums "Par sociālo drošību" (2. ¹ pants) MK noteikumi Nr. 976 "Noteikumi par brīvprātīgu pievienošanos valsts sociālajai apdrošināšanai"	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums ²⁴ (14. pants)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
8. pants. Pašnodarbināto un viņiem palīdzošo laulāto (partneru) tiesības uz maternitātes pabalstu vismaz 14 nedēļu laika periodā		Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" MK noteikumi Nr. 976 "Noteikumi par brīvprātīgu pievienošanos valsts sociālajai apdrošināšanai"	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums ²⁵ (14. pants)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā

Direktīva 2004/113				
Materiālais tvērums	Personālais tvērums	Ieviešanas pasākumi /Latvijas Republikas normatīvie akti	Sankcija	Procesuālā kārtība
1. pants. Diskriminācijas aizliegums dzimuma dēļ attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem un to sniegšanas kārtību gan publiskajā, gan privātajā sektorā, tostarp finanšu un apdrošināšanas jomā (5. pants) 3. pants. Neattiecas uz: * privātajiem piedāvājumiem, t. i., tādiem, kas nav adresēti abstraktam personu lokam	Visas personas	Patērētāju tiesību aizsardzības likums (3. ¹ pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Patērētāju tiesību aizsardzības likuma (3. ¹ panta vienpadsmitā daļa)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
		Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums (2. pants)	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu (Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likuma 5. pants)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

²⁴ [Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums.](#)

²⁵ Turpat.

* plašsaziņas līdzekļu un reklāmas saturu un izglītību		Apdrošināšanas un pārapdrošināšanas likums	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

Direktīva 2019/882				
Materiālais tvērums	Personālais tvērums	Ieviešanas pasākumi / Latvijas Republikas normatīvie akti	Sankcija	Procesuālā kārtība
1. un 2. pants. Diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ attiecībā uz konkrētu produktu un pakalpojumu pieklūstamības prasībām	3. panta pirmā daļa: "Personas ar invaliditāti ir personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt viņu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem	Preču un pakalpojumu pieklūstamības likums	Individuālā tiesību aizsardzība	
			Sūdzība kādā no kompetentajām uzraudzības institūcijām par piekļuves nodrošināšanu (Preču un pakalpojumu pieklūstamības likuma 23. un 24. pants)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
			Individuālā tiesību aizsardzība	
			Vispārējās Civillikumā noteiktās tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

Kopumā attiecībā uz tiesību aktos noteiktajām sankcijām par ES tiesībās noteikto diskriminācijas aizliegumu ir rezumējams turpmāk minētais.

1. Nodarbinātības joma

Diskrimināciju nodarbinātības jomā aizliedz Direktīva 2000/43, Direktīva 2000/78 un Direktīva 2006/54, kā arī attiecībā uz noteiktiem nodarbinātības aspektiem – Direktīva 92/85 un Direktīva 2019/1158.

Sankcijas gan individuālajai, gan publiskajai tiesību aizsardzībai ir noteiktas tikai attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām, t. i., **attiecībām, kurām piemērojams Darba likums.**

Šajā kontekstā par neatbilstošām var uzskatīt individuālās sankcijas attiecībā uz darbinieka diskrimināciju saistībā ar tiesību uz vecāku un aprūpētāja atvaļinājuma izmantošanu, jo Darba likums skaidri nenosaka to, ka šajā gadījumā personām ir tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu saskaņā ar Darba likuma 29. panta astoto daļu.

Tāpat ES tiesības aizsardzības līdzekļu līdzvērtības jeb ekvivalences principam²⁶ neatbilst administratīvā pārkāpuma sankcija, kas Darba likuma 161. pantā noteikta sodīšanai diskriminācijas gadījumos. Proti, ES tiesību aizsardzības līdzekļu līdzvērtības princips noteic, ka nacionālajām tiesībām ir jāparedz vismaz tāda pati sankcija, kas par līdzīgiem pārkāpumiem tiek paredzēta nacionālo tiesību pārkāpuma gadījumā. Proti, Darba likuma 161. pantā noteiktais maksimālais administratīvā pārkāpuma soda apmērs ir mazāks nekā 162. pantā noteiktais maksimālais soda apmērs. 161. pants paredz maksimālo soda apmēru darba devējam – juridiskajai personai – līdz simt četrdesmit naudas soda vienībām, kamēr 162. pantā šis apmērs ir līdz divsimt divdesmit naudas soda vienībām. Ņemot vērā to, ka diskriminācija tiek uzskatīta par ļoti nopietnu darba tiesību pārkāpumu, nav skaidrs, kādēļ par pārkāpumiem darba tiesību pārkāpumiem administratīvā pārkāpuma sods var būt lielāks. Turklāt ir diskutējams, vai pašlaik paredzētais maksimālais administratīvais sods par diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu nodarbinātībā ir efektīvs un preventīvs, ņemot vērā to, ka administratīvā pārkāpuma maksimālais sods saskaņā ar Darba likuma 161. pantu ir simt četrdesmit naudas soda vienības jeb 700 EUR.

Nav noteiktas publiskās sankcijas attiecībā uz darba devēja nodrošinātām sociālās drošības tiesībām. Konkrēti tas attiecas uz darba devēja nodrošināto savu darbinieku daļību privātajos pensiju fondos. Privāto pensiju fondu likums un ar to saistītie likumi paredz tikai Latvijas Bankas vispārēju uzraudzību, bet nenosaka atbildīgo administratīvo institūciju, kurā persona varētu vērsties gadījumā, kad rodas aizdomas par diskrimināciju.

Valsts dienestā nodarbinātajiem ir noteiktas sankcijas tikai individuālajai tiesību aizsardzībai. Turklāt tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu tiek regulētas ar Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumu, kurš nosaka kompensācijas par morālo kaitējumu

²⁶ Par ES tiesību aizsardzības līdzekļu līdzvērtības jeb ekvivalences principu skatīt 4. nodaļu.

maksimālo apmēru, kas ir pretrunā ar ES tiesību prasībām, jo šāds tiesiskais regulējums var nenodrošināt pietiekami lielu kompensācijas apmēru par diskrimināciju visos gadījumos.²⁷

2. Piekļuve precēm un pakalpojumiem

Diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem nosaka Direktīva 2000/43, Direktīva 2004/113, Direktīva 2019/882 un attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem pašnodarbinātības veikšanai – Direktīva 2010/41.

Diskriminācijas gadījumā attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem ir paredzētas individuālās tiesību aizsardzības sankcijas, bet nav paredzētas administratīvā pārkāpuma sankcijas jeb, precīzāk, tiesiskais regulējums ir neskaidrs, kā arī nav skaidra administratīvo institūciju kompetence šajos jautājumos. Tas attiecas uz visiem normatīvajiem aktiem, ar kuriem ievieš minētās direktīvas: Patērētāju tiesību aizsardzības likumu, Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likumu, Preču un pakalpojumu piekļūstamības likumu, Pacientu tiesību likumu, kā arī Apdrošināšanas un pārapdrošināšanas likumu.

Ņemot vērā faktu, ka bieži diskriminācija attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem izpaužas, piemēram, mazās cenu atšķirībās vai pietiekami viegli aizvietoājama pakalpojuma sniegšanā, diskriminētie klienti visbiežāk neuzskata par samērīgu celt prasību tiesā, ņemot vērā tiesāšanās izmaksas, it sevišķi prasības noraidīšanas gadījumā.²⁸ Savukārt, piemēram, apdrošināšanas jomā, personai ir ierobežotas iespējas identificēt diskrimināciju, jo nav piekļuves datiem par citiem klientiem piemērotām apdrošināšanas prēmijām un atlīdzībām. Ņemot vērā minēto, tikai individuālo tiesību aizsardzības līdzekļu nodrošināšana attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem nenodrošina efektīvu tiesību aizsardzību saskaņā ar ES tiesību aizsardzības līdzekļu efektivitātes principu, kā arī nenodrošina efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas.

²⁷ Piemēram, skatīt [EST 1993. gada 2. augusta spriedums lietā C-271/91, M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, European Court reports 1993, p. I-04367](#), 30. un 31. paragr.

²⁸ [SKDS pētījumu centrs. Iedzīvotāju uzskati par diskrimināciju dzimuma un etniskās piederības dēļ pieejā precēm un pakalpojumiem. Latvijas iedzīvotāju aptauja. Tiesībsargs, 2023. gada oktobris.](#) (PDF, 2,6 MB)

5.2. Nacionālā tiesiskā regulējuma attiecībā uz sankcijām diskriminācijas gadījumā jomās ārpus ES tiesību prasībām

Normatīvais akts	Joma	Sankcija	Procesuālā kārtība
Publisko tiesību joma			
Publiskās varas realizēšana tiesību aizsardzības sistēmā			
Administratīvā procesa likums ²⁹ (6. pants)	Diskriminācijas aizliegums administratīvajā procesā	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums (14. pants)	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
Administratīvās atbildības likums ³⁰ (27. pants)	Diskriminācijas aizliegums administratīvo pārkāpumu procesā	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likums	Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likuma un Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
Likums "Par tiesu varu" (4. pants)	Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums iztiesāšanas procesā	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Satversmes 92. pants	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
		Publiskā tiesību aizsardzība	
		Likums "Par tiesu varu" paredz tiesneša darbības ārpuskārtas novērtēšanas kārtību (33. panta ceturtā daļa, 40. panta sestā daļa, 50. panta astotā daļa) Tiesnešu disciplinārās atbildības likums ³¹ noteic, ka tiesnesi var saukt pie disciplinārās atbildības, tostarp par tīšu likuma pārkāpumu vai pieļautu rupju nolaidību tiesas lietas izskatīšanā	Tiesnešu disciplinārās atbildības likuma noteiktajā kārtībā
Latvijas Sodū izpildes kodekss ³² (4. pants)	Diskriminācijas aizliegums kriminālsodu izpildē	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu	Administratīvā procesa likuma kārtībā

²⁹ [Administratīvā procesa likums.](#)

³⁰ [Administratīvās atbildības likums.](#)

³¹ [Tiesnešu disciplinārās atbildības likums.](#)

³² [Latvijas Sodū izpildes kodekss.](#)

		atlīdzināšanas likums (14. pants)	
Valsts drošības iestāžu likums ³³ (5. panta piektā daļa)	Diskriminācijas aizliegums valsts drošības iestāžu darbībā	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums (14. pants)	Administratīvā procesa likuma vai Kriminālprocesa likuma ³⁴ noteiktajā kārtībā
		Publiskā tiesību aizsardzība	
		Valsts drošības iestāžu likuma 23. panta pirmā daļa: "Valsts drošības iestādes amatpersona un darbinieks par prettiesisku vai neētisku rīcību, kā arī par valsts drošības iestādes vadītāja rīkojumā (pavēlē) noteikto dienesta (darba) prasību pārkāpšanu saucams pie disciplinārās, administratīvās vai kriminālatbildības (..)"	Administratīvā procesa likuma vai Kriminālprocesa likuma noteiktajā kārtībā
Likums "Par policiju" ³⁵ (5. pants)	Diskriminācijas aizliegums policijas darbībā	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums (14. pants)	Administratīvā procesa likuma vai Kriminālprocesa likuma noteiktajā kārtībā
		Publiskā tiesību aizsardzība	
		Policijas darbinieku atbildība saskaņā ar likuma "Par policiju" 27. pantu	Administratīvā procesa kārtībā
Operatīvās darbības likums ³⁶ (4. panta piektā daļa)	Diskriminācijas aizliegums operatīvo darbību pasākumu veikšanā	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums (14. pants)	Kriminālprocesa likuma noteiktajā kārtībā
		Publiskā tiesību aizsardzība	
		Operatīvās darbības likuma 29. panta pirmā daļa noteic: "Ja operatīvā darbība veikta, pārkāpjot likuma prasības, attiecīgās amatpersonas ir atbildīgas likumā un dienesta reglamentā noteiktajā kārtībā."	Administratīvā procesa kārtībā

³³ [Valsts drošības iestāžu likums.](#)

³⁴ [Kriminālprocesa likums.](#)

³⁵ [Likums "Par policiju".](#)

³⁶ [Operatīvās darbības likums.](#)

Advokatūras likums ³⁷ (9. pants)	Diskriminācijas aizliegums juridiskās palīdzības nodrošināšanā	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Vispārīgās sankcijas	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā
		Publiskā tiesību aizsardzība	
		Advokatūras likuma 70. pants noteic: “Zvērināti advokāti šajā likumā noteiktajā kārtībā par savu darbību ir disciplināri un materiāli atbildīgi.” 71. pants noteic, ka Zvērinātu advokātu padome var ierosināt disciplinārlietu, tostarp, uz personu sūdzību pamata. Piemērojamie disciplinārsodi noteikti 73. pantā	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
Citi valsts pienākumi			
Bērnu tiesību aizsardzības likums ³⁸ (3. panta otrā daļa)	Valsts pienākums nodrošināt bērna tiesības un brīvības bez diskriminācijas	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma vai Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
Jaunatnes likums ³⁹ (2. ¹ panta trešā un ceturtā daļa)	Viens no jaunatnes politikas pamatprincipiem ir tiesības aktīvi piedalīties sabiedriskās, politiskās, kultūras un ekonomiskās dzīves aktivitātēs bez diskriminācijas	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Vispārējās sankcijas	Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā
DNS nacionālās datu bāzes izveidošanas un izmantošanas likums ⁴⁰ (3. panta pirmā daļa)	3. pants. “(1) Aizliegta jebkāda personas diskriminācija saistībā ar tās DNS izcelšanos un jebkuriem citiem DNS izpētes rezultātā iegūtiem datiem.”	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Vispārējās sankcijas	Civilprocesa likuma vai Administratīvā procesa likuma noteiktajā kārtībā

³⁷ [Latvijas Republikas Advokatūras likums.](#)

³⁸ [Bērnu tiesību aizsardzības likums.](#)

³⁹ [Jaunatnes likums.](#)

⁴⁰ [DNS nacionālās datu bāzes izveidošanas un izmantošanas likums.](#)

Publiekie (sabiedriskie) pakalpojumi			
Sabiedriskās kārtības un valsts drošības joma			
Valsts robežsardzes likums ⁴¹ (6. panta otrā daļa)	Diskriminācijas aizliegums robežsardzes darbībā, aizsargājot personu tiesības un likumīgas intereses	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums (14. pants)	Administratīvā procesa vai Kriminālprocesa likuma noteiktajā kārtībā
Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums (22. pants)	Diskriminācijas aizliegums dienesta funkciju pildīšanā	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums (14. pants)	Administratīvā procesa vai Kriminālprocesa likuma noteiktajā kārtībā
Valsts sociālās drošības joma			
Ārstniecības likums ⁴² (65. pants)	Diskriminācijas aizliegums pret personām ar psihiskiem traucējumiem vai slimībām valsts un pašvaldību ārstniecības iestādēs	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Vispārējās sankcijas	Atbilstošā procesuālā kārtībā
Privātpersonu aizsardzība pret diskrimināciju horizontālās attiecībās publisko tiesību jomā			
Krimināllikums ⁴³	Aizspriedumos balstīti (naida) noziegumi, naida runa	Publiskā tiesību aizsardzība	
		Krimināllikuma 48. panta pirmā un četrpadsmitā daļa, 78., 149. ¹ un 150. pants	Kriminālprocesa likuma noteiktajā kārtībā
Administratīvās atbildības likums ⁴⁴	Aizspriedumos balstīti (diskriminējoši) administratīvie pārkāpumi	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Administratīvās atbildības likuma 21. pants	Administratīvās atbildības likuma noteiktajā kārtībā
Privāttiesību joma			
Reklāmas likums ⁴⁵ (4. panta pirmā un otrā daļa)	Aizliegums paust diskrimināciju reklāmā	Publiskā tiesību aizsardzība	
		Administratīvā pārkāpuma sods (20. pants)	Administratīvā pārkāpuma procesa kārtībā
		Individuālā tiesību aizsardzība	
		Vispārējās sankcijas (18. ¹ pants)	Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā

⁴¹ [Valsts robežsardzes likums.](#)

⁴² [Ārstniecības likums.](#)

⁴³ [Krimināllikums.](#)

⁴⁴ [Administratīvās atbildības likums.](#)

⁴⁵ [Reklāmas likums.](#)

Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likums ⁴⁶ (26. panta pirmā un trešā daļa)	Aizliegums ietvert privāto elektronisko plašsaziņas līdzekļu programmās un raidījumos mudinājumu uz vardarbību vai naida kurināšanu vai aicinājumu diskriminēt kādu personu vai personu grupu dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, valstspiederības, reliģiskās piederības vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai jebkuru citu motīvu dēļ	Publiskā tiesību aizsardzība	
		Administratīvā pārkāpuma sods (80. pants)	Administratīvā pārkāpuma procesa kārtībā
Ārstniecības likums ⁴⁷ (65. pants)	Diskriminācijas aizliegums pret personām ar psihiskiem traucējumiem vai slimībām privātajās ārstniecības iestādēs	Individuālā tiesību aizsardzība	
		Vispārējās sankcijas	Atbilstošā procesuālā kārtībā

Kā redzams, gadījumā, kad tiek pārkāpts tiesību aktā noteiktais diskriminācijas aizlieguma princips, kas iziet ārpus ES tiesību tvēruma, īpašas sankcijas ir paredzētas tikai atsevišķos gadījumos. Parasti ir piemērojamas vispārējās sankcijas, kas civiltiesiska strīda gadījumā nozīmē, ka morālais kaitējums ir jāpierāda saskaņā ar Civillikuma⁴⁸ 1635. pantu. Tāpat vispārējo sankciju piemērošanas gadījumā prasībās pret valsti (valsts pārvaldes iestādēm) kompensācija par morālo kaitējumu ir ierobežota ar Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumā noteikto maksimālā apmēra ierobežojumu. Šādu sankciju atbilstība efektīvām, samērīgām un preventīvām sankcijām ir ļoti diskutējama, ņemot vērā to, ka šis tiesiskais regulējums ir attiecināms uz īpaši nopietniem cilvēktiesību pārkāpumu gadījumiem, it sevišķi attiecībā uz diskrimināciju, tiesību aizsardzības iestādēm realizējot publisko varu.

⁴⁶ [Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likums.](#)

⁴⁷ [Ārstniecības likums.](#)

⁴⁸ [Civillikums.](#)

Pozitīvi vērtējams Reklāmas likuma 20. pantā noteiktais tiesiskais regulējums, kas paredz iespēju piemērot līdz par 14 000 EUR administratīvā pārkāpuma sodu par normatīvo aktu prasībām neatbilstošas reklāmas sniegšanu vai izplatīšanu. Tai pašā laikā Reklāmas likums skaidri un konkrēti nenosaka, kura ir uzraugošā iestāde. No Reklāmas likuma 13. panta pirmās daļas var secināt, ka atbildīgā uzraugošā institūcija ir PTAC.

Tāpat pozitīvi vērtējama Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likumā noteiktā administratīvā pārkāpuma sankcija par naida kurināšanu, aicinājumu uz vardarbību vai aicinājumu diskriminēt, kuru piemēro Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome. Tai pašā laikā šī sankcija būtībā ir paredzēta par ES tiesību pārkāpumu, t. i., minētās normas ievieš Direktīvas 2010/13 prasības.⁴⁹

⁴⁹ [Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 10. marta Direktīva 2010/13/ES, par to, lai koordinētu dažus dalībvalstu normatīvajos un administratīvajos aktos paredzētus noteikumus par audiovizuālo mediju pakalpojumu sniegšanu \(Audiovizuālo mediju pakalpojumu direktīva\)](#), 1.–24. lpp.

6. Sankciju piemērošana Latvijā

6.1. Kompetentās institūcijas un to piemērotās sankcijas

Šajā nodaļā tiks aprakstītas institūcijas, kuru pilnvarojumā ietilpst tiesības uzlikt juridiski saistošas sankcijas. Attiecīgi 6.1.1. apakšnodaļā tiks apskatītas institūcijas, kurām ir tiesības piemērot administratīvos sodus saskaņā ar administratīvā pārkāpuma procedūru, bet 6.1.2. apakšnodaļā tiks aplūkota tiesu kompetence piemērot sankcijas civilprocesā, administratīvās atbildības procesā un kriminālprocesā.

6.1.1. Kompetentās institūcijas administratīvā pārkāpuma procesā

Saskaņā ar Darba likuma 163. pantu kompetentā institūcija Darba likumā noteikto administratīvo sodu piemērošanā ir Valsts darba inspekcija. Attiecīgi tā arī ir kompetenta piemērot Darba likuma 161. pantā noteikto administratīvo sodu diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpuma gadījumā.

Patērētāju tiesību aizsardzības likums nosaka administratīvā soda veidu, kuru, interpretējot gramatiski, varētu piemērot arī šā likuma 3.¹ pantā noteiktā diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpuma gadījumā. Proti, Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 37. panta sestajā daļā ir noteikts sods par tirdzniecības un pakalpojumu sniegšanas noteikumu pārkāpumu, taču 38. pants neparedz, ka par šā administratīvā pārkāpuma soda piemērošanu ir atbildīgs PTAC. Līdz ar to Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 37. panta sestās daļas piemērošana neietilpst PTAC kompetencē. Tā vietā 38. panta otrajā daļā noteikts, ka šīs normas ievērošanu uzrauga Veselības inspekcija, kas, ņemot vērā šīs iestādes kompetenci, nozīmē, ka Veselības inspekcijai ir pienākums piemērot administratīvo sodu tikai attiecībā uz diskrimināciju, kas pieļauta, sniedzot ārstniecības pakalpojumus. Vēl 38. panta piektajā daļā ir paredzēta pašvaldības policijas un pašvaldības administratīvās komisijas kompetence piemērot sodu, kas noteikts Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 37. panta sestajā daļā.

No Reklāmas likuma 13. panta pirmās daļas izriet, ka attiecībā uz šā likuma 4. panta otrās daļās 1. punktā noteikto aizliegumu reklāmā paust diskrimināciju uzraugošā institūcija ir PTAC. Līdz ar to šai uzraudzības iestādei ir tiesības uzlikt Reklāmas likuma 20. panta pirmajā daļā noteikto administratīvo sodu līdz pat 14 000 EUR.

Savukārt Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likumā noteikto administratīvā pārkāpuma sankciju par naida kurināšanu, aicinājumu uz vardarbību vai aicinājumu diskriminēt elektronisko plašsaziņas

līdzekļu programmās un raidījumos (26. panta pirmās daļas 3. punkts) ir tiesības piemērot Nacionālajai elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomei (82. panta pirmā daļa). Atbilstošā sankcija ir noteikta Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likuma 80. panta pirmajā daļā, un tā paredz tiesības piemērot brīdinājumu vai naudas sodu fiziskajai personai no desmit līdz simt naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai – no simt līdz divtūkstoš naudas soda vienībām.

Attiecībā uz Izglītības likuma 3.¹ pantā noteiktajiem diskriminācijas aizlieguma pārkāpumiem administratīvo sodu ir kompetents piemērot Izglītības kvalitātes valsts dienests (68. panta pirmā daļa). No Izglītības likuma izriet, ka atbilstoši piemērojamais sods ir noteikts 67.¹ pantā, kurš paredz administratīvo atbildību par normatīvajos aktos noteikto dibinātāju pienākumu nepildīšanu.

6.1.2. Kompetentās institūcijas sankciju piemērošanā civilprocesuālajā, administratīvi procesuālajā un kriminālprocesuālajā kārtībā

Atbilstoši likumam “Par tiesu varu” lietas civilprocesuālajā un kriminālprocesuālajā kārtībā izspriež tiesas, pirmajā instancē daloties rajona (pilsētas) tiesās, kuras iztiesā civillietas un krimināllietas, un administratīvajās rajona tiesās, kuras izskata lietas administratīvā procesa likuma ietvaros.

Attiecīgi gadījumos, kad normatīvie akti paredz personu tiesības savas aizskartās intereses aizstāvēt tiesā, kā arī paredz tiesības pieprasīt, lai sankcija tiktu uzlikta atbildētājam, parasti kompensācijas par morālo kaitējumu veidā, par sankciju piemērošanu, kā arī to apmēru ir tiesīga lemt tiesa.

Tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu diskriminācijas gadījumā ir noteiktas Darba likuma 29. panta astotajā daļā, Patērētāju tiesību aizsardzības likuma (3.¹ panta vienpadsmitajā daļā, Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likuma 5. pantā un Izglītības likuma 3.¹ panta sestajā daļā.

Savukārt gadījumos, kad tiesību akti neparedz īpašas tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu, to var prasīt atbilstoši vispārīgajai kārtībai, kas noteikta Civillikumā, Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumā un Kriminālprocesā un administratīvo pārkāpumu lietvedībā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas likumā.

Jautājums par sankcijām diskriminācijas gadījumā ir tieši attiecināms uz Krimināllikumā noteiktajām sankcijām par 48. panta pirmās daļas 14. punktā, 78., 149.¹ un 150. pantā noteiktajiem noziedzīgiem nodarījumiem, kuri veikti diskriminējošu aizspriedumu rezultātā, bieži saukti arī par naida noziegumiem un naida runu. Tomēr, ņemot vērā, ka šā pētījuma tiešs mērķis nav krimināltiesisko sankciju par naida noziegumiem un naida runu izpēti, jautājumus par attiecīgo sankciju piemērošanu tiks aplūkots tikai daļēji.

6.2. Kompetento institūciju piemēroto sankciju atbilstība prasībai par efektīvām, samērīgām un preventīvām sankcijām

6.2.1. Kompetento institūciju piemērotās sankcijas administratīvās atbildības procesā

Valsts darba inspekcija ir kompetenta piemērot arī Darba likuma 161. pantā noteikto administratīvo sodu diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpuma gadījumā. Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas sniegto informāciju 2023. gadā un 2024. gadā tika piemēroti kopumā daži administratīvā pārkāpuma sodi, tomēr 2023. gadā izteikts viens, bet 2024. gadā – četri brīdinājumi.¹ Valsts darba inspekcija skaidro, ka situācija, kad divu gadu laikā nav piemērots neviens administratīvais sods par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, radusies tādēļ, ka ir sarežģīti pamatot diskriminācijas faktu, ja vien diskriminācija acīmredzami nav fiksēta dokumentāli. Šādas situācijas ir retas, tāpēc daudz vienkāršāk Valsts darba inspekcijai ir sodīt par diskrimināciju saskaņā ar Darba likuma 162. pantā paredzēto un noteikt administratīvo sodu par vispārīgiem pārkāpumiem nodarbinātībā.

Kā skaidrots iepriekš, Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 38. panta piektajā daļā ir noteikts, ka par šā likuma 37. panta sestajā daļā noteikto pārkāpumu – tirdzniecības noteikumu pārkāpšanu – administratīvo sodu ir tiesīga piemērot pašvaldības policija un pašvaldības administratīvā komisija. Rīgas pašvaldības policija pēdējo gadu laikā nav piemērojusi nevienu administratīvo sodu saistībā ar diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem.²

Savukārt Veselības inspekcija, kuras kompetencē saskaņā ar Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 38. panta piekto daļu ir tiesības uzlikt administratīvos sodus saistībā ar diskrimināciju veselības pakalpojumu sniegšanas jomā, norāda, ka 2024. gadā ir iesniegti divi iesniegumi, bet 2025. gada deviņos mēnešos – trīs iesniegumi. Divās lietās no piecām pārkāpums netika konstatēts, bet trijās lietās ārstniecības personām tika izteikts aizrādījums.³

Kā jau minēts, no Reklāmas likuma 13. panta pirmajā daļā paredzētā izriet, ka attiecībā uz šā likuma 4. panta otrās daļas 1. punktā noteikto aizliegumu reklāmā paust diskrimināciju uzraugošā institūcija ir PTAC.

¹ Valsts darba inspekcijas 2025. gada 4. martā sniegtā informācija.

² Rīgas pašvaldības policijas 2025. gada 27. oktobrī sniegtā informācija.

³ Veselības inspekcijas 2025. gada 24. oktobra vēstule Nr. 1.3.-6./8926.

Praksē PTAC veic uzraudzību arī saistībā ar diskriminējošiem gadījumiem preču un pakalpojumu sniegšanā, taču uzsver, ka, pirmkārt, diskriminācijas konstatēšanai sūdzība tiek pārsūtīta Tiesībsarga birojam, un, otrkārt, PTAC ir tiesības uzlikt administratīvo sodu tikai gadījumā, kad tiek konstatēta sistēmiska diskriminējoša prakse, t. i., PTAC nesoda administratīvi individuālos diskriminācijas gadījumos. PTAC ik gadu saņem dažu patērētāju iesniegumus ar sūdzībām par diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem. 2024. gadā tādi bijuši trīs, un tie visi tikuši atrisināti sarunās ar pakalpojuma sniedzēju pēc Tiesībsarga biroja atzinuma saņemšanas, kurā konstatēta diskriminācija. Tāpat pēdējo gadu laikā nav uzlikti sodi par diskrimināciju reklāmas jomā.⁴

Nacionālajai elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomei Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likuma 80. panta pirmajā daļā ir paredzētas tiesības piemērot brīdinājumu vai naudas sodu fiziskajai personai no desmit līdz simt naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai – no simt līdz divtūkstoš naudas soda vienībām.

Izglītības kvalitātes valsts dienests ir kompetents piemērot Izglītības likuma 67.¹ pantā noteikto administratīvo sodu par šā likuma 3.¹ pantā noteiktā diskriminācijas aizlieguma pārkāpumiem. Saskaņā ar Izglītības kvalitātes valsts dienesta publicētajiem gada pārskatiem par 2020.–2024. gadu⁵ nav piemērots neviens administratīvais sods par diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi izglītībai un izglītības ieguvei.

6.2.2. Tiesu piemērotās sankcijas tiesvedību procesos

Lai izvērtētu tiesu piemērotās sankcijas tiesvedību procesos, tika atlasīti un analizēti Augstākās tiesas un apgabaltiesu spriedumi, izmantojot anonimizēto tiesas nolēmumu datubāzi manas.tiesas.lv, kā arī ņemot talkā mākslīgā intelekta rīku Lexu AI.

6.2.2.1. Krimināltiesiskās sankcijas

Par sankcijām diskriminācijas gadījumā ir uzskatāma Krimināllikuma 48. panta pirmās daļas 14. punktā, 78., 149.¹ un 150. pantā noteiktā kriminālatbildība par noziedzīgiem nodarījumiem. Tomēr, kā norādīts jau iepriekš, šā pētījuma tiešs mērķis nav krimināltiesisko sankciju par naida

⁴ Telefonintervija ar Patērētāju tiesību aizsardzības centra pārstāvi (2025. gada 24. oktobris).

⁵ [Izglītības kvalitātes valsts dienesta gada pārskati](https://izglitiba.lv/kvalitates-valsts-dienesta-gada-parskati).

noziegumiem un naida runu izpēte, tāpēc sankciju piemērošana tiks aplūkota tikai daļēji. Turklāt pētījums par šo sankciju teorētisko un praktisko piemērošanu jau ir veikts 2023. gadā.⁶

Šā pētījuma ietvaros ir svarīgi atkārtoti uzsvērt, ka Krimināllikuma 149.¹ pants nav uzskatāms par efektīvu sankciju, jo tā piemērošana praksē nav iespējama, ko apliecina fakts, ka kopš 2007. gada, kad šī norma stājās spēkā, atbilstoši tai nav ierosināts neviens kriminālprocess un nav neviena tiesu sprieduma.⁷

Kā norādīts 2023. gadā veiktajā pētījumā, Krimināllikuma 149.¹ panta objektīvā puse ir ļoti plaša. Tā ietver darbības, kuras diskriminē personu vai personu grupu atkarībā no nacionālās, etniskās, rases vai reliģiskās piederības. Tā kā diskriminācija ir mazāk labvēlīga attieksme pret personu vai personu grupu nemaināmas pazīmes vai statusa dēļ, tā var izpausties daudz un dažādos veidos. Līdz ar to ir svarīgi norādīt: lai aizsardzība pret diskrimināciju būtu efektīva, ir precīzi jādefinē, kurā konkrētajā izpausmes formā diskriminācija ir sodāma.⁸ Līdz ar to Krimināllikuma 149.¹ pantā noteiktais nenodrošina efektīvu krimināltiesisku sankciju diskriminācijas gadījumā.

6.2.2.2. Sankcijas administratīvā pārkāpuma procesā

Veicot spriedumu atlasī lietās par diskrimināciju administratīvā pārkāpuma procesā, tika identificēts viens spriedums, taču, tā kā tiesa šajā lietā diskrimināciju nekonstatēja, spriedums nav attiecināms uz šo pētījumu.

6.2.2.3. Kompensācija par morālo kaitējumu

Augstākās tiesas Senāta lēmumi tika analizēti nolūkā apkopot kasācijas instances interpretāciju sankciju piemērošanā, bet apgabaltiesu spriedumi nolūkā analizēt praksē piemērotos kritērijus un metodoloģiju sankciju, konkrēti, kompensācijas par morālo kaitējumu, noteikšanā.

No 11 Augstākās tiesas Senāta Krimināllietu departamenta spriedumiem, kas pieņemti laikposmā no 2016. gada 1. janvāra līdz 2025. gada augustam, netika atrasts neviens, kurš attiektos uz sankcijām diskriminācijas gadījumā. Tāpat no 195 Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta spriedumiem netika atrasts neviens, kurā būtu iztiesāts jautājums par sankcijām diskriminācijas gadījumā.

⁶ Dupate, K. [Naida noziegumi un naida runa: starptautiskie standarti un Latvijas tiesiskais regulējums un prakse](#). Rīga, LU Akadēmiskais apgāds, 2023.

⁷ Turpat, 98. lpp.

⁸ Turpat, 116. lpp.

Tai pašā laikā starp Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumiem, meklējot pēc atslēgvārda “diskriminācija” par laikposmu no 2016. gada 1. janvāra līdz 2025. gada 1. augustam, tika atlasīti 63 spriedumi, no kuriem 14 spriedumos Senāts sniedz interpretāciju par sankciju, konkrēti, kompensācijas par morālo kaitējumu, mērķi un tās noteikšanas kritērijiem. Visas identificētās lietas attiecas uz darba tiesisko attiecību jomu.

Turpinot tiesu prakses meklēšanu, tika atlasīti 213 Rīgas apgabaltiesas spriedumi, kuri satur vārdu “diskriminācija”, no kuriem 14 spriedumos ir lemts pēc būtības par kompensācijas apmēru saistībā ar morālo kaitējumu. Saskaņā ar tādu pašu meklēšanas metodiku tika identificēts viens (no 23) Latgales apgabaltiesas spriedums, seši (no 25) Kurzemes apgabaltiesas spriedumi, trīs (no 28) Zemgales apgabaltiesas spriedumi un neviens (no 10) Vidzemes apgabaltiesas spriedums. Visi atlasītie tiesu spriedumi attiecas uz diskrimināciju nodarbinātībā. Tika identificēta tikai viena lieta, kurā tikusi celta prasība par diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem, taču tiesa prasību par diskrimināciju noraidīja, līdz ar to minētais spriedums nav izmantojams šā pētījuma veikšanai.

Analizējot spriedumus, secināms, ka ir ļoti maz tādu, kuros tiesa prasību pret diskrimināciju ir atzinusi par pamatotu (Darba likuma 29. pants un citi saistītie panti – tikai trīs), vairākums analizēto spriedumu ir par Darba likuma 9. pantā noteikto nelabvēlīgo seku radīšanas aizliegumu, kā arī ir spriedumi par psiholoģisko teroru darba vietā. Līdz ar to jāņem vērā fakts, ka Darba likuma 29. panta astotā daļa saistībā ar tiesībām uz kompensāciju par morālo kaitējumu ir piemērojama nelabvēlīgu seku radīšanas gadījumā, kā arī psiholoģiskā terora gadījumā.⁹ Šā pētījuma ietvaros tiks aplūkoti visi spriedumi, kuros ir identificēts kāds no uzskaitītajiem tiesību pārkāpumiem.

Tāpat netika atrasts neviens administratīvā pārkāpuma procesā pieņemts spriedums, kas attiektos uz sankcijām diskriminācijas gadījumā, konkrētāk, uz sankciju apmēra noteikšanu.

⁹ Piemēram, skatīt Latvijas Republikas Senāta SPRIEDUMS, Rīgā 2020. gada 29. aprīlī, lietas Nr. C33333815, [SKC–353/2020](#) ECLI:LV:AT:2020:0429.C33333815.14.S, 15.1. punkts.

Secinājumi no tiesu spriedumu analīzes

Jēdziens “kompensācija par morālo kaitējumu” un tā mērķi

Augstākās tiesas Senāts norāda, ka **jēdziens “morālais kaitējums”** “ir subjektīvs jēdziens, tās ir personas ciešanas, sāpes, pārdzīvojumi, ko nav iespējams tieši novērtēt”.¹⁰

Savukārt attiecībā uz **kompensācijas par morālo kaitējumu noteikšanas mērķi** Augstākās tiesas Senāts ir atzinis: “Pārciestā sekas nav iespējams aizstāt arī ar naudu, taču, sniedzot cietušajai personai atbilstīgu atlīdzinājumu naudas izteiksmē, ir iespējams sniegt zināmu gandarījumu un tādējādi mazināt cietušā sāpes.”¹¹ Turklāt nemantiskā kaitējuma kompensācijai nedrīkst būt ne iedzīvošanās, ne atlīdzības raksturs tās parastajā nozīmē. “Tāpēc, lai gan visbiežāk šāds gandarījums tiek izteikts mantiskā vērtībā, tā nav atlīdzība tās klasiskajā nozīmē, bet tā uztverama galvenokārt kā garīgo līdzsvaru atjaunojošs un sabalansējošs instruments.”¹² Līdz ar to kompensācijai ir jānodrošina personai gandarījums par nepamatotu tiesību aizskārumu.¹³

Kompensācijas par morālo kaitējumu apmēra noteikšanas kritēriji

Attiecībā uz **kritērijiem** kompensācijas par morālo kaitējumu apmēra noteikšanai Augstākās tiesas Senāts ir norādījis, ka tiesai, “nosakot atlīdzību pēc tiesas ieskata (Civillikuma 5. pants) morālā kaitējuma atlīdzības noteikšanā jāņem vērā tādi kritēriji kā, piemēram, aizskarto tiesību un interešu nozīmīgums, kaitējuma raksturs un smagums (tostarp tā ilgums), kaitējuma nodarīšanas apstākļi, pārkāpēja attieksme, cietušā rīcība savu tiesību aizsardzībai, kaitējuma sekas”.¹⁴

Saskaņā ar Civillikuma 5. pantu nosakot atlīdzību par morālo kaitējumu, jāņem vērā konkrētās lietas faktiskie apstākļi un jāvadās pēc taisnības apziņas un vispārīgiem principiem, pēc iespējas nodrošinot personai gandarījumu par nepamatotu tiesību aizskārumu.¹⁵ Tai pašā laikā “judikatūrā ir nostiprinājusies atziņa, ka nav iespējams noteikt taisnīgu atlīdzinājumu par nodarītu morālo

¹⁰ Piemēram, skatīt Latvijas Republikas Senāta spriedums Rīgā 2019. gada 31. janvārī, lietas Nr. C30430715, [SKC-23/2019](#), Civillietu departaments, ECLI:LV:AT:2019:0131.C30430715.1.S, 9. punkts.

¹¹ Turpat.

¹² Piemēram, skatīt Latvijas Republikas Senāta spriedums Rīgā 2019. gada 31. janvārī, lietas Nr. C30430715, [SKC-23/2019](#), Civillietu departaments, ECLI:LV:AT:2019:0131.C30430715.1.S, 9. punkts.

¹³ Piemēram, skatīt lietas Nr. C26188215 (lietas arhīva Nr. CA-0057-17), 16.03.2017., Latgales apgabaltiesa.

¹⁴ Piemēram, skatīt Latvijas Republikas Senāta spriedums Rīgā 2020. gada 29. aprīlī, lietas Nr. C33333815, [SKC-353/2020](#) ECLI:LV:AT:2020:0429.C33333815.14.S; Latvijas Republikas Senāta spriedums Rīgā 2019. gada 20. augustā, lietas Nr. C33586617, [SKC-605/2019](#), Civillietu departaments, ECLI:LV:AT:2019:0820.C33586617.12.S.

¹⁵ Piemēram, skatīt lietas Nr. C26188215 (lietas arhīva Nr. CA-0057-17), 16.03.2017., Latgales apgabaltiesa.

kaitējumu, neveicot tiesu prakses attiecībā uz noteiktās atlīdzības apmēru analīzi līdzīgos gadījumos. No juridiskās metodes viedokļa taisnīga atlīdzinājuma noteikšanu sekmē tā dēvētā gadījumu salīdzināšanas un tipizēšanas metode, kas balstās uz vienlīdzības principu, proti, salīdzināmos gadījumos atlīdzinājumam jābūt līdzīgam, bet atšķirīgos – atšķirīgam”.¹⁶

Līdz ar to no judikatūras izriet, ka, nosakot kompensācijas par morālo kaitējumu apmēru, ir jāņem vērā:

- konkrētās lietas faktiskie apstākļi:
 - a. aizskarto tiesību un interešu nozīmīgums,
 - b. kaitējuma raksturs un smagums (ieskaitot ilgumu),
 - c. kaitējuma nodarīšanas apstākļi,
 - d. pārkāpēja attieksme,
 - e. cietušā rīcība savu tiesību un interešu aizsardzībai,
 - f. sekas;
- citās līdzīgās lietās kompensācijas par morālo kaitējumu noteiktais apmērs.

Kritēriju piemērošana spriedumos veikto faktu izvērtēšanā

Aizskarto tiesību un interešu nozīmīgums. Attiecībā uz aizskarto tiesību un interešu nozīmīgumu ir norādīts: jo nopietnāks aizskārums, jo saprātīgāk sagaidīt lielāku summu, “jo tiesa tādējādi dod skaidru zīmi tam, cik vērtā tās acīs ir prasītāja personība vai aizskartās tiesības, un nelielas summas noteikšana ne tikai nenovērš izdarīto netaisnību, bet faktiski rada atkārtotu tiesību aizskārums”.¹⁷

Kaitējuma raksturs un smagums (ieskaitot ilgumu). Vairākos spriedumos ir analizēts kaitējuma nodarīšanas ilgums, piemēram, laiks, kas ir ilgāks nekā trīs gadi,¹⁸ vai arī citā spriedumā kaitējums ir noticis “salīdzinoši neilgā laikposmā”.¹⁹

¹⁶ Piemēram, skatīt Latvijas Republikas Senāta spriedumu Rīgā 2019. gada 31. janvārī, lietas Nr. C30430715, [SKC-23/2019](#), Civillietu departaments, ECLI:LV:AT:2019:0131.C30430715.1.S, 9.2. punkts.

¹⁷ Lietas Nr. [C69195418 ECLI:LV:KUAT:2020:0311.C69195418.10.S](#), 11.03.2020., Kurzemes apgabaltiesa, atsaucoties uz Bitāns, A. Taisnības apziņa, nosakot kompensāciju par nemantisku aizskārums. Latvijas Vēstnesis, Jurista Vārds, 08.07.2003., Nr. 25.

¹⁸ Piemēram, skatīt lietas arhīva Nr. [CA-0637-19/9 ECLI:LV:RAT:2019:0308.C29540015.6.S](#), 08.03.2019., Rīgas apgabaltiesa.

¹⁹ Piemēram, skatīt lietas Nr. C30407917, lietas arhīva Nr. [CA-0180-21/18 ECLI:LV:RAT:2021:0107.C30407917.11.S](#), 07.01.2021. Rīgas apgabaltiesa, lietas arhīva Nr. [CA-0295-22/20 ECLI:LV:RAT:2022:0621.C30363421.7.S](#), 21.06.2022., Rīgas apgabaltiesa.

Kaitējuma nodarīšanas apstākļi. Tāpat ir spriedumi, kuros tiek vērtēts fakts, ka prasītājam “psiholoģisko teroru nācās izjust “koncentrētā” veidā, t. i., vairāku epizožu virknē salīdzinoši īsā laikā”²⁰.

Pārkāpēja attieksme un cietušā rīcība savu tiesību un interešu aizsardzībai. Visos spriedumos ir analizēta pārkāpēja attieksme, jo pašas tiesvedības centrā šajās lietās ir jautājums par atšķirīgu attieksmi, savukārt cietušā rīcība savu tiesību un interešu aizstāvībai analizēta tikai tajās lietās, kur cietušais vēl pirms prasības celšanas ir atteicies pakļauties prettiesiskiem darba devēja rīkojumiem.²¹

Sekas. Attiecībā uz sekām no tiesu judikatūras izriet, ka, nosakot kompensāciju par morālo kaitējumu, ir jāņem vērā tas, vai iespējams atjaunot iepriekšējo stāvokli kaut vai daļēji, piemēram, atjaunojot pretlikumīgi atlaisto darbinieku amatā. Ja cietušā iepriekšējā stāvokļa atjaunošana (*restitutio in integrum*) vairs nav iespējama,²² atbilstoši arī kompensācijas apmēram ir jābūt lielākam.²³

Tāpat par diskriminācijas sekām ir atzīstama šīs neatļautās rīcības ietekme uz diskriminācijas upuri. Tai pašā laikā ir atrodami spriedumi, kuros veselības stāvokļa pasliktināšanās tiek noraidīta kā sekas, kuras jāņem vērā, nosakot kompensācijas par morālo kaitējumu apmēru.²⁴ Piemēram, tiesa ir norādījusi: “Prasītājam nav pienākums pierādīt morālā kaitējuma esamību, jo tā tiek prezumēta. Šajā sakarā tiesas kolēģija atzīst, ka nav izšķirošas nozīmes atbildētāja apgalvojumam, ka prasītājam bijušas veselības problēmas jau iepriekš, un izšķirošas nozīmes morālā kaitējuma atlīdzības apmēra noteikšanā nav arī iesniegtajiem pierādījumiem par prasītājas veselības stāvokli līdz konfliktam 2017. gada 10. oktobrī.”²⁵

²⁰ Piemēram, skatīt lietas Nr. C30407917, lietas arhīva Nr. [CA-0180-21/18 ECLI:LV:RAT:2021:0107.C30407917.11.S](#), 07.01.2021., Rīgas apgabaltiesa.

²¹ Piemēram, skatīt lietas arhīva Nr. [CA-1974-21/36 ECLI:LV:RAT:2021:1013.C33312521.8.S](#), 13.10.2021., Rīgas apgabaltiesa.

²² Lietas Nr. [C69145719 ECLI:LV:KUAT:2020:0916.C69145719.10.S](#), 16.09.2020., Kurzemes apgabaltiesa; lietas Nr. [C69195418 ECLI:LV:KUAT:2020:0311.C69195418.10.S](#), 11.03.2020., Kurzemes apgabaltiesa.

²³ Lietas arhīva Nr. [CA-0637-19/9 ECLI:LV:RAT:2019:0308.C29540015.6.S](#), 08.03.2019., Rīgas apgabaltiesa.

²⁴ Piemēram, skatīt lietas arhīva Nr. [CA-1539-20/2 ECLI:LV:RAT:2020:0609.C30513918.13.S](#), 09.06.2020., Rīgas apgabaltiesa; lietas arhīva Nr. [CA-0295-22/20 ECLI:LV:RAT:2022:0621.C30363421.7.S](#), 21.06.2022., Rīgas apgabaltiesa.

²⁵ Lietas Nr. [C69195418 ECLI:LV:KUAT:2020:0311.C69195418.10.S](#), 11.03.2020., Kurzemes apgabaltiesa, 11.2. punkts.

Kritēriju piemērošana nolūkā noteikt kompensācijas par morālo kaitējumu apmēru

Lai gan no iepriekš minētā izriet, ka tiesas fragmentāri skata faktiskos apstākļus, kas atbilst kritērijiem kompensācijas par morālo kaitējumu apmēra noteikšanai, tomēr tiesu praksē tie faktiski netiek piemēroti.

Pirmkārt, nav identificēts neviens spriedums, kurā būtu aplūkoti faktiskie apstākļi attiecībā uz visiem kritērijiem. Otrkārt, tikai nedaudzos spriedumos kompensācijas par morālo kaitējumu apmēra noteikšanā ir atrodama izvērstāka argumentācija, pamatojoties uz faktiskajiem apstākļiem, kuri atbilst kompensācijas par morālo kaitējumu noteikšanas kritērijiem.²⁶

Secināms, ka tiesu praksē, ņemot vērā kritēriju, ka kompensācijas par morālo kaitējumu apmēram ir jābūt līdzīgam līdzīgās lietās, argumentācijas sadaļā tiek dota atsauce uz citiem tiesu spriedumiem, salīdzinot lietas tikai attiecībā uz pārkāpuma veidu (piemēram, diskrimināciju (Darba likuma 29. pants), psiholoģisko teroru (Darba likuma 28. pants), negatīvu seku radīšanu (Darba likuma 9. pants) un piespīstās kompensācijas par morālo kaitējumu apmēru.

Piemērs: “Civillietu tiesas kolēģija, nosakot morālā kaitējuma atlīdzības apmēru, ņem vērā līdzīgās lietās noteiktā morālā kaitējuma atlīdzības apmēru. Augstākās tiesas Senāta judikatūrā arī nostiprināta atziņa, ka, nosakot atlīdzinājuma apmēru, [...] salīdzināmos apstākļos salīdzinājumam jābūt līdzīgam. Kā kritēriji atlīdzības apmēra noteikšanai ir vērā ņemami tiesas spriedumi citās lietās, kas veido vienlīdzīgu tiesu praksi (sk. Senāta 2013. gada 31. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-452).

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2014. gada 27. oktobra spriedumu lietā Nr. C30765111 piedzinusi no darba devēja par labu darbiniekam kompensāciju par nodarīto morālo kaitējumu pieļautas atšķirīgas attieksmes dēļ (pēc vecuma pazīmes) 711,44 euro.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2014. gada 28. aprīļa spriedumu lietā Nr. C30538810 piedzinusi no darba devēja par labu darbiniekam kompensāciju par nodarīto morālo kaitējumu pieļautas atšķirīgas attieksmes dēļ 227,66 euro.

²⁶ Piemēram, skatīt lietas arhīva Nr. [CA-0295-22/20 ECLI:LV:RAT:2022:0621.C30363421.7.S](#), 21.06.2022., Rīgas apgabaltiesa.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2013. gada 25. marta spriedumu lietā Nr. C33327911 piedzinusi no darba devēja par labu darbiniekam kompensāciju par aizlieguma pārkāpumu radīt darbiniecei netiešas nelabvēlīgas sekas 200 LVL jeb 284,57 euro.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2016. gada 18. februāra spriedumu civillietā Nr. C33344714 piedzinusi no darba devēja par labu darbiniekam kompensāciju par aizlieguma pārkāpumu radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas 700 euro.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2016. gada 30. maija spriedumu civillietā Nr. C27167014 piedzinusi no darba devēja par labu darbiniekam kompensāciju par aizlieguma pārkāpumu radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas 700 euro sakarā ar to, ka darbinieks ticis pazemināts amatā un atšķirīga attieksme ilgusi divus gadus.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2017. gada 3. jūlija spriedumu civillietā Nr. C30458016 piedzinusi no darba devēja par labu darbiniekam morālā kaitējuma atlīdzību 800 euro sakarā ar to, ka astoņu mēnešu garumā darbiniece tikusi pakļauta sodīšanai un nelabvēlīgu seku radīšanai.

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2017. gada 4. augusta spriedumu civillietā Nr. C32387111 piedzinusi no darba devēja par labu darbiniekam morālā kaitējuma atlīdzību saistībā ar disciplinārsoda piemērošanu un darbinieka atkārtotu novērtēšanu 700 euro apmērā. Civillietu tiesas kolēģija, salīdzinot iepriekš minētos tiesas spriedumus, kuros tikusi pieļauta atšķirīga attieksme un lietas apstākļi mazāk vai vairāk atbilst izskatāmajai lietai, uzskata, ka izskatāmajā lietā morālā kaitējuma atlīdzība būtu nosakāma 300 euro. Šāds morālā kaitējuma apmērs būtu taisnīgs, atbilstošs morālā kaitējuma smagumam un izpildītu preventīvo funkciju, proti, atturēs darba devēju no līdzīga aizskāruma nodarīšanas nākotnē.”²⁷

Šāda vienkāršota pieeja kompensācijas par morālo kaitējumu apmēra noteikšanā atspoguļojas praktiski visos analizētajos spriedumos. No minētā izriet, ka būtībā kompensācijas apmērs tiek noteikts, lielā mērā balstoties uz vienkāršotu kritērija piemērošanu, ka kompensācijas apmēram ir jābūt līdzīgam līdzīgās lietās. Šāda prakse neatbilst nedz Augstākās tiesas Senāta norādījumiem kritērijiem, nedz ES tiesībās noteiktajiem efektivitātes, samērīguma un prevencijas kritērijiem.

²⁷ Lietas arhīva Nr. [CA-1792-21/1 ECLI:LV:RAT:2021:1221.C30709320.7.S](#), 21.12.2021., Rīgas apgabaltiesa, 16.2. punkts.

Dažos spriedumos tiek norādīts, ka sankcijai (kompensācijas par morālo kaitējumu apmēram) ir jākalpo par prevencijas līdzekli. Piemēram, vienā no spriedumiem tiesa ir norādījusi, “ka noteiktajai kompensācijas par morālo kaitējumu “summai jābūt samērojamai ar prevencijas ideju, kas ir viens no publisko interešu aizsardzības pamatelementiem, jo atbildētājam ir jādod signāls, ka tiesiskā valstī nedrīkst pārkāpt likumus”.²⁸ Tai pašā laikā pamatā spriedumos atsauce uz preventīvo funkciju, kas būtu jānodrošina ar atbilstošu kompensācijas apmēru, pamatā ir tikai formāla.²⁹

Tikai dažās lietās tiesa ir vērtējusi, kāda varētu būt kompensācijas apmēra ietekme uz darba devēju.

Piemērs: “Summas noteikšanā ir jāņem vērā arī tas, kādas sekas uz atbildētāju atstās tiesas piedzītās summas samaksa, jo nevar tikt atzīta par taisnīgu tāda atlīdzība, kuras samaksa var izraisīt atbildētāja maksātnespēju vai citas kaitīgas sekas.

Konkrētajā gadījumā atbildētājs ir kapitālsabiedrība, kuras pamatmērķis ir peļņas gūšana, netiek iegūti pierādījumi tam, ka uzņēmumam ir tāda finansiālā situācija, kas norāda uz apgrozāmo līdzekļu trūkumu, nespēju pildīt īstermiņa saistības u. tml.”³⁰

Minētais loģiski norāda, ka, lai veiktu izvērtējumu attiecībā uz sankcijas preventīvo iedarbību, ir jānosaka tās ietekme uz diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpēja materiālo situāciju. Tas vienlaikus nozīmē, ka kompensācijas apmēram vajadzētu būt samērīgam ar pārkāpēja finansiālo situāciju, piemēram, 1000 *euro* kompensācija mazam uzņēmumam varētu būt ievērojams sods, kamēr tā visdrīzāk neatstātu nekādu iespaidu uz lielu uzņēmumu.

Runājot par sankcijas preventīvā uzdevuma veikšanu, ir būtiski aplūkot arī diskriminācijas upura tiesības uz efektīvu un ar nodarīto samērīgu kompensāciju. Pašlaik caurmērā kompensācijas par morālo kaitējumu apmērs tiek noteikts, nevērtējot, kādu gandarījumu kompensācija varētu sniegt upurim, t. i., neņemot vērā katra individuālo situāciju. Šāda situācija pastāv tādēļ, ka tikai dažos spriedumos tiesa, nosakot kompensācijas par morālo kaitējumu apmēru, ir ņēmusi vērā prasītāja mēnešalgu jeb vidējo izpeļņu.

²⁸ Piemēram, skatīt lietas Nr. [C69145719 ECLI:LV:KUAT:2020:0916.C69145719.10.S](#), 16.09.2020., Kurzemes apgabaltiesa.

²⁹ Piemēram, skatīt lietas arhīva Nr. [CA-0274-20/12 ECLI:LV:ZAT:2020:0615.C73499218.10.S](#), 15.06.2020., Zemgales apgabaltiesa; lietas arhīva Nr. [CA-0095-22/36 ECLI:LV:RAT:2022:0128.C30381721.9.S](#), 28.01.2022., Rīgas apgabaltiesa.

³⁰ Lietas Nr. [C69195418 ECLI:LV:KUAT:2020:0311.C69195418.10.S](#), 11.03.2020., Kurzemes apgabaltiesa, 11.4.4. punkts.

Piemērs: “Atzīstot atbildētājas iepriekš minēto rīcību par tādu, kas vērsta uz nelabvēlīgu seku radīšanu prasītājam, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka prasītājam ir tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzību, kas nosakāma atbilstoši prasītājas darba līgumā noteiktajam vienas mēnešalgas apmēram, proti, 1360 EUR apmērā.”³¹

Kompensāciju par morālo kaitējumu apmērs tiesu praksē

Laikposmā no 2016. gada 1. janvāra līdz 2025. gada 1. augustam Latvijas apgabaltiesas par morālo kaitējumu ir piespriedušas šādas kompensācijas:

Lietā	Sprieduma datums	Tiesa/tiesu instances	Tiesību pārkāpums	Prasītā morālā kompensācija	Pieļemtā morālā kompensācija
Lietas Nr. C20255814 Lietas arhīva Nr. CA-0063-16/11	01.02.2016.	Kurzemes apgabaltiesa	Darba likuma 9. panta pirmā daļa	10 000 EUR	1000 EUR
Lietas Nr. C36032916 Lietas arhīva Nr. CA-0250-16/4	23.05.2016.	Kurzemes apgabaltiesa	Darba likuma 7. un 29. pants	2000 EUR	500 EUR
Lietas Nr. C34065615 Lietas arhīva Nr. CA-0409-16/4	10.11.2016.	Kurzemes apgabaltiesa	Darba likuma 29. pants	22 000 EUR	1500 EUR
Lietas Nr. C26188215 Lietas arhīva Nr. CA-0057-17	16.03.2017.	Latgales apgabaltiesa	Darba likuma 9. panta pirmā daļa	7222 EUR	500 EUR
Lietas Nr. C30458016 Lietvedības Nr. CA- 2521/1, 2017	03.07.2017.	Rīgas apgabaltiesa; izgājusi visas instances, atgriezta no Augstākās tiesas	Darba likuma 9. pants	*2000 EUR	800 EUR
Lietas Nr. C32387111 Lietas arhīva Nr. CA-2617-17/21	04.08.2017.	Rīgas apgabaltiesa; izgājusi visas instances, atgriezta no Augstākās tiesas	Darba likuma 9. pants	1000 LVL (vai 1422,87 EUR)	700 EUR
ECLI:LV:RAT:2018:0705.C33288714.2.S Lietas Nr. C33288714	05.07.2018.	Rīgas apgabaltiesa;	Darba likuma 9. pants	*6000 EUR	1. inst. – 6000 EUR

³¹ Lietas arhīva Nr. [CA-1974-21/36 ECLI:LV:RAT:2021:1013.C33312521.8.S](#), 13.10.2021., Rīgas apgabaltiesa, 10.2.2. punkts; skatīt arī lietas arhīva Nr. [CA-0095-22/36 ECLI:LV:RAT:2022:0128.C30381721.9.S](#), 28.01.2022., Rīgas apgabaltiesa; lietas Nr. [C36032916, lietas arhīva Nr. CA-0250-16/4](#), 23.05.2016., Kurzemes apgabaltiesa.

Lietas arhīva Nr. CA-2223-18/10		izgājusi visas instances			2. inst. – 6000 EUR AT – pa lielu 2. inst. – 2500 EUR
Lietas Nr. C33580617 Nr. CA-3205-18/17 ECLI:LV:RAT:2018:1213.C33580617.12.S	13.10.2018.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 60. un 95. pants	40 000 EUR	1900 EUR
Lietas arhīva Nr. CA-0637-19/9 ECLI:LV:RAT:2019:0308.C29540015.6.S	08.03.2019.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 9. pants	2910 EUR	1. inst. 1000 EUR 2. inst. 500 EUR
Lietas Nr. C69195418 ECLI:LV:KUAT:2020:0311.C69195418.10.S	11.03.2020.	Kurzemes apgabaltiesa	Darba likuma 9. panta pirmā daļa	2580 EUR	2000 EUR
Lietas Nr. C69269819 ECLI:LV:KUAT:2020:0316.C69269819.6.S	16.03.2020.	Kurzemes apgabaltiesa	Darba likuma 9. panta pirmā daļa	5000 EUR	1000 EUR
Lietas arhīva Nr. CA-1539-20/2 ECLI:LV:RAT:2020:0609.C30513918.13.S	09.06.2020.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 9. pants	550 EUR	500 EUR
Lietas arhīva Nr. CA-0274-20/12 ECLI:LV:ZAT:2020:0615.C73499218.10.S	15.06.2020.	Zemgales apgabaltiesa	Darba likuma 9. panta pirmā daļa	*10 000 EUR * Pašvaldības kā darba devējas atvainošanās mājaslapā	1500 EUR
Lietas Nr. C69145719 ECLI:LV:KUAT:2020:0916.C69145719.10.S	16.09.2020.	Kurzemes apgabaltiesa	Darba likuma 9. panta pirmā daļa	10 000 EUR	700 EUR
Lietas Nr. C30407917 Lietas arhīva Nr. CA-0180-21/18 ECLI:LV:RAT:2021:0107.C30407917.11.S	07.01.2021.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 9. panta pirmā daļa	1000 EUR	300 EUR
ECLI:LV:RAT:2021:1012.C29231121.11.S Lieta Nr. C29231121 Lietas arhīva Nr. CA-2081-21/8	12.10.2021.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 29. pants	1500 EUR	1500 EUR
Lietas arhīva Nr. CA-1974-21/36 ECLI:LV:RAT:2021:1013.C33312521.8.S	13.10.2021.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 9. panta pirmā daļa	15 000 EUR	1. inst – 300 EUR 2. inst. – 1360 EUR
Lietas arhīva Nr. CA-0416-21/11	22.11.2021.	Zemgales apgabaltiesa	Darba likuma 7. pants	21 000 EUR	2100 EUR

ECLI:LV:ZAT:2021:1122.C73 269421.7.S					
Lietas arhīva Nr. CA-1792-21/1 ECLI:LV:RAT:2021:1221.C30 709320.7.S	21.12.2021.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 9. pants	1600 EUR	1. inst – 1600 EUR 2. inst. –300 EUR
Lietas arhīva Nr. CA-0095-22/36 ECLI:LV:RAT:2022:0128.C30 381721.9.S	28.01.2022.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 9. panta pirmā daļa	4750 EUR	1. inst. – noraidīts 2. inst. –950 EUR
Lietas arhīva Nr. CA-0295-22/20 ECLI:LV:RAT:2022:0621.C30 363421.7.S	21.06.2022.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 9. panta pirmā daļa	100 000 EUR	1000 EUR
Lietas arhīva Nr. CA-1270-22/6 ECLI:LV:RAT:2022:0915.C68 437221.14.S	15.09.2022.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 7. un 29. pants	11 329,28 EUR	1. inst – EUR 2500; 2. inst – 2500
Lietas Nr. C73580920 Lietas arhīva Nr. CA-0053-23/13 ECLI:LV:ZAT:2023:0208.C73 580920.9.S	08.02.2023.	Zemgales apgabaltiesa	Darba likuma 9. pants	3000 EUR	500 EUR
Lietas arhīva Nr. CA-1421-18/37 ECLI:LV:RAT:2018:0627.C33 601517.6.S	27.06.2025.	Rīgas apgabaltiesa	Darba likuma 29. pants	5000 EUR	919 EUR

No norādītās tiesu prakses par noteikto kompensāciju saistībā ar morālo kaitējumu izriet, ka vislielākais piespriestās kompensācijas apmērs ir 2500 EUR, kas piespriests divās lietās, bet vairākumā lietu tas nesasniedz 1000 EUR. Tādējādi parasti kompensācija neatbilst pat vidējās algas apmēram valstī.

No visa iepriekš minētā izriet:

- Nevienā no spriedumiem kompensācijas apmēra noteikšanā pēc būtības netiek vērtēti Augstākās tiesas Senāta noteiktie kritēriji, t. i., aizskarto tiesību un interešu nozīmīgums, kaitējuma raksturs un smagums (ieskaitot ilgumu), kaitējuma nodarīšanas apstākļi, pārkāpēja attieksme, cietušā rīcība savu tiesību un interešu aizsardzībai un sekas.
- Tā vietā absolūtā vairākumā spriedumu tiesas vienkāršoti piemēro vēl vienu Augstākās tiesas Senāta noteikto kritēriju, proti, ka līdzīgās lietās jābūt līdzīgam kompensācijas apmēram. Vienkāršotā šī kritērija piemērošana izpaužas tādējādi, ka tiesas salīdzina citās

lietās noteikto kompensācijas apmēru, tikai pamatojoties uz pārkāpuma veidu un piespriesto kompensācijas par morālo kaitējumu apmēru.

- Prevencija kā kritērijs tiek pieminēts tikai dažos spriedumos. Tikai vienā spriedumā ir vērtēta atbildētāja maksātspēja kā tāda, bet nav vērtēta kompensācijas apmēra ietekme uz atbildētāja maksātspējas samērīgumu (piemēram, liels vai mazs uzņēmums).
- Pašreizējā tiesu praksē netiek analizēts, cik un vai atbilstoša ir kompensācijas par morālo kaitējumu efektivitāte un samērīgums attiecībā uz diskriminācijas upura morālajām ciešanām, jo kompensācija visbiežāk tiek noteikta absolūtos skaitļos, neņemot vērā upura ienākumu līmeni. Tikai atsevišķos spriedumos tiesa ir noteikusi kompensāciju, ņemot vērā prasītāja mēnešalgu vai vidējo izpeļņu. Vairākumā lietu kompensācija nesasniedz pat vidējās algas apmēru valstī.
- Šāda pieeja jau savā būtībā izslēdz korektu nacionālajās tiesībās noteikto kritēriju piemērošanu, kā arī nenodrošina ES tiesībās noteikto kritēriju izpildi.

7. Secinājumi un priekšlikumi

Secinājumi

1. Diskriminācijas aizlieguma princips aizliedz divu veidu situācijas:

- atšķirīgu izturēšanos pret personām vienādās un salīdzināmās situācijās;
- vienādu attieksmi pret personām atšķirīgās situācijās.

Tomēr, lai runātu par diskrimināciju, ir jākonstatē arī tas, ka mazāk labvēlīgas attieksmes pret personu iemesls ir kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm. Līdz ar to diskriminācijas aizlieguma princips aizliedz mazāk labvēlīgu attieksmi pret personu kādas tai piemītošas pazīmes vai statusa dēļ, kas visbiežāk ir nemaināms.

2. Aizsardzībai pret diskrimināciju publisko tiesību jomā (vertikālās attiecībās: privātpersona – valsts) ir jābūt nodrošinātai visās dzīves jomās attiecībā uz visplašāko diskriminācijas aizlieguma pazīmju pamata. Savukārt privāto tiesību jomā (horizontālās attiecībās: privātpersona – privātpersona) aizsardzība pret diskrimināciju ir paredzēta tikai noteiktās dzīves jomās un attiecībā uz noteiktām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm – parasti ar normatīvo aktu, ņemot vērā sabiedrībā pastāvošo nepieciešamību ierobežot privātautonomijas principu.

3. Diskriminācijas aizliegums ir noteikts visos svarīgākajos starptautisko cilvēktiesību dokumentos, kā arī ir vairāki starptautisko tiesību dokumenti, kuri īpaši vērsti uz vēsturiski diskriminēto grupu vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanu.

4. Starptautiskie tiesību dokumenti nosaka valstīm pienākumu nodrošināt efektīvas, samērīgas un atturošas sankcijas. Attiecībā uz sankciju veidiem visizsmeļošāko skaidrojumu un saturu sniedz ANO pamatprincipi un vadlīnijas saistībā ar tiesībām uz situācijas labošanu un kompensēšanu.

- **Restitūcija** (angl. *restitution*) – sākotnējā stāvokļa atjaunošana, kāds tas bijis pirms cilvēktiesību pārkāpuma, kad vien tas ir iespējams.
 - Piemēram, atjaunošana darbā.
- **Kompensācija** – finansiāla atlīdzība par jebkuru ekonomiski novērtējamu zaudējumu, kas ir atbilstošs un samērīgs pārkāpuma smagumam un katra gadījuma apstākļiem.
 - Piemēram, fizisks, morāls kaitējums; zaudētas iespējas, tostarp nodarbinātībā, izglītībā un sociālās drošības jomā; materiālie zaudējumi un ienākumu zaudējums, tostarp ienākumu potenciāla zaudējums; izmaksas, kas nepieciešamas juridiskajai vai ekspertu palīdzībai,

zālēm un medicīniskajiem pakalpojumiem, kā arī psiholoģiskajiem un sociālajiem pakalpojumiem.

- **Rehabilitācija** – ietver medicīnisko un psiholoģisko aprūpi, kā arī juridiskos un sociālos pakalpojumus.
- **Gandarījums** (angl. *satisfaction*) – dažādu veidu pasākumi, kuri var sniegt upurim apmierinājumu.
 - Piemēram, efektīvi pasākumi, kuru mērķis ir pārtraukt turpmākos pārkāpumus; publiska patiesības atklāšana, oficiāls paziņojums vai tiesas lēmums, kas atjauno cietušā un ar cietušo cieši saistīto personu cieņu, reputāciju un tiesības; publiska atvainošanās, tostarp faktu atzīšana un atbildības uzņemšanās; sankcijas pret personām, kas atbildīgas par pārkāpumiem.
- **Pārkāpuma neatkārtošanās garantijas** – pasākumi, kas arī veicina preventīvos pasākumus.

5. Kopumā secināms, ka starptautiskie tiesību dokumenti un to uzraugošās starptautiskās organizācijas un institūcijas, ievērojot kompetenču robežas, t. i., to sadalījumu starptautisko organizāciju (tās institūciju) un valsti, nesniedz konkrētas norādes par to, kas ir uzskatāma par efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju diskriminācijas gadījumā, tomēr no starptautiskajiem līgumiem izriet vispārīgas norādes.

6. Arī galvenie Eiropas reģiona starptautiskie tiesību avoti parasti nesniedz detalizētas norādes, kādām konkrēti šīm sankcijām ir jābūt. Tai pašā laikā tajos ir atrodamas turpmāk minētās norādes un kritēriji:

- ESH (ESTK) par to, kas ir uzskatāma par efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju diskriminācijas gadījumos, sniedz tikai šādus kritērijus:
 - pienākums atjaunot diskriminācijas upura iepriekšējo stāvokli (piemēram, atjaunojot darbā) un piešķirt kompensāciju par materiāliem un nemateriāliem zaudējumiem;
 - aizliegums noteikt kompensācijas maksimālo apmēru;
 - pienākums noteikt atturošas administratīvas sankcijas (sodus).
- Lai sankcijas varētu uzskatīt par efektīvām, samērīgām un atturošām ES tiesībās, ES dalībvalstu noteiktajām sankcijām diskriminācijas gadījumā ir jāatbilst šādiem kritērijiem:
 - atturošās sankcijas – tām jābūt sodošām nolūkā atturēt nodarītāju un potenciāli citus nodarītājus no līdzīgu tiesību pārkāpumu izdarīšanas nākotnē:

- sankcijai jāietver reparācija diskriminācijas upurim, kas pilnībā sedz viņa zaudējumu kombinācijā ar citu sankciju, kura nodrošina sodošo funkciju, piemēram, administratīvo sodu,
- ja sankcija neietver atsevišķu sankciju ar sodošu jeb preventīvu raksturu, reparācijai, kas noteikta upurim, jānodrošina arī preventīvā funkcija, piemēram, palielinot kompensācijas par morālo kaitējumu apmēru,
- ja diskriminācijas gadījumā nav konkrēta upura, ir nodrošināma sodošā sankcija, piemēram, administratīvais sods (brīdinājums, naudas sods, norādījums izbeigt diskriminējošo praksi), vai pienākums nodrošināt attiecīgā diskriminācijas gadījuma publicitāti, kura izmaksas sedz nodarītājs;
- efektīvas un samērīgas sankcijas – tās upurim nodrošina reparāciju:
 - upurim ir jānodrošina reparācija jeb iepriekšējā stāvokļa atjaunošana. Tas ietver tiesību aizskāruma pārtraukšanu, iepriekšējā stāvokļa atjaunošanu (piemēram, atjaunošanu amatā) un kompensāciju par finansiāliem zaudējumiem un morālo kaitējumu,
 - jānodrošina lielāka kompensācija upurim, ja iepriekšējā stāvokļa atjaunošana nav iespējama,
 - ja nav identificējamā upura, sankcija var ietvert citus pasākumus, piemēram, administratīvo sodu,
 - lai upurim tiktu nodrošināta efektīva un samērīga kompensācija, tās maksimālo apmēru nedrīkst ierobežot ar tiesisko regulējumu. Valsts drīkst ierobežot kompensācijas par diskrimināciju apmēru tikai gadījumā, kad persona tikusi diskriminēta personāla atlases procesā, bet tik un tā attiecīgo amatu nebūtu ieguvusi, jo tajā ir pieņemts pretendents ar augstāku kvalifikāciju;
- visām nacionālajās tiesībās noteiktajām sankcijām jāatbilst ES tiesību aizsardzības līdzekļu efektivitātes un līdzvērtības (ekvivalences) principam. Tas nozīmē, ka sankcijām jābūt efektīvām, t. i., tādām, kuru piemērošana praksē nav praktiski neiespējama vai pārāk sarežģīta, kā arī tām jābūt līdzvērtīgām, proti, tādām, kas ir vienādas ar sankcijām par līdzīgiem nacionālo tiesību pārkāpumiem.

7. Attiecībā uz tiesību aktos noteiktajām sankcijām par ES tiesībās noteikto diskriminācijas aizliegumu ir resumējams turpmāk minētais.

Nodarbinātības joma

Diskrimināciju nodarbinātības jomā aizliedz Direktīva 2000/43, Direktīva 2000/78 un Direktīva 2006/54, kā arī attiecībā uz noteiktiem nodarbinātības aspektiem – Direktīva 92/85 un Direktīva 2019/1158.

Sankcijas gan individuālajai, gan publiskajai tiesību aizsardzībai ir noteiktas tikai attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām, t. i., **attiecībām, kurām piemērojams Darba likums.**

Šajā kontekstā par neatbilstošām var uzskatīt individuālās sankcijas attiecībā uz darbinieka diskrimināciju saistībā ar tiesību uz vecāku un aprūpētāja atvaļinājuma izmantošanu, jo Darba likums skaidri nenosaka to, ka šajā gadījumā personām ir tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu saskaņā ar Darba likuma 29. panta astoto daļu.

Tāpat ES tiesības aizsardzības līdzekļu līdzvērtības jeb ekvivalences principam¹ neatbilst administratīvā pārkāpuma sankcija, kas Darba likuma 161. pantā noteikta attiecībā uz sodīšanu diskriminācijas gadījumos. Proti, ES tiesību aizsardzības līdzekļu līdzvērtības princips noteic, ka nacionālajām tiesībām ir jāparedz vismaz tāda pati sankcija, kas par līdzīgiem pārkāpumiem tiek paredzēta nacionālo tiesību pārkāpuma gadījumā. Tātad Darba likuma 161. pantā noteiktais maksimālais administratīvā pārkāpuma soda apmērs ir mazāks nekā 162. pantā noteiktais maksimālā soda apmērs. 161. pants paredz maksimālo soda apmēru darba devējam – juridiskajai personai – līdz simt četrdesmit naudas soda vienībām, bet 162. pantā šis apmērs ir līdz divsimt divdesmit naudas soda vienībām. Ņemot vērā to, ka diskriminācija tiek uzskatīta par ļoti nopietnu darba tiesību pārkāpumu, nav skaidrs, kādēļ par pārējiem darba tiesību pārkāpumiem administratīvā pārkāpuma sods ir par 80 vienībām lielāks. Turklāt ir diskutējams, vai pašlaik paredzētais maksimālais administratīvais sods par diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu nodarbinātībā ir efektīvs un preventīvs, ņemot vērā to, ka administratīvā pārkāpuma maksimālais sods saskaņā ar Darba likuma 161. pantu darba devējam – juridiskajai personai – ir simt četrdesmit naudas soda vienības jeb 700 EUR.

Nav noteiktas publiskās sankcijas attiecībā uz darba devēja nodrošinātām sociālās drošības tiesībām. Konkrēti tas attiecas uz darba devēja nodrošināto savu darbinieku dalību privātajos pensiju fondos. Privāto pensiju fondu likums un ar to saistītie likumi paredz tikai Latvijas Bankas

¹ Par ES tiesību aizsardzības līdzekļu līdzvērtības jeb ekvivalences principu skatīt 4. nodaļu.

vispārēju uzraudzību, bet nenosaka atbildīgo administratīvo institūciju, kurā persona varētu vērsties gadījumā, kad rodas aizdomas par diskrimināciju.

Valsts dienestā nodarbinātajiem ir noteiktas sankcijas tikai individuālajai tiesību aizsardzībai. Turklāt tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu tiek regulētas ar Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumu, kurš nosaka kompensācijas par morālo kaitējumu maksimālo apmēru, kas ir pretrunā ar ES tiesību prasībām.

Piekluve precēm un pakalpojumiem

Diskriminācijas gadījumus attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem nosaka Direktīva 2000/43, Direktīva 2004/113, Direktīva 2019/882 un attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem pašnodarbinātības veikšanai – Direktīva 2010/41.

Diskriminācijas gadījumā attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem ir paredzētas individuālās tiesību aizsardzības sankcijas, bet nav paredzētas administratīvā pārkāpuma sankcijas jeb, precīzāk, tiesiskais regulējums ir neskaidrs, kā arī nav precīzi saprotama administratīvo institūciju kompetence šajos jautājumos. Tas attiecas uz visiem normatīvajiem aktiem, kurus ievieš minētās direktīvas: Patērētāju tiesību aizsardzības likumu, Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likumu, Preču un pakalpojumu piekļūstamības likumu, Pacientu tiesību likumu, kā arī Apdrošināšanas un pārapdrošināšanas likumu.

Ņemot vērā faktu, ka bieži diskriminācija attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem izpaužas, piemēram, mazās cenu atšķirībās vai pietiekami viegli aizvietoājama pakalpojuma sniegšanā, diskriminētie klienti visbiežāk neuzskata par samērīgu celt prasību tiesā, ņemot vērā tiesāšanās izmaksas, it sevišķi prasības noraidīšanas gadījumā.² Savukārt, piemēram, apdrošināšanas jomā, personai ir ierobežotas iespējas identificēt diskrimināciju, jo nav piekļuves datiem par citiem klientiem piemērotām apdrošināšanas prēmijām un atlīdzībām. Ņemot vērā minēto, tikai individuālo tiesību aizsardzības līdzekļu nodrošināšana attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem nenodrošina efektīvu tiesību aizsardzību saskaņā ar ES tiesību aizsardzības līdzekļu efektivitātes principu, kā arī nenodrošina efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas.

² [SKDS pētījumu centrs. Iedzīvotāju uzskati par diskrimināciju dzimuma un etniskās piederības dēļ pieejā precēm un pakalpojumiem. Latvijas iedzīvotāju aptauja. Tiesībsargs, 2023. gada oktobris.](#) (PDF, 2,6 MB)

8. Attiecībā uz tiesību aktos noteiktajām sankcijām par nacionālo tiesību tvērumā noteiktajām sankcijām diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā ir resumējams turpmāk minētais.

- Ja tiek pārkāpts tiesību aktā noteiktais diskriminācijas aizlieguma princips, kas iziet ārpus ES tiesību tvēruma, īpašas sankcijas ir paredzētas tikai atsevišķos gadījumos. Parasti ir piemērojamas vispārējas sankcijas, kas civiltiesiska strīda gadījumā nozīmē, ka morālais kaitējums ir jāpierāda saskaņā ar Civillikuma³ 1635. pantu. Tāpat vispārējo sankciju piemērošanas gadījumā prasībās pret valsti (valsts pārvaldes iestādēm) kompensācija par morālo kaitējumu ir ierobežota ar Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumā noteikto maksimālā apmēra ierobežojumu. Šādu sankciju atbilstība efektīvām, samērīgām un preventīvām sankcijām ir ļoti diskutējama, ņemot vērā to, ka šis tiesiskais regulējums ir attiecināms uz īpaši nopietniem cilvēktiesību pārkāpumu gadījumiem, it sevišķi attiecībā uz diskrimināciju, tiesību aizsardzības iestādēm realizējot publisko varu.
- Pozitīvi vērtējams Reklāmas likuma 20. pantā noteiktais tiesiskais regulējums, kas paredz iespēju piemērot līdz par 14 000 EUR administratīvā pārkāpuma sodu par normatīvo aktu prasībām neatbilstošas reklāmas sniegšanu vai izplatīšanu. Tai pašā laikā Reklāmas likums skaidri un konkrēti nenosaka, kura ir uzraugošā iestāde. No Reklāmas likuma 13. panta pirmās daļas var secināt, ka atbildīgā uzraugošā institūcija ir PTAC.
- Tāpat pozitīvi vērtējama Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likumā noteiktā administratīvā pārkāpuma sankcija par naida kurināšanu, aicinājumu uz vardarbību vai aicinājumu diskriminēt, kuru piemēro Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome. Tai pašā laikā šī sankcija būtībā ir paredzēta par ES tiesību pārkāpumu, t. i., minētās normas ievieš Direktīvas 2010/13 prasības.⁴

9. Latvijas kompetentās institūcijas, kuras ir tiesīgas uzlikt administratīvo sodu diskriminācijas gadījumā, ir sniegušas informāciju, ka pēdējo gadu laikā uz personu sūdzību pamata ir identificēti tikai daži diskriminācijas gadījumi un sodi par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu piemēroti vien atsevišķos gadījumos. Minētais liecina par to, ka kompetentās institūcijas uz diskriminācijas gadījumiem lielākoties reaģē tikai sūdzības iesniegšanas gadījumā un trūkst proaktīvas uzraudzības

³ [Civillikums](#).

⁴ [Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 10. marta Direktīva 2010/13/ES, par to, lai koordinētu dažus dalībvalstu normatīvajos un administratīvajos aktos paredzētus noteikumus par audiovizuālo mediju pakalpojumu sniegšanu \(Audiovizuālo mediju pakalpojumu direktīva\)](#), 1.–24. lpp.

nolūkā aizsargāt pret diskrimināciju. Fakts, ka vairākas kompetentās institūcijas sūdzības par iespējamu diskrimināciju nosūta izvērtēšanai tiesībsargam, norāda uz šo institūciju nepietiekamo kapacitāti. Minētais liecina, ka ir jāveic vispārīga tiesiskā regulējuma un prakses izvērtēšana nolūkā nodrošināt visaptverošu un efektīvu administratīvo institūciju uzraudzību un kompetenci, lai piemērotu administratīvo atbildību diskriminācijas gadījumos.

10. Lai izvērtētu tiesu kompetencē esošo sankciju piemērošanu praksi, tika atlasīti un analizēti tiesu spriedumi. Tika konstatēts, ka nozīmīgas sankcijas diskriminācijas gadījumā – kompensācija par morālo kaitējumu – praksē tiek piemērotas tikai civillietās un tikai nodarbinātības jomā. Pēc visu atlasīto apgabaltiesas spriedumu par kompensāciju saistībā ar morālo kaitējumu analīzes ir secināts tālāk minētais:

- nevienā no spriedumiem kompensācijas apmēra noteikšanai pēc būtības netiek vērtēti Augstākās tiesas Senāta noteiktie kritēriji, t. i., aizskarto tiesību un interešu nozīmīgums, kaitējuma raksturs un smagums (tai skaitā ilgums), kaitējuma nodarīšanas apstākļi, pārkāpēja attieksme, cietušā rīcība savu tiesību un interešu aizsardzībai un sekas;
- tā vietā absolūtā vairākumā spriedumu tiesas vienkāršoti piemēro vēl vienu Augstākās tiesas Senāta noteikto kritēriju, proti, ka līdzīgās lietās jābūt līdzīgam kompensācijas apmēram. Vienkāršotā šā kritērija piemērošana izpaužas tādējādi, ka tiesas salīdzina citās lietās noteikto kompensācijas apmēru, tikai pamatojoties uz pārkāpuma veidu un piespriesto kompensācijas par morālo kaitējumu apmēru;
- prevencija kā kritērijs tiek pieminēts tikai dažos spriedumos. Tikai vienā spriedumā ir vērtēta atbildētāja maksātspēja kā tāda, bet nav vērtēta kompensācijas apmēra ietekme uz atbildētāja maksātspējas samērīgumu (piemēram, liels vai mazs uzņēmums);
- pašreizējā tiesu praksē netiek analizēts, cik un vai atbilstoša ir kompensācijas par morālo kaitējumu efektivitāte un samērīgums attiecībā uz diskriminācijas upura morālajām ciešanām, jo kompensācija visbiežāk tiek noteikta absolūtos skaitļos, neņemot vērā upura ienākumu līmeni. Tikai dažos spriedumos tiesa ir noteikusi kompensāciju, ņemot vērā prasītāja mēnešalgu vai vidējo izpeļņu. Vairākumā lietu kompensācija nerasniedz pat vidējās algas apmēru valstī;
- šāda pieeja jau savā būtībā izslēdz korektu nacionālajās tiesībās noteikto kritēriju piemērošanu, kā arī nenodrošina ES tiesībās noteikto kritēriju izpildi.

11. Kopumā secināms, ka Latvijā izveidotā sankciju sistēma attiecībā uz diskriminācijas gadījumiem ir fragmentēta (it sevišķi attiecībā uz administratīvo institūciju kompetenci), kā arī sankciju

piemērošana praksē (it sevišķi tiesu praksē) lielākoties nenodrošina to atbilstību prasībai, ka sankcijām ir jābūt efektīvām, samērīgām un atturošām.

Priekšlikumi

Lai nodrošinātu efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju esamību Latvijas tiesību sistēmā, veicami šādi tiesiskā regulējuma uzlabojumi:

- 1) jāgroza Darba likuma 161. pantā noteiktā administratīvā pārkāpuma soda apmērs līdz tādām līdzvērtīgam apmēram, kāds noteikts Darba likuma citos pantos par darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem;
- 2) jāgroza tiesiskais regulējums attiecībā uz tiesībām piemērot administratīvā pārkāpuma sodu par diskrimināciju saistībā ar piekļuvi precēm un pakalpojumiem, jo pašlaik nav noteikta nedz skaidra administratīvā pārkāpuma sankcija, nedz arī administratīvo institūciju kompetence. Minētais priekšlikums attiecas uz Patērētāju tiesību aizsardzības likumu, Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likumu, Preču un pakalpojumu piekļūstamības likumu, Pacientu tiesību likumu, kā arī Apdrošināšanas un pārapdrošināšanas likumu;
- 3) jāgroza Darba likums, nosakot, ka mazāk labvēlīga attieksme pret personu bērna kopšanas (vecāka) vai aprūpētāja atvaļinājuma tiesību pieprasīšanas vai izmantošanas gadījumā ir diskriminācija. Tādējādi nepārprotami tiktu norādīts uz tiesībām prasīt kompensāciju par morālo kaitējumu saskaņā ar Darba likuma 29. panta astotajā daļā noteikto;
- 4) jāgroza Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums, kurā jānosaka tas, ka diskriminācijas gadījumā kompensācijas par personisko (morālo) kaitējumu nav ierobežotas;
- 5) pašlaik valsts dienestā nodarbinātajiem ir noteiktas sankcijas tikai individuālajai tiesību aizsardzībai. Turklāt tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu tiek regulētas ar Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likumu, kurš nosaka kompensācijas par morālo kaitējumu maksimālo apmēru, kas ir pretrunā ar ES tiesību prasībām;
- 6) jāpārskata nacionālais tiesiskais regulējums ārpus ES tiesību tvēruma, kurš nosaka diskriminācijas aizliegumu, un jāveic atbilstoši tiesiskā regulējuma grozījumi, lai nodrošinātu efektīvas, samērīgas un atturošas sankcijas;

- 7) jāgroza Krimināllikuma 149.¹ pants, jo tā objektīvā puse ir ļoti plaša, kas padara šo normu par praksē nepiemērojamu. Minētā norma ir jāpapildina attiecībā uz konkrētām diskriminējošām darbībām, par kurām var iestāties kriminālatbildība.

Lai nodrošinātu efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju piemērošanu praksē, veicami šādi pasākumi:

- 1) jāpārlicinās, vai kompetento administratīvo institūciju kapacitāte ir atbilstoša, lai tiktu nodrošināta efektīva sankciju par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu piemērošanu. Proti, jānodrošina, ka atbildīgo administratīvo institūciju rīcībā ir zināšanas, lai objektīvi izvērtētu, vai ir notikusi diskriminācija. Pašreizējā prakse, atbilstoši kurai sūdzības no kompetentajām administratīvajām institūcijām tiek nosūtītas iespējama tiesību pārkāpuma vērtēšanai, lieki noslogo Tiesībsarga biroja darbu.
- 2) jāizstrādā vadlīnijas tiesām, kas ļautu nodrošināt vienota veida un vienlaikus efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju (kompensācijas par morālo kaitējumu apmēra) noteikšanu.
- 3) jāveic tiesnešu un tiesu darbinieku apmācība par efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju (kompensācijas par morālo kaitējumu apmēra) noteikšanu.

Izmantoto avotu saraksts

Tiesību avoti

Starptautiskie tiesību akti

Apvienoto Nāciju Organizācija

ANO Konvencija par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu, Latvijas Vēstnesis Nr. 180, 2022. gada 16. septembris. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/2020>

ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, Ziņotājs Nr. 21, 1990. gada 24. maijs. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/75668-par-latvijas-republikas-pievienosanos-starptautisko-tiesibunbspdokumentiem-cilvektiesibu-jautajumos>

ANO Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām, Latvijas Vēstnesis Nr. 61, 2003. gada 23. aprīlis. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/705>

Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, Latvijas Vēstnesis Nr. 27, 2010. gada 17. februāris. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630>

Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu, Ziņotājs Nr. 21, 1990. gada 24. maijs. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/75668-par-latvijas-republikas-pievienosanos-starptautisko-tiesibunbspdokumentiem-cilvektiesibu-jautajumos>

UN General Assembly resolution 60/147, Basic Principles and Guidelines on the Right to a Remedy and Reparation for Victims of Gross Violations of International Human Rights Law and Serious Violations of International Humanitarian Law, 16 December 2005. Available: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-and-guidelines-right-remedy-and-reparation>

Eiropas Padome

Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, Latvijas Vēstnesis Nr. 143/144, 1997. gada 13. jūnijs. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/649>

ECRI vispārēji politiskā rekomendācija Nr. 7 “Par nacionālo likumdošanu rasisma un rasu diskriminācijas apkarošanai”. Pieejams: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-7-revised-on-national-legislatio/16808b5ab4> un [paskaidrojošā memoranda 31.-34. para](#)

Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu, Latvijas Vēstnesis Nr. 241, 13.12.2023. Pieejams: https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/2039_45

Guidelines of the Committee of Ministers of the Council of Europe on eradicating impunity for serious human rights violations of 30 March 2011, <https://rm.coe.int/1680695d6e>

Pārskatītā Eiropas Sociālā harta, Latvijas Vēstnesis Nr. 40, 2013. gada 26. februāris. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/339>

Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity, 31 March 2010. Available: <https://www.coe.int/en/web/sogi/rec-2010-5>

Eiropas Savienība

Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija). Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/?locale=LV>

Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 10. marta Direktīva 2010/13/ES, par to, lai koordinētu dažus dalībvalstu normatīvajos un administratīvajos aktos paredzētus noteikumus par audiovizuālo mediju pakalpojumu sniegšanu (Audiovizuālo mediju pakalpojumu direktīva) (versione codificata) (Dokuments attiecas uz EEZ), OV L 95, 15.04.2010., 1.–24. lpp., <http://data.europa.eu/eli/dir/2010/13/oj>

Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija direktīva 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes direktīvu 86/613/EEK, OV L 180, 15.07.2010., 1.–6. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj/?locale=LV>

Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 17. aprīļa direktīva (ES) 2019/882 par produktu un pakalpojumu pieklūstamības prasībām (Dokuments attiecas uz EEZ), PE/81/2018/REV/1. OV L 151, 07.06.2019., 70.–115. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj/?locale=LV>

Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīva (ES) 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes direktīvu 2010/18/ES, OJ L 188, 12.07.2019, 79.–93. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158>

Eiropas Parlamenta un Padomes 2023. gada 10. maija direktīva (ES) 2023/970 par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu (Dokuments attiecas uz EEZ), PE/81/2022/REV/1. OV L 132, 17.05.2023., 21.–44. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2022/2381 (2022. gada 23. novembris) par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem (Dokuments attiecas uz EEZ) PE/59/2022/INIT OV L 315, 7.12.2022., 44.–59. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/?locale=LV>

Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Parakstīta Strasbūrā 12.12.2007. [01.11.2021. red.], OV C 202, 07.06.2016., 389.–405. lpp. Pieejams: <http://data.europa.eu/eli/treaty/char/2016/oj/lav>

Līgums par Eiropas Savienības darbību, OV C 202, 07.06.2016., 47.–360. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/AUTO/?uri=celex:12016ME/TXT>

Līgums par Eiropas Savienību, OV C 191, 29.7.1992., 1.–112. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:11992M>

Padomes 1978. gada 19. decembra direktīva 79/7 par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos, OV L 6, 10.01.1979., 24.–25. lpp. (DA, DE, EN, FR, IT, NL). Īpašais izdevums latviešu valodā: 5. nod., 1. sēj., 215.–216. lpp. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj/?locale=LV>

Padomes 1992. gada 19. oktobra direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), OV L 348, 28.11.1992., 1.–7. lpp. (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT). Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05, Sējums 002 lpp. 110–117. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj/?locale=LV>

Padomes 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/?locale=LV>

Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/?locale=LV>

Padomes 2004. gada 13. decembra direktīva 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. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj/?locale=LV>

Starptautisko tiesību spriedumi

Eiropas Cilvēktiesību tiesas spriedumi

ECT 1979. gada 13. jūnija spriedums lietā Marckx pret Beļģiju (pieteikuma Nr. 6833/74), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-62092>

ECT 1985. gada 28. maija spriedums lietā Adulaziz, Cabales un Balkandali pret Apvienoto Karalisti (pieteikuma Nr. 9214/80, 9473/81, 9474/81), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-57416>

ECT 2000. gada 26. oktobra 26 spriedums lietā Kudla v Poland (pieteikuma Nr. 30210/96), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-58920>

ECT 2000. gada 6. aprīļa spriedums lietā Thlimmenos pret Grieķiju (pieteikuma Nr. 34396/97), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-58561>

ECT 2004. gada 8. jūlija spriedums lietā Vo pret Franciju (pieteikuma Nr. 53924/00), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-61887>

- ECT 2008. gada 20. marta spriedums lietā Budayeva un citi pret Krieviju (pieteikumu Nr. 15339/02, 21166/02, 20058/02, 11673/02 un 15343/02), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-85436>
- ECT 2009. gada 30. jūlija spriedums lietā Danilenkov un citi pret Krieviju (pieteikuma Nr. 67336/01), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-93854>
- ECT 2010. gada 16. marta spriedums lietā Oršuš un citi pret Horvātiju (pieteikuma Nr. 15766/03), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-97689>
- ECT 2010. gada 13. jūlija spriedums lietā Clift pret Lielbritāniju (pieteikuma Nr. 7205/07), <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-99913>
- ECT 2017. gada 25. jūlija spriedums lietā Carvalho Pinto de Sousa Morais pret Portugāli (pieteikuma Nr. 17484/15), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-175659>
- ECT 2020. gada 14. janvāra spriedums lietā Beizaras un Levickas pret Lietuvu (pieteikuma Nr. 41288/15), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-200344>
- ECT 2021. gada 14. janvāra spriedums lietā Sabalić pret Horvātiju (pieteikuma Nr. 50231/13), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-207360>
- ECT 2021. gada 25. marta spriedums lietā Smiljanić pret Horvātiju (pieteikuma Nr. 35983/14), <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-208755>
- ECT 2021. gada 14. decembra spriedums lietā Tunikova un citi pret Krieviju (pieteikuma Nr. 55974/16), <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-213869>
- ECT 2024. gada 18. jūlija spriedums lietā Hanovs v. Latvia (pieteikuma Nr. 40861/22), <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-235016>
- ECT 2025. gada 7. janvāra spriedums lietā Minasyan un citi pret Armēniju (pieteikuma Nr. 59180/15), <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-240280>
- ECT 2025. gada 10. jūlija spriedums lietā Bednarek un citi pret Poliju (pieteikuma Nr. 58207/14), <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-243999>

Eiropas Savienības Tiesas spriedumi

- EST 1964. gada 15. jūlija spriedums lietā 6/64, Flaminio Costa un E.N.E.L. (Ente nazionale energia elettrica, impresa già della Edison Volta), ECLI:EU:C:1964:66, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61964CJ0006>
- EST 1976. gada 16. decembra spriedums lietā 33/76, Rewe-Zentralfinanz eG et Rewe-Zentral AG v Landwirtschaftskammer für das Saarland, ECLI:EU:C:1976:188, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61976CJ0033>
- EST 1984. gada 10. aprīļa spriedums lietā 14/83, Sabine von Colson un Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, p. 01891. ECLI:EU:C:1984:153, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=A7592228A77430073A1D1D43D37BEACC?text=&docid=92351&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8617897>

- EST 1989. gada 21. septembra spriedums lietā 68/88, Commission of the European Communities v Hellenic Republic, p. 02965, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=95954&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8618168>
- EST 1993. gada 2. augusta spriedums lietā C-271/91, M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, p. I-04367, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98212&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8618443>
- EST 1997. gada 22. aprīļa spriedums lietā C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, p. I-02195, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=100350&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8618762>
- EST 2006. gada 3. oktobra spriedums lietā C-17/05, B. F. Cadman v Health & Safety Executive, ICR 1623, 28, <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=65387&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8618975>
- EST 2008. gada 10. jūlija spriedums lietā C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding pret Firma Feryn NV, 39. para. ECLI:EU:C:2008:397, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=1D2A20B158795387E6DB9CC8CAE2EAD4?text=&docid=67586&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=19798005>
- EST 2009. gada 23. aprīļa spriedums apvienotajās lietās no C-378/07 līdz C-380/07, Kiriaki Angelidaki un citi pret Organismos Nomarchiakīs Autodioikisīs Rethymnis (C-378/07), Charikleia Giannoudi pret Dimos Geropotamou (C-379/07) un Georgios Karabousanos un Sofoklis Michopoulos pret Dimos Geropotamou (C-380/07), ECLI:EU:C:2009:250, 159. punkts, <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-378%2F07>
- EST 2010. gada 11. novembra spriedums lietā C-232/09, Dita Danosa pret SIA LKB Līzings. ECLI:EU:C:2010:674, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=EE74A49720D7AD2A5558A80CCACC657B?text=&docid=78560&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3575803>
- EST 2013. gada 25. aprīļa spriedums lietā C-81/12, Asociația Accept pret Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, 64. para. ECLI:EU:C:2013:275, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=03126D5F5EF89A9B06EFA B99C42A9C16?text=&docid=136785&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=16110651>
- EST 2015. gada 17. decembra spriedums lietā C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho pret Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=02DED536C26AC60C01E81718D6A5573F?text=&docid=173120&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=26341325>

EST 2021. gada 26. janvāra spriedums lietā C-16/19, VL pret Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, ECLI:EU:C:2021:64, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=A1CAE7304B9C4597CAE2A8C5CF57EBEC?text=&docid=236963&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=25502985>

Latvijas tiesību akti

Administratīvā procesa likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 164, 14.11.2001. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/55567-administrativa-procesa-likums>

Administratīvās atbildības likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 225, 14.11.2018. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/303007-administrativas-atbildibas-likums>

Apdrošināšanas un pārpapdrošināšanas likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 124, 30.06.2015. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/274969-apdrosinasanas-un-parapdrosinasanas-likums>

Arodbiedrību likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 60, 25.03.2014. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums>

Ārstniecības likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 167/168, 01.07.1997. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/44108-arstniecibas-likums>

Bērnu tiesību aizsardzības likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 199/200, 08.07.1998. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/49096-bernu-tiesibu-aizsardzibas-likums>

Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 80, 29.05.2002. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums>

Cilvēka genoma izpētes likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 99, 03.07.2002. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/64093-cilveka-genoma-izpetes-likums>

Civillikums, Valdības Vēstnesis Nr. 41, 20.02.1937. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225418-civillikums>

Civilprocesa likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 326/330, 03.12.1998. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/50500-civilprocesa-likums>

Darba likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 105, 06.07.2001. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

DNS nacionālās datu bāzes izveidošanas un izmantošanas likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 106, 07.07.2004. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/90819-dns-nacionalas-datu-bazes-izveidosanas-un-izmantosanas-likums>

Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 118, 28.07.2010. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/214039-elektronisko-plassazinas-lidzeklu-likums>

Fizisko personu – tiesiska darījuma dalībnieku – diskriminācijas aizlieguma likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 199, 19.12.2012. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/253547-fizisko-personu--tiesiska-darijuma-dalibnieku--diskriminacijas-aizlieguma-likums>

Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 101, 30.06.2006. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/138750-iekšlietu-ministrijas-sistemas-iestazu-un-ieslodzījuma-vietu-parvaldes-amatpersonu-ar-specialajam-dienesta-pakapem-dienesta-gai...>

Izglītības likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 343/344, 17.11.1998. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums>

Jaunatnes likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 82, 28.05.2008. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/175920-jaunatnes-likums>

Komerclikums, Latvijas Vēstnesis Nr. 158/160, 04.05.2000. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/5490-komerclikums>

Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 65, 30.04.2002.

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/61679-korupcijas-noversanas-un-apkarosanas-biroja-likums>

Krimināllikums, Latvijas Vēstnesis Nr. 199/200, 08.07.1998. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/88966-kriminallikums>

Kriminālprocesa likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 74, 11.05.2005. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/107820-kriminalprocesa-likums>

Latvijas Republikas Advokatūras likums, Ziņotājs Nr. 28, 19.08.1993. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/59283-latvijas-republikas-advokaturas-likums>

Latvijas Republikas Augstākās Padomes deklarācija "Par Latvijas Republikas pievienošanās starptautisko tiesību dokumentiem cilvēktiesību jautājumos", Ziņotājs Nr. 21, 24.05.1990.

Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/75668-par-latvijas-republikas-pievienosanos-starptautisko-tiesibunbspdokumentiem-cilvektiesibu-jautajumos>

Latvijas Republikas Satversme, Latvijas Vēstnesis Nr. 4, 01.07.1993. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>

Latvijas Sodų izpildes kodekss, Ziņotājs Nr. 1, 01.01.1971. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/90218-latvijas-sodu-izpildes-kodekss>

Likums "Par policiju", Ziņotājs Nr. 31/32, 15.08.1991. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/67957-par-policiju>

Likums "Par sociālo drošību", Latvijas Vēstnesis Nr. 144, 21.09.1995. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/36850-par-socialo-drosibu>

Likums "Par tiesu varu". Ziņotājs Nr. 1/2, 14.01.1993. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/62847-par-tiesu-varu>

Likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu", Latvijas Vēstnesis Nr. 182, 23.11.1995. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/38051-par-maternitates-un-slimibas-apdrosinasanu>

Militārā dienesta likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 91, 18.06.2002. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/63405-militara-dienesta-likums>

Ministru kabineta noteikumi Nr. 458 "Komersantu – darbiekārtošanas pakalpojumu sniedzēju – licencēšanas un uzraudzības kārtība", Latvijas Vēstnesis Nr. 108, 03.07.2007. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/160023-komersantu---darbiekartosanas-pakalpojumu-sniedzeju---licencesanas-un-uzraudzibas-kartiba>

Operatīvās darbības likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 131, 30.12.1993. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/57573-operativas-darbibas-likums>

Pacientu tiesību likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 205, 30.12.2009. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/203008-pacientu-tiesibu-likums>

Patērētāju tiesību aizsardzības likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 104/105, 01.04.1999. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/23309-pateretaju-tiesibu-aizsardzibas-likums>

Privāto pensiju fondu likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 259A, 30.12.2019. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/311721-privato-pensiju-fondu-likums>

Prokuratūras likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 65, 02.06.1994. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/57276-prokuraturas-likums>

Reklāmas likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 7, 10.01.2000. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/163-reklamas-likums>

Reliģisko organizāciju likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 146, 26.09.1995. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/36874-religisko-organizaciju-likums>

Tiesnešu disciplinārās atbildības likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 132, 10.11.1994. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/57677-tiesnesu-disciplinaras-atbildibas-likums>

Valsts civildienesta likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 331/333, 22.09.2000. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/10944-valsts-civildienesta-likums>

Valsts drošības iestāžu likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 59, 19.05.1994. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/57256-valsts-drosibas-iestazu-likums>

Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 96, 17.06.2005. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/110746-valsts-parvaldes-iestazu-nodarito-zaudejumu-atlidzinanas-likums>

Valsts robežsardzes likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 223, 17.11.2020. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/318741-valsts-robeszardzes-likums>

Zinātniskās darbības likums, Latvijas Vēstnesis Nr. 70, 05.05.2005. Pieejams:

<https://likumi.lv/ta/id/107337-zinatniskas-darbibas-likums>

Latvijas tiesu spriedumi

Latvijas Republikas Augstākās tiesas spriedums Rīgā 2017. gada 14. novembrī

[ECLI:LV:AT:2017:1114.C31407814.1.S](#) Lieta Nr. C31407814 SKC-762/2017

Latvijas Republikas Augstākās tiesas spriedums Rīgā 2017. gada 14. februārī, [Lieta Nr. C29634715](#)

[SKC-551/2017](#)

Latvijas Republikas Augstākās tiesas spriedums Rīgā 2018. gada 21. februārī,

[ECLI:LV:AT:2018:0221.C29388715.1.S](#) Lieta Nr. C29388715 SKC-368/2018

Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2008. gada 29. decembra spriedums lietā Nr. 2008-37-03.
Pieejams: https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2008-37-03_Spriedums.pdf

Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2010. gada 13. maija spriedums lietā Nr. 2009-94-01,
https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2009-94-01_Spriedums.pdf

Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2015. gada 23. novembra spriedums lietā Nr. 2015-10-01,
[https://www.satv.tiesa.gov.lv/cases/?search\[number\]=2015-10-01](https://www.satv.tiesa.gov.lv/cases/?search[number]=2015-10-01)

Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2019. gada 7. novembra spriedums lietā Nr. 2018-25-01,
<https://www.satv.tiesa.gov.lv/cases/?search%5Bnumber%5D=2018-25-01>

Latvijas Republikas Senāta spriedums Rīgā 2019. gada 20. augustā, lietas Nr. C33586617, [SKC-605/2019](#), Civillietu departaments, ECLI:LV:AT:2019:0820. C33586617.12.S.

Latvijas Republikas Senāta spriedums Rīgā 2019. gada 31. janvārī, lietas Nr. C30430715, [SKC-23/2019](#), Civillietu departaments, ECLI:LV:AT:2019:0131.C30430715.1.S

Latvijas Republikas Senāta spriedums Rīgā 2020. gada 29. aprīlī, lietas Nr. C33333815, [SKC-353/2020](#), ECLI:LV:AT:2020:0429.C33333815.14.S

Latvijas Republikas Senāta spriedums Rīgā 2020. gada 21. maijā, [ECLI:LV:AT:2020:0521.C69145719.9.S](#). Lieta Nr. C69145719, SKC-437/2020

Latvijas Republikas Senāta spriedums Rīgā 2020. gada 24. martā, [ECLI:LV:AT:2020:0324.C30513918.12.S](#). Lieta Nr. C30513918, SKC-156/2020

Latvijas Republikas Senāta spriedums Rīgā 2023. gada 16. februārī [ECLI:LV:AT:2023:0216.C30604219.15.S](#). Lieta Nr. C30604219, SKC-28/2023

Lietas arhīva Nr. CA-0095-22/36 ECLI:LV:RAT:2022:0128.C30381721.9.S, 28.01.2022., Rīgas apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/541110.pdf>

Lietas arhīva Nr. CA-0274-20/12 ECLI:LV:ZAT:2020:0615.C73499218.10.S, 15.06.2020., Zemgales apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/424429.pdf>

Lietas arhīva Nr. CA-0295-22/20 ECLI:LV:RAT:2022:0621.C30363421.7.S, 21.06.2022., Rīgas apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/494336.pdf>

Lietas arhīva Nr. CA-0637-19/9 ECLI:LV:RAT:2019:0308.C29540015.6.S, 08.03.2019., Rīgas apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/400122.pdf>

Lietas arhīva Nr. CA-1539-20/2 ECLI:LV:RAT:2020:0609.C30513918.13.S, 09.06.2020., Rīgas apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/419017.pdf>

Lietas arhīva Nr. CA-1792-21/1 ECLI:LV:RAT:2021:1221.C30709320.7.S, 21.12.2021., Rīgas apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/541109.pdf>

Lietas arhīva Nr. CA-1974-21/36 ECLI:LV:RAT:2021:1013.C33312521.8.S, 13.10.2021., Rīgas apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/463484.pdf>

Lietas Nr. C26188215 (lietas arhīva Nr. CA-0057-17), 16.03.2017., Latgales apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/323792.pdf>

Lietas Nr. C30407917, lietas arhīva Nr. CA-0180-21/18 [ECLI:LV:RAT:2021:0107. C30407917.11.S](https://ecli.lv/rat/2021/0107/C30407917.11.S_07.01.2021), 07.01.2021. Rīgas apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/439455.pdf>

Lietas Nr. C36032916, lietas arhīva Nr. CA-0250-16/4, 23.05.2016., Kurzemes apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/272113.pdf>

Lietas Nr. C69145719 ECLI:LV:KUAT:2020:0916.C69145719.10.S, 16.09.2020., Kurzemes apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/423366.pdf>

Lietas Nr. C69195418 ECLI:LV:KUAT:2020:0311.C69195418.10.S, 11.03.2020., Kurzemes apgabaltiesa, <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/418501.pdf>

Citi avoti

Andreadakis, S. The European Convention on Human Rights, the EU and the UK: Confronting a Heresy: A Reply to Andrew Williams. European Journal of International Law, 2013. Available: <https://doi.org/10.1093/ejil/cht063>

Autoru kolektīvs. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Levits E., 91. panta komentārs.

Biondi, A., Gentile, G. National Procedural Autonomy. Oxford Public International Law, 2019. Available: <https://opil.ouplaw.com/display/10.1093/law-mpeipro/e1878.013.1878/law-mpeipro-e1878>

Cambridge Dictionary. Available: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/>

Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2022, Council of Europe. Available: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>

Dupate, K. Naida noziegumi un naida runa: starptautiskie standarti un Latvijas tiesiskais regulējums un prakse. Rīga, LU Akadēmiskais apgāds, 2023. 128 lpp. [Pieejams: https://www.apgads.lu.lv/izdevumi/naida-noziegumi-un-naida-runu-starptautiskie-standarti-un-latvijas-tiesiskais-regulejums-un-prakse/](https://www.apgads.lu.lv/izdevumi/naida-noziegumi-un-naida-runu-starptautiskie-standarti-un-latvijas-tiesiskais-regulejums-un-prakse/)

Dupate, K. Tiesu prakse darba tiesībās; Eiropas Savienības tiesību un tiesu prakses, kā arī starptautisko konvenciju ietekme darba tiesību vidē (tiesu prakse, normatīvā regulējuma salīdzinājums). 1. Darba tiesības, 1.3. Civiltiesību joma. 2015.–2020. gads. Tiesu Administrācija, 2020, 33.–34. lpp. Pieejams: https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2021/1_3%20Darba%20tiesibas_Civilties-joma_Dupate.pdf

Fourbert, P. The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community. Sex Equality, Thoughts of Social and Economical Policy and Comparative Leaps to the United States of America. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2002.

Guide on Article 13 of the European Convention on Human Rights, Right to an effective remedy, Registry of the ECtHR, 2025. Available: https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_13_eng

Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, Registry of the ECtHR, 97 para, 2025. Available:

https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_14_art_1_protocol_12_eng

Hate speech and hate crime in the EU and the evaluation of online content regulation approaches.

2020. Available: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/655135/IPOL_STU\(2020\)655135_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/655135/IPOL_STU(2020)655135_EN.pdf)

Hestermeyer, Holger P. Autonomy of EU Law. Oxford Public International Law, 2025. Available:

<https://opil.ouplaw.com/display/10.1093/law-epil/9780199231690/law-9780199231690-e2231>.

Intervija ar LU Juridiskās fakultātes profesoru Jāni Kārkliņu un pasniedzēju Reini Ivanovu (29.09.2025.).

Izglītības kvalitātes valsts dienesta gada pārskati. Pieejami: <https://www.ikvd.gov.lv/lv/gada-publiekie-parskati>

Kučs, A., Markus, K., Bērziņa, L. Eiropas Savienība un pamattiesības. Grām.: Eiropas Savienības tiesības, II daļa. Materiālās tiesības. Aut. kol. K. Ševes, K. Gailīša, Ģ. Strazdiņa zin. red. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016.

Lantschner, E. Strategic litigation: Equality bodies' strategic use of powers to enforce discrimination law. European equality law review, No. 1, 2020, p. 18. Available:

[https://www.equalitylaw.eu/downloads/5182-european-equality-lawreview-1-2020-pdf-1-572-kb](https://www.equalitylaw.eu/downloads/5182-european-equality-lawreview-1-2020-pdf-1-572-kb;);

Latvijas Republikas Satversmes 91. pants. Tiesiskās vienlīdzības princips. Satversmes tiesas judikatūra [grāmatžurnāls]. Satversmes tiesa, 2022, 7. lpp. Pieejams: https://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2023/12/Gramatzurnals_Latvijas-Republikas-Satversmes-91.-pants.pdf

Levits, E. Par tiesiskās vienlīdzības principu. Latvijas Vēstnesis, 2003. gada 8. maijs, Nr. 68 (2833).

Lordache, R., Ionescu, I. Effectively enforcing the right to non-discrimination. Promising practices implementing and going beyond the requirements of the Racial Equality and Employment Equality Directives, Equality Law Network, European Commission, 2021. Available:

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5570-effectively-enforcing-the-right-to-non-discrimination-1-02-mb>

Ostlund, A. Effective judicial protection – to what effect and at whose service, European Law Review, 2022, No. 47.

Pastor, M. A. B. Reparation and penalties in discrimination cases, 2016. Available: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/04_Remedies/BALLESTER_116DV37_EN_Paper.pdf

Rīgas pašvaldības policijas 2025. gada 27. oktobrī sniegtā informācija.

Rivero, R. D. Remedial approaches in international human rights adjudication: a comparative analysis of the European Court of Human Rights and inter-American Court of Human Rights. European Human Rights Review, 2024, No. 2.

SKDS pētījumu centrs. Iedzīvotāju uzskati par diskrimināciju dzimuma un etniskās piederības dēļ pieejā precēm un pakalpojumiem. Latvijas iedzīvotāju aptauja. Tiesībsargs, 2023. gada oktobris. Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2024/10/2023_aptaujas-rezultati-diskriminacija-dzimums-tautiba.pdf

Sorensen, K. E. Member States' implementation of penalties to enforce EU law: balancing the avoidance of enforcement deficits and the protection of individuals. *European Law Review*, 2015, 40(6), 811–831.

Tan, D. Demarcating the Margin: Positive Obligations under Article 14 of the European Convention on Human Rights, *Columbia Journal of European Law*, 2018. Available: <https://cjel.law.columbia.edu/preliminary-reference/2018/demarcating-the-margin-positive-obligations-under-article-14-of-the-european-convention-on-human-rights/>

Telefonintervija ar Patērētāju tiesību aizsardzības centra pārstāvi (2025. gada 24. oktobris).

Van Dijk P., Van. Hoof F., Van Rijn A., Zwaak L. (eds.). *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*, 5th edition. Intersentia, 2018.

Valsts darba inspekcijas 2025. gada 4. martā sniegtā informācija.

Veselības inspekcijas 2025. gada 24. oktobra vēstule Nr. 1.3.-6./8926.

Wladasch, K. *The Sanctions Regime in Discrimination Cases and its Effects*, EQUINET, 2015. Available: <https://www.tandis.odhr.pl/bitstream/20.500.12389/22239/1/08534.pdf>