

LATVIJAS
CILVĒKTIESĪBU
CENTRS



LATVIAN
CENTRE FOR HUMAN
RIGHTS

DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANA LATVIJĀ



Diskriminācijas novēršana Latvijā: (attīstība līdz 2006.gada beigām)

Diskriminācijas novēršana Latvijā: likumi, institūcijas un tiesu prakse
(attīstība līdz 2006.gada beigām)

Pārskatu sagatavojis Latvijas Cilvēktiesību centrs ar Nīderlandes Ārlietu ministrijas
(MATRA programma) finansiālu atbalstu

© Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2007

Izdevums sagatavots iespiešanai: *SIA Puse Plus*

Diskriminācijas novēršana Latvijā: likumi, institūcijas un tiesu prakse

(attīstība līdz 2006.gada beigām)

Satura rādītājs

Diskriminācijas novēršana Latvijā 2005. – 2006. gadā: likumi, institūcijas un tiesu prakse	5
Likumi	8
Direktīvu prasību pārņemšanas process un situācija 2006. gada beigās:.....	10
Institūcijas	11
VCB – Tiesībsargs	11
ĪUMSILS.....	12
Labklājības ministrija.....	12
Nevalstiskais sektors: NVO un sociālie partneri	13
Tiesu prakse.....	13
Kur un kā vērsties pēc palīdzības?.....	17
Pielikums 1: Nacionālie normatīvie akti	19
Pielikums 2: Tiesas spriedumu apkopojums.....	32
Pielikums	39

Diskriminācijas novēršana Latvijā 2005. – 2006. gadā: likumi, institūcijas un tiesu prakse

Diskriminācijas aizliegums jau ilgstoši pastāv Latvijā, jo tas ir nostiprināts gan Latvijas likumos, gan virknē Latvijai saistošu starptautisku cilvēktiesību dokumentu¹. 1998. gadā, kad Latvijas Republikas Satversmi papildināja ar cilvēka pamattiesību nodaļu, tajā iekļāva arī 91. pantu par vienlīdzību.

Tomēr laika posmā pirms un pēc Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā (ES) diskriminācijas jautājumi ir ieguvuši arvien lielāku aktualitāti. Uz Eiropas Savienības līguma 13. panta pamata, kas paredz diskriminācijas aizliegumu, izstrādātās vienlīdzības direktīvas – Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EC, kas ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (turpmāk Rasu Direktīva), un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EC (turpmāk Nodarbinātības direktīva), kas nosaka kopēju sistēmu vienādei attieksmei nodarbinātībā un profesijās – Latvijai kļuva saistošas līdz ar iestāšanos ES. To prasības kā likumā paredzētais minimums toreizējām ES dalībvalstīm bija jāievieš nacionālajā likumdošanā līdz 2003. gadam, bet valstīm, kas ES iestājās 2004. gada 1. maijā, tās bija jāievieš līdz iestāšanās brīdim. Tā kā Latvija līdz iestāšanās brīdim ES nebija ieviesusi šo direktīvu prasības likumos, šis process turpinājās arī 2005. un 2006. gadā. Ir vērojams progress pretdiskriminācijas likumu pilnveidošanā, kā arī institūciju izveidē un jēdzienu izpratnē un atpazīstamībā, taču direktīvu pārņemšanas procesu nacionālajā likumdošanā vēl līdz 2006. gada beigām nevarēja uzskatīt par pabeigtu, nemaz nerunājot par sistemātisku un visaptverošu likumu un politikas izstrādi.

Šis ES direktīvu pārņemšanas process un tā loma likumu attīstībā un informācijas izplatīšanā ir ietekmējis, ka lielākā uzmanība bijusi vērsta tieši uz sešiem direktīvās uzskaitītajiem diskriminācijas aizlieguma pamatiem (dzimums, rase vai etniskā izcelsme, reliģija vai pārliecība, invaliditāte, vecums un seksuālā orientācija), tomēr jāatzīmē, ka Latvijas Republikas likumos, kā arī citos starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos, ir uzskaitīts lielāks aizliegto pamatu skaits, turklāt šis saraksts nav izsmeljošs. Arī uzmanība dažādām jomām atšķiras, bet nodarbinātības jomai nenoliedzami ir bijusi vissvarīgākā loma valstīs, kur jau sen izveidojusies juridiskā bāze un prakse diskriminācijas jautājumos. Droši vien nav nejaušība, ka arī Latvijā pirmās tiesu lietas bija saistītas tieši ar nodarbinātību. Ņemot vērā, ka vismaz viena no direktīvām izceļ citas jomas, kā mājoklis, veselība, izglītība un publiski pieejamas preces un pakalpojumi, var prognozēt, ka tieši šīs jomas tuvākajā laikā kļūs arvien redzamākas arī Latvijā.

Par reālo situāciju ar diskrimināciju Latvijā pagaidām vēl maz zināms, jo tikai tagad top un tiek publicētas pirmās aptaujas par diskrimināciju un pētījumi (Sk. Pielikumu), 2006. gada vasarā veiktajā Eurobarometra aptaujā Latvijas iedzīvotāji uzskata, ka Latvijā visizplatītākā

¹ ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 2.pants; ANO Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 2.panta 1.daļa, 3.pants un 24.pants; ANO Konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu; ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu; ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām; Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 14.pants.

ir diskriminācija uz vecuma (55%), invaliditātes (51%) un seksuālās orientācijas pamata (32%), tālāk seko diskriminācija pēc etniskās piederības (29%), dzimuma (21%) un reliģiskās piederības (10%). Tikai 28% aptaujāto apgalvo, ka zinātu savas tiesības, ja būtu kļuvuši par diskriminācijas upuriem, un tikai 33% uzskata, ka Latvijā tiek darīts pietiekami daudz cīņā ar diskrimināciju.²

Tomēr Latvijā situācijas izpēte ir vēl tikai sākuma posmā un, neskatoties uz pamazām pieaugošo informācijas daudzumu un pētījumu skaitu, reālā situācija attiecībā uz diskrimināciju dažādās jomās un uz dažādiem pamatiem vēl nav pietiekami izanalizēta. Taču diskriminācijas sūdzību skaits un lietu skaits tiesās pakāpeniski palielinās.

2006.gadā Valsts cilvēktiesību birojs (VCB) – bez Satversmes un vispārējās jurisdikcijas tiesām, vienīgā valsts iestāde, kas izskata sūdzības par diskrimināciju visās jomās un uz visiem aizliegtajiem pamatiem, saņēma 347 sūdzības par iespējamu diskrimināciju (109 rakstveida un 238 mutvārdu sūdzības (kas veido attiecīgi 5,6% un 6,8% no kopējā sūdzību skaita). Lielākā daļa sūdzību attiecas uz diskrimināciju uz dzimuma pamata (53 rakstiskas un 98 mutiskas sūdzības), tika saņemtas arī 49 (9 rakstiskas un 40 mutiskas) sūdzības par diskrimināciju uz rases vai tautības pamata. 2005.gadā tika saņemtas attiecīgi 117 sūdzības (25 rakstveida un 92 mutvārdu sūdzības).

² European Commission, *Discrimination in the European Union*, Special Eurobarometer 263/Wave 65.4-TNS Opinion & Social (2007),172 p.
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jan/euro_baro_summary_en.pdf

VCB 2006. gadā saņemtās un izskatītās sūdzības

Tēma	Rakstveida sūdzības				Mutvārdu sūdzības (konsultācijas)	Saņemtās sūdzības kopā
	saņemtās	atrisinātas	nepamātotas	izbeigtas ar ieteikumu		
		/ieskaitot arī iepriekšējā periodā saņemtās/				
Diskriminācija:	109	32	1	70	238	347
A. Uz rases vai tautības pamata	9	-	-	10	40	49
B. Dzimumu diskriminācija	53	23	-	32	98	151
C. Uz vecuma pamata	2	-	-	2	15	17
D. Uz valodas pamata	14	1	1	10	14	28
E. Uz reliģiskās pārliecības pamata	-	-	-	-	-	-
F. Uz sociālās izcelšanās vai mantiskā stāvokļa pamata	1	-	-	-	3	4
G. Uz seksuālās orientācijas pamata	5	-	-	3	6	11
H. Uz veselības stāvokļa pamata	6	5	-	1	17	23
I. Uz politiskās vai citas pārliecības pamata	-	-	-	-	9	9
J. Uz cita pamata	19	3	-	12	36	55

Avots: Valsts cilvēktiesību birojs

Valsts darba inspekcija, kuras kompetencē arī ietilpst diskriminācijas gadījumu darba tiesiskajās attiecībās izskatīšana, atšķirībā no VCB/Tiesībsarga, var piemērot sankcijas diskriminācijas gadījumos, uzliekot administratīvo sodu diskriminācijas aizlieguma pārkāpējam. Līdz šim sūdzību skaits, un līdz ar to pieredze šādu jautājumu risināšanā, ir pavisam neliela.

2005. un 2006.gadā Satversmes tiesa izskatīja vairākas lietas, kurās sūdzības iesniedzēji apstrīdēja tiesību normu atbilstību Satversmes 91. pantam.

2005. un 2006.gadā vispārējās jurisdikcijas tiesas izskatīja vismaz astoņas lietas, kas saistītas ar diskrimināciju. Arī nevalstisko organizāciju vidū interese par diskriminācijas jautājumiem aug, un tajās NVO, kuras sniedz juridisko (vai citu) palīdzību klientiem, arī pieaug sūdzību skaits par diskrimināciju.

Likumi

Vienlīdzības princips ir nostiprināts Latvijas Republikas Satversmes 91. pantā, kas nosaka: "Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas."

Praksē šī likuma norma pēdējos gados ir lietota, apstrīdot tiesību normas Satversmes tiesā saskaņā ar Satversmes tiesas likumu³, kas nosaka, ka Satversmes tiesas kompetencē ir izskatīt lietas par likumu un citu normatīvo aktu atbilstību Satversmei.

Vienlīdzības princips ir nostiprināts vairākos normatīvajos aktos, bet tā formulējums ir atšķirīgs un principa iekļaušana likumos nav sistemātiska. Atšķirīgā attieksme dažādos likumos ir aizliegta, nosaucot dažādus pamatus (atsevišķos likumos šie pamatu saraksti ir atstāti atvērti, paredzot arī citus apstākļus).

Darba likums nosaka, ka "Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka **dzimuma**. [...] Šā panta noteikumi [...], ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, **ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.**"

Direktīva 2000/78/EC tika ņemta vērā, jau izstrādājot jauno Darba likumu, kurš stājās spēkā 2002. gadā, un galvenās tās prasības tika iekļautas Darba likumā ar 2004. gada grozījumiem. Ar šiem grozījumiem Darba likumā ir ietvertas tiešās un netiešās diskriminācijas, personas aizskaršanas, norādījuma diskriminēt un viktimizācijas definīcijas un aizliegums, kā arī normas par pierādīšanas pienākuma pārvešanu uz darba devēju diskriminācijas gadījumos un darba devēja pienākumu veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības un veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu. Likumā ietverts neizsmeljošs aizliegto diskriminācijas pamatu uzskaitījums, ietverot dzimumu, rasi, ādas krāsu, vecumu, invaliditāti, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsmi, mantisko vai ģimenes stāvokli un citus apstākļus. Pēc asām debatēm Saeima 2006. gadā 15.jūnijā trešajā lasījumā noraidīja Labklājības ministrijas izstrādātos grozījumus Darba likumā, kuros tika paredzēts diskriminācijas aizliegto pamatu sarakstu papildināt ar Direktīvā 2000/78/EC pie aizlieguma pamatiem uzskaitīto seksuālo orientāciju. Tikai pēc tam, kad Valsts prezidente 21. jūnijā bija nosūtījusi grozījumus otrreizējai caurlūkošanai, 21. septembrī Saeima pēc ilgstošām un asām debatēm pieņēma grozījumus, kas papildināja aizliegto diskriminācijas pamatu sarakstu ar seksuālo orientāciju.⁴

³ **Satversmes tiesas likums**, pieņemts 05.06.1996., stājās spēkā 28.06.1996., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 23.01.2004., 1. pants

⁴ **Grozījumi Darba likumā**, pieņemts 21.09.2006., stājās spēkā 25.10.2006.

Administratīvā procesa likumā, kura mērķis ir pakļaut neatkarīgas, objektīvas un kompetentas tiesu varas kontrolei izpildvaras darbības, kuras attiecas uz konkrētām publiski tiesiskajām attiecībām starp valsti un privātpersonu, vienlīdzības princips nostiprināts atsevišķā pantā, kurš nosaka, ka iestādei un tiesai jāpieņem lēmumi neatkarīgi no administratīvā procesa dalībnieku **dzimuma, vecuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģiskās pārliecības, politiskajiem vai citiem uzskatiem, sociālās izcelšanās, tautības, izglītības, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās veida un citiem apstākļiem**. Šajā likumā arī uzsvērts princips, kas ir būtisks diskriminācijas atpazīšanai un atzīšanai, ka diskriminācija var notikt ne tikai, ja pie vienādiem apstākļiem tiek pieņemti atšķirīgi lēmumi, bet arī tad, ja pie atšķirīgiem apstākļiem tiek pieņemti vienādi lēmumi.

Izstrādājot ES direktīvas, tika atzīts – lai pretdiskriminācijas normas būtu efektīvas praksē, indivīdam ir jābūt iespējai diskriminācijas aizlieguma noteikumu pārkāpuma gadījumā pieprasīt atlīdzību. Sankcijām par diskrimināciju ir jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām (atturošām). Gan Administratīvā procesa likums, gan Darba likums paredz iespēju indivīdam pieprasīt atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai personisko kaitējumu, kā arī morālo kaitējumu.

Arī **Reliģisko organizāciju likumā**⁵ nostiprināta vienlīdzība likuma priekšā, un šī principa pārkāpšanas gadījumā dota atsauce uz citiem likumiem (piemēram, Krimināllikumu). Vienlīdzības princips nostiprināts arī 2005. gadā pieņemtajā **Kriminālprocesa likumā**⁶, kurā noteikta vienota procesuālā kārtība visām kriminālprocesā iesaistītajām personām neatkarīgi no šo personu izcelsmes, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās, pilsonības, rases un nacionālās piederības, attieksmes pret reliģiju, dzimuma, izglītības, valodas, dzīvesvietas un citiem apstākļiem.

Deklaratīvi vienlīdzības princips nostiprināts arī vairākos citos likumos⁷, no kuriem lielākā daļa neparedz mehānismu šo tiesību aizsardzībai.

⁵ **Reliģisko organizāciju likums**, pieņemts 07.09.1995., stājās spēkā 10.10.1995., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 26.09.2002., 4. pants

⁶ Kriminālprocesa likums, pieņemts 21.04.2005., stājās spēkā 01.10.2005., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 27.01.2006., 8. pants

⁷ **Par tiesu varu**, pieņemts 15.12.1992., stājās spēkā 01.01.1993., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 09.11.2006; **Izglītības likums**, pieņemts 29.10.1998., stājās spēkā 01.06.1999., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 29.12.2006; **Latvijas Republikas Advokatūras likums**, pieņemts 27.04.1993., stājās spēkā 21.05.1993., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 04.06.2004.; **Par policiju**, pieņemts 04.06.1991., stājās spēkā 04.06.1991., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 27.06.2006; **Latvijas Soduzpildes kodekss**, pieņemts 23.12.1970., stājās spēkā 01.04.1971., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 21.09.2006; **Bērnu tiesību aizsardzības likums**, pieņemts 19.06.1998., stājās spēkā 22.07.1998., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.11.2006; **Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums**, pieņemts 24.10.2002., stājās spēkā 01.01.2003., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 30.06.2006; **Robežsardzes likums**, pieņemts 27.11.1997., stājās spēkā 01.01.1998., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 29.06.2006; **Zinātniskās darbības likums**, pieņemts 14.04.2005., stājās spēkā 30.12.2006; **Reklāmas likums**, pieņemts 20.12.1999., stājās spēkā 24.01.2000., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 28.04.2004.; **Par privātajiem pensiju fondiem**, pieņemts 05.06.1997., stājās spēkā 01.07.1998., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.11.2005.

Direktīvu prasību pārņemšanas process un situācija 2006. gada beigās:

Nodarbinātības direktīvas pārņemšana

Līdz 2006. gada beigām, līdz ar grozījumu pieņemšanu Valsts civildienesta likumā, Nodarbinātības direktīva 2000/78/EC pamatos bija pārņemta.

Rasu direktīvas pārņemšana

Rasu direktīvas 2000/43/EC pārņemšana līdz 2006. gada beigām nebija pabeigta. 2006. gada jūlija sākumā Eiropas Komisija uzsāka likumu pārkāpšanas procedūru, nosūtot Latvijai formālo paziņojumu, kurā tika norādīts, ka Latvija ir nepilnīgi pārņēmusi Rasu direktīvu un tika lūgts sniegt paskaidrojumus par direktīvas ieviešanas gaitu.

Darba grupai, kas 2004. gadā tika izveidota pie Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta, bija vairāki priekšlikumi, kā visefektīvāk un pieņemamākā veidā pabeigt direktīvas pārņemšanu līdz 2004. gada 1. maijam. Tika izstrādāts visaptverošs Diskriminācijas novēršanas likuma projekts⁸, kurā tika ņemti vērā visi Latvijai saistošie starptautiskie diskriminācijas novēršanas standarti. 2004. gada 7. aprīlī likumprojekts tika pieņemts pirmajā lasījumā, tomēr pēc atbildīgās Saeimas komisijas – Cilvēktiesību un sabiedrisko lietu komisijas un Saeimas Juridiskā biroja kritikas un mēģinājumiem mazināt likumprojektā paredzēto aizsardzības līmeni līdz direktīvas izvirzītajām minimālajām prasībām, likumprojekta vietā tika iesniegti projekti grozījumiem astoņos likumos, kas ir saistīti ar atšķirīgas attieksmes aizliegumu: Civillikumā, likumā Par sociālo drošību, Valsts civildienesta likumā, Patērētāju tiesību aizsardzības likumā, Biedrību un nodibinājumu likumā, Likumā par Valsts cilvēktiesību biroju, Krimināllikumā un Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā. Tomēr šie grozījumi pilnībā neaptver Direktīvas 2000/43/EC prasības, piemēram, pieeju izglītībai.

Grozījumi tika nodoti dažādām Saeimas komisijām, un to pieņemšanas process nav noticis vienlaicīgi, jo tie netiek virzīti vienā likumprojektu paketē. Grozījumi likumā Par sociālo drošību tika pieņemti 2005. gada beigās⁹, bet grozījumi Valsts civildienesta likumā, Biedrību un nodibinājumu likumā tika pieņemti 2006. gada novembrī, savukārt grozījumi Civillikumā tika pieņemti pirmajā lasījumā 2006. gada rudenī. Grozījumi Krimināllikumā un Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā pirmajā lasījumā Saeimā tika pieņemti 2004. gadā,¹⁰ bet pēcāk to redakcija 2007. gada sākumā tika mainīta. Grozījumi Patērētāju tiesību aizsardzības likumā nav pieņemti pat pirmajā lasījumā, bet 2007. gadā darba grupa pie Labklājības ministrijas izstrādāja jaunu likumprojektu, ar kuru iecerēts pārņemt gan Rasu direktīvas prasības preču un pakalpojumu jomā, gan arī jauno Preču un pakalpojumu direktīvu, kas aizliedz diskrimināciju uz dzimuma pamata.

⁸ Likumprojekts "Diskriminācijas novēršanas likums", reģ. nr. 741, pieņemts pirmajā lasījumā 07.04.2004

⁹ Likums **Grozījumi likumā Par sociālo drošību**, pieņemti 01.12.2005., stājās spēkā ar 2006. gada 5. janvāri

¹⁰ Likumprojekts "Grozījumi Krimināllikumā", reģ. nr. 739, pieņemti pirmajā lasījumā Saeimā 07.04.2004.; Likumprojekts "Grozījumi Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā", reģ. nr. 740, pieņemti pirmajā lasījumā Saeimā 07.04.2004.

Grozījumi Likumā par Valsts cilvēktiesību biroju¹¹ (VCB) tika pieņemti 2005. gada decembrī. Ar šiem grozījumiem VCB ir nozīmēta kā Rasu direktīvas 2000/43/EC īpašā vienlīdzības institūcija, taču grozījumi paredz VCB veikt tādas iestādes funkcijas, kas atbildīga ne tikai par nediskriminācijas principa īstenošanu uz rases un etniskās izcelsmes pamata, bet arī atbildīga par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu. Grozījumi paredz VCB tiesības (bet ne pienākumu) būt par personas tiesību un likumisko interešu aizstāvi civillietās un administratīvajās lietās, kurās prasības būtība ir saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Direktīvu nepilnīgā pārņemšana nacionālajā likumdošanā aktualizē jautājumu par direktīvu tiešo piemērošanu tiesās. Turklāt, ņemot vērā diskriminācijas jomas svarīgo lomu, neapšaubāmi arī nākamajos gados ir paredzami likumu papildinājumi un jauni likumprojekti, arī, ja jāatzīst, ka iepriekšējais periods bija īpaši labvēlīgs ar to, ka ES direktīvu prasības veicināja politiskās gribas atrašanu šādu likumu pieņemšanai.

Institūcijas

Paralēli likumdošanai attīstās arī tās institūcijas, kuru uzdevumos ietilpst diskriminācijas novēršana. Bez tiesām un likumdevēja, galvenās valsts institūcijas, kuru darbs saistās ar pretdiskriminācijas jomu, ir Valsts Cilvēktiesību birojs (no 2007. gada janvāra Tiesībsarga birojs), Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts (ĪUMSILS), kā arī Labklājības ministrija un citas iestādes. Arvien aktīvāk šajā jomā darbojas nevalstiskās organizācijas. Paredzams, ka nākotnē diskriminācijas novēršanā arvien lielāka loma būs Valsts darba inspekcijai un arodbiedrībām.

VCB – Tiesībsargs

VCB ir neatkarīga valsts institūcija, kuras darbības jomā kopš dibināšanas ietilpst visi cilvēktiesību jautājumi (sūdzību izskatīšana par cilvēktiesību jautājumiem, pētījumu veikšana par cilvēktiesību jautājumiem). Tā kā vienlīdzības princips neapšaubāmi ir centrāls cilvēktiesību jautājums, VCB kopš 1990. gadu vidus ir bijis atbildīgs par šā jautājuma iekļaušanu savā darbā. Laika periodā no 2000. – 2004. gadam VCB saņēma 338 mutiskas un rakstiskas sūdzības par diskrimināciju (61 – 2000. gadā, 77 – 2001. gadā, 142 – 2002. gadā, 58 – 2003. gadā). Tomēr ES Rasu direktīva (200/43/EC) pieprasa, lai valsts nosaka speciālo vienlīdzīgas attieksmes iespējas veicināšanas iestādi.

Saeima 2005. gada 15. decembrī pieņēma likuma "Par Valsts cilvēktiesību biroju" grozījumus, kas paplašina tā funkcijas diskriminācijas novēršanā. Līdz ar to VCB uzskatāms par nacionālo vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas iestādi ES tiesību kontekstā. Kopš Tiesībsarga biroja izveides uz VCB pamata, no 2007. gada 1. janvāra šo funkciju pārņem jaunā institūcija, kas arī noteikts Tiesībsarga likumā.

Direktīvas minimālās prasības noteic, ka vienlīdzīgas attieksmes iestādei jābūt konkrētām kompetencēm diskriminācijas novēršanā uz rasu un etniskā pamata, bet Latvija, tāpat kā daudzas citas ES valstis, šīs iestādes mandātā ir iekļāvusi arī citus diskriminācijas

¹¹ Likums **Grozījumi Likumā par Valsts cilvēktiesību biroju**, pieņemti 15.12.2005., stājās spēkā ar 2006. gada 12. janvāri.

pamatus. Latvijas gadījumā tie pat nav konkrēti nosaukti pamati, bet visi ar vienlīdzīgas attieksmes principu saistītie jautājumi, tātad arī tie, kas nav konkrēti nosaukti dažādo likumu aizliegtajos pamatu sarakstos.

Birojam ir noteikti jauni uzdevumi diskriminācijas novēršanā: izskatīt sūdzības, sniegt tiesisku atbalstu upuriem, regulāri veikt pētījumus un juridisku analīzi un tos publicēt, kā arī informēt sabiedrību. Arī paplašinātajā Tiesībsarga mandātā šīs funkcijas ir paredzētas, un Tiesībsargs tāpat kā VBC, ir tiesīgs (bet nav obligāti) administratīvajās vai tādās civillietās, kas saistās ar vienlīdzības principa pārkāpšanu, ar aizskartās personas piekrišanu iesniegt tiesai pieteikumu un būt par pārstāvi tiesā. Svarīga VCB/Tiesībsarga funkcija diskriminācijas jomā ir mierizlīgums un mediācija, arī ja līdz šim praktiska pieredze šajā ziņā Latvijā ir ierobežota un vēl nav skaidrības, kā šīs atsevišķās funkcijas tiks praktiski apvienotas nacionālās vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas iestādes darbā.

Šo funkciju veikšanai VCB 2005. gada nogalē tika izveidota Diskriminācijas novēršanas daļa, kurā 2006. gada beigās strādāja 4 cilvēki.

Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts (ĪUMSILS)

Kompetences sadalīšanai starp valsts iestādēm, ieviešot ES direktīvas, noteica ĪUMSILS kā atbildīgo iestādi Rasu direktīvas likumu grozījumu izstrādei un direktīvas ieviešanai (bet ne Nodarbinātības direktīvas), un šādam uzdevumam tika izveidota arī īpaša darba grupa pie ĪUMSILS, kas izstrādāja dažādus likumu projektus jau pirms 2004. gada 1. maija, gan arī pēc tā.

Arī Sekretariātā 2005. gadā tika izveidots Eiropas pretdiskriminācijas politikas departaments.¹² Departamentam ir uzlikta plašākas funkcijas nekā tās, kas saistās ar Rasu direktīvu, ieskaitot politikas dokumentu izstrādes sagatavošanu diskriminācijas novēršanas jomā un Nacionālās programmas iecietības veicināšanai rīcības plāna 2005 – 2009 īstenošanu un koordinēšanu, kā arī izpratnes veicināšanu sabiedrībā par diskriminācijas novēršanas un iecietības veicināšanas politiku. 2006. gadā departaments pieteica un koordinēja Eiropas Savienības nacionālās kampaņas diskriminācijas mazināšanai, iecietības veicināšanai un sabiedrības informēšanai par Eiropas Savienības pretdiskriminācijas normām un politiku, "Par dažādību. Pret diskrimināciju", kuru pēc projektu konkursa pieteikumiem īstenoja vairākas NVO, piedalījās un rīkoja informatīvus seminārus un arī kā koordinējošā institūcija ar Eiropas Komisiju diskriminācijas jautājumos gatavoja plānus ES Vienlīdzīgu iespēju gada kampaņai Latvijā, ko paredzēts īstenot 2007. gadā.

Labklājības ministrija

Šīs ministrijas ietvaros ir ritējis darbs pie diskriminācijas novēršanas likumdošanas priekšlikumiem jomās, kuras neietilpst ĪUMSILS uzdevumos. Labklājības ministrija ir atbildīga par Nodarbinātības direktīvas ieviešanu, un no šīs ministrijas tika piedāvāti

¹² Darbojas kopš 2005.gada 1.augusta. Informācija ir pieejama Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta mājas lapā <http://www.integracija.gov.lv/index.php?id=784&sadala=192>

vairāki Darba likuma grozījumi, kas nepieciešami, lai pilnībā pārņemtu Nodarbinātības direktīvu. Jau kopš 1999.gada LM ir atbildīga par dzimumu līdztiesības principa īstenošanu valstī un integrētās pieejas dzimumu līdztiesībai īstenošanu. 2003. gadā pie LM tika izveidota Dzimumu līdztiesības padome un Eiropas un juridisko lietu departamenta Dzimumu līdztiesības nodaļa. LM administrē Eiropas sociālā fonda Nacionālās programmas un Eiropas Komisijas iniciatīvu EQUAL programmu.

Nevalstiskais sektors: NVO un sociālie partneri

Līdzās valsts iestādēm diskriminācijas novēršanas jomā aktīvi darbojas arī vairākas nevalstiskas organizācijas, veicot sabiedrības informēšanu, dažādu mērķauditoriju izglītošanu, situācijas un likumdošanas analīzi un sūdzību izskatīšanu (piemēram, Latvijas Cilvēktiesību centrs (visi pamati), APEIRONS (invaliditātes pamats), MARTA (dzimuma pamats), MOZAIKA (seksuālā orientācija)). Ņemot vērā arodbiedrību lomu citās Eiropas valstīs un to lomas pieaugšanu Latvijā, sagaidāms, ka tās pievērsīs arvien lielāku uzmanību diskriminācijas jautājumam savu biedru interešu aizstāvībā. Sagaidāms, ka šim jautājumam nākotnē vairāk pievērsīsies uzņēmēju organizācijas, kuru interesēs ir ne tikai likuma ievērošana darba attiecībās, bet arī labā prakse gan darbinieku tiesību ievērošanā, gan uzņēmējdarbības attīstībā, ko arī veicina laba pretdiskriminācijas un dažādības veicināšanas politika.

Tiesu prakse

Tiesu prakse lietās, kas saistās ar diskrimināciju Latvijā vēl arvien nav liela, bet pēdējos pāris gados lietu skaits ir pieaudzis gan Satversmes tiesā, gan citās tiesās.

Satversmes tiesa

Latvijas Republikas Satversmes tiesa 2005. un 2006. gadā izskatīja 13 pieteikumus, kuros tika apstrīdēta likuma normas atbilstība Satversmes 91. pantam. Deviņos no tiem Satversmes tiesa analizēja apstrīdētās tiesību normas atbilstību 91. pantam un četros gadījumos atzina par neatbilstošu 91. pantam.

Viens no šiem gadījumiem attiecās uz Izglītības likuma Pārejas noteikumu¹³ 9. punkta 3. apakšpunkta atbilstību Satversmes 91. pantam. Minētā Izglītības likuma norma nosaka: "2004.gada 1.septembrī — valsts un pašvaldību vispārējās vidējās izglītības iestādēs, kurās īsteno mazākumtautību izglītības programmas, sākot ar desmito klasi, mācības notiek valsts valodā atbilstoši valsts vispārējās vidējās izglītības standartam; valsts un pašvaldību profesionālās izglītības iestādēs, sākot ar pirmo kursu, mācības notiek valsts valodā atbilstoši valsts arodizglītības standartam vai valsts profesionālās vidējās izglītības standartam. Valsts vispārējās vidējās izglītības standarts, valsts arodizglītības standarts un valsts profesionālās vidējās izglītības standarts noteic, ka mācību satura apguve valsts valodā tiek nodrošināta ne mazāk kā trijās piektdaļās no kopējās mācību stundu slodzes mācību gadā, ieskaitot svešvalodas, un nodrošina ar mazākumtautības valodu, identitāti un kultūru saistīta mācību satura apguvi mazākumtautības valodā."

¹³ **Izglītības likums**, pieņemts 29.10.1998., stājās spēkā 01.06.1999., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 29.12.2006.

Konstitucionālās sūdzības iesniedzēji (20 Saeimas opozīcijas deputāti no Tautas saskaņas partijas, apvienības "Par cilvēka tiesībām vienotā Latvijā" un Latvijas Sociālistiskās partijas) uzskatīja, ka likuma normas rezultātā mazākumtautību skolās varētu pasliktināties izglītības kvalitāte, jo netika ņemtas vērā ne reģionālās atšķirības, ne skolu specializācija, ne skolotāju sastāvs un vecāku vēlmes. Konstitucionālās sūdzības iesniedzēji secina – ja mazākumtautību skolu skolēniem nav nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas iegūt tādas pašas kvalitātes izglītību, kādu iegūst citi skolēni, to var kvalificēt kā diskrimināciju. Sūdzības iesniedzēji savā sūdzībā norādīja arī uz Satversmes 1. un 114.pantu, Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 14. pantu saistībā ar 1. protokola 2. pantu, Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 26. un 27. pantu, Starptautiskās konvencijas par visu veidu rasu diskriminācijas izskaušanu 5. pantu, Konvencijas par bērna tiesībām 2. un 30. pantu, kā arī Vīnes konvencijas par starptautisko līgumu tiesībām 18. pantu. Satversmes tiesa atzina, ka šobrīd nav pierādāms, ka apstrīdētās normas ieviešana radīs izglītības un izglītošanas procesa kvalitātes kritumu, tajā pašā laikā tiesa norādīja, ka pastāvošais izglītības un izglītošanas procesa kvalitātes kontroles mehānisms nav pietiekami efektīvs un būtu jāuzlabo. Tiesa arī atzina, ka apstrīdētās likuma normas skaidrošanā un ieviešanā ir jāievēro elastīgums un saudzīgums attiecībā pret tiem skolēniem, kuru zināšanu līmenis varētu pasliktināties. Satversmes tiesa nolēma, ka, ja šos ieteikumus ņems vērā, apstrīdētā likuma norma atbilst Satversmes 91.pantam.¹⁴

Satversmes tiesa izskatīja vēl vienas Izglītības likuma normas atbilstību Satversmei, kas noteica, ka "Privātās izglītības iestādes finansē to dibinātāji. Valsts un pašvaldības piedalās privāto izglītības iestāžu finansēšanā [...], ja šajās izglītības iestādēs tiek īstenotas akreditētas pamatizglītības un vispārējās vidējās izglītības programmas valsts valodā."¹⁵ Konstitucionālās sūdzības iesniedzēji (20 Saeimas opozīcijas deputāti no Tautas saskaņas partijas, apvienības "Par cilvēka tiesībām vienotā Latvijā" un Latvijas Sociālistiskās partijas) apstrīdēja likuma normas atbilstību Satversmes 91. pantam un Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 14. pantam saistībā ar 1. protokola 2. pantu. Satversmes tiesa norādīja, ka valstij nav pienākuma piedalīties privātu izglītības iestāžu finansēšanā, taču, ja tā ir pieņēmusi politisku lēmumu piedalīties šo iestāžu finansēšanā, tad šāda atbalsta sniegšanai, ievērojot pamattiesības, ir jābalstās uz vienlīdzības pamatiem. Satversmes tiesa nolēma, ka likuma norma nav samērīga ar tās leģitīmo mērķi – stiprināt valsts valodu – un pasludināja likuma normu par spēkā neesošu no sprieduma publicēšanas brīža.¹⁶

¹⁴ Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2005.gada 13.maija spriedums lietā Nr. 2004-18-0106

¹⁵ **Izglītības likums**, pieņemts 29.10.1998., stājās spēkā 01.06.1999., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 29.12.2006, 59. panta 2. daļa.

¹⁶ Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2005.gada 14.septembra spriedums lietā Nr.2005-02-0106

Vispārējās jurisdikcijas tiesas

2005.gads

2005. gadā tiesas pirmo reizi izskatīja lietas par no 2002. gada spēkā esošā Darba likumā¹⁷ iekļauto diskriminācijas aizlieguma principu.¹⁸ 2005.- 2006. gadā ir zināmas piecas lietas par diskrimināciju darba tiesisko attiecību jomā.

Vienā no lietām tiesa atzina diskrimināciju uz seksuālas orientācijas pamata. Kaut gan uz lietas iztiesāšanas brīdi šis diskriminācijas pamats nebija konkrēti minēts Darba likumā, tiesa uzskatīja, ka tas ir attiecināms uz "citiem pamatiem", ņemot vērā, ka Darba likumā minēto aizliegto diskriminācijas pamatu uzskaitījums nav izsmeļošs. Pedagoģis ar teoloģijas maģistra grādu iesniedza prasības pieteikumu Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesā pret Rīgas Kultūru vidusskolu (valsts izglītības iestāde). Iesniedzējs uzskatīja, ka ticis diskriminēts uz seksuālās orientācijas pamata pēc tam, kad skola attiecās pieņemt viņu darbā par reliģijas vēstures skolotāju. Darba vakance bija izsludināta laikrakstā. Prasības pieteicējs apgalvoja, ka skolas izvēlēta kandidāta profesionālā kvalifikācija nav augstāka par viņējo un ka pieteicēja homoseksuālā orientācija bijis galvenais iemesls viņa kandidatūras noraidīšanai.

Tiesa interpretēja Darba likumu saskaņā ar t.s. Nodarbinātības direktīvu 200/78/EC un ņēma vērā, ka diskriminācijas lietās ir jāpiemēro pierādīšanas pienākuma pārnesšana uz darba devēju. Tiesa nolēma, ka darba devējs, neuzaicinot prasītāju uz darba interviju viņa seksuālās orientācijas dēļ, ir viņu tieši diskriminējis.

Tiesa piesprieda par labu prasītājam atlīdzību par morālo kaitējumu 2000 latu apmērā kā "taisnīgu, samērīgu un efektīvu atlīdzību par morālo kaitējumu diskriminācijas gadījumā, lai veicinātu tiesiskas darba vides veidošanos". Tiesa noraidīja prasību daļā par gaidāmās peļņas atrāvumu 960 latu apmērā. Rīgas Kultūru vidusskola pirmās instances tiesas spriedumu pārsūdzēja, un 2006. gadā apelācijas instances tiesa – Rīgas apgabaltiesa – noraidīja prasību par morālā kaitējuma kompensācijas un zaudējumu piedziņu, secinot, ka nav pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un prasītāja nepieņemšanai darbā ir citi objektīvi apstākļi. Tiesas spriedums tika pārsūdzēts, taču Augstākās tiesas Senāts nepieņēma kasācijas sūdzību izskatīšanai, pamatojot šo lēmumu ar sūdzības neatbilstību likuma prasībām.

Otrajā gadījumā prasītāja uzskatīja, ka pagasta padome viņu nepieņēma darbā par kurinātāju, pamatojoties uz atšķirīgu attieksmi uz dzimuma pamata. Tiesa atzina prasību kā pamatotu un apmierināja pilnībā, turklāt klāt pie dzimuma pamata saskatot arī diskrimināciju uz mantiskā stāvokļa pamata, kaut arī prasības iesniedzēja bija lūgusi tiesai

¹⁷ **Darba likums**, pieņemts 20.06.2001., stājās spēkā 01.06.2002., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.10.2006. grozījumi nosaka jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas aizliegumu uz personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem pamatiem. Seksuālā orientācija kā aizliegtais diskriminācijas pamats tika iekļauta Darba likumā ar Saeimas pieņemtajiem grozījumiem 21.09.2006.

¹⁸ Vēl uz iepriekšējā Darba likuma pamata bija divas lietas, kurās sūdzības par diskrimināciju uz dzimuma pamata tika apmierinātas (2000. gadā **Lieta "D. Abramova pret SIA "Latgales druka"**, publicēts: "Latvijas Vēstnesis" Jurista Vārds: 22.06.2000 Nr.25 (178) un 2002. gadā **Lieta "I. Muhina pret LR Tieslietu ministrijas Ieslodzījuma vietu pārvaldes Centrālcietumu"**, publicēts: "Latvijas Vēstnesis" Jurista Vārds: 04.06.2002 Nr. 11 (244)

atzīt diskrimināciju tikai uz dzimuma pamatu. Šis bija pirmais tiesas spriedums Latvijā, kurā atzīta dubultā diskriminācija. Tiesa piesprieda pieprasīto zaudējumu kompensāciju Ls 585,30 un morālā kaitējuma atlīdzību Ls 1000 apmērā.

2005. gadā arī divās citās lietās tika ietverts diskriminācijas jautājums – viena no tām tika saistīta ar sabiedriskas vietas (naktskluba) pieejamību personai ar invaliditāti, un otra – nepamatots administratīvs lēmums atsaukt iepriekš izsniegtu gājiena atļauju, šajā lietā tiesa atzina arī saistību ar vienlīdzīgām iespējām īstenot pulcēšanās brīvību (administratīvajā tiesā).

Tiesu praksē iezīmējas gadījumi, kad dažās lietās, kurās pārkāpts vienlīdzības princips un kurās būtu tiesības uz atlīdzību, vienlīdzības principa pārkāpums pielīdzināts personas goda un cieņas aizskaršanai un piemērotas Civillikuma normas, kas paredz atlīdzību par personas goda un cieņas aizskaršanu. 2003. gadā bija divas šādi argumentētas lietas, kurās tiesa atzina rasu diskriminācijas izpausmes vēlēšanu reklāmās kā goda un cieņas aizskārumu konkrētiem indivīdiem. 2005. gadā šāda prakse turpinājās ar lietu, kurā persona ar īpašām vajadzībām tiesājās pret naktsklubu, jo netika ielaista sabiedriskā vietā.

2006.gads

2006. gads iezīmējās ar pirmo Latvijas tiesu vēsturē tiesas prāvu par diskrimināciju uz tautības pamata, kad 25.maijā Jelgavas tiesa apmierināja prasītājas – romu (čigānu) tautības sievietes prasību par atšķirīgās attieksmes aizlieguma pārkāpumu un piedzina 1000 latus par morālo kaitējumu no atbildētāja (uzņēmuma), kas viņai atteica darbu kā iemeslu minot akcentu latviešu valodā. Prasības pieteikumu prasītājas labā tiesā iesniedza Valsts cilvēktiesību birojs, kas pirmo reizi izmantoja savas tiesības pārstāvēt diskriminācijas upuru intereses tiesā. Atbildētājs spriedumu pārsūdzēja, taču tiesa sūdzību noraidīja atbildētāja atkārtotas un neattaisnotas neierašanās tiesā dēļ.¹⁹

2006.gadā Latvijas tiesas skatīja lietu par vienlīdzīgas darba samaksas vīriešiem un sievietēm pārkāpumu, kad prasītāji neilgi pirms darba tiesisko attiecību pārtraukšanas kļuva zināms, ka darbinieks, kas pirms viņas ieņēmis to pašu amatu, saņēma par 100 latiem augstāku atalgojumu. Prasītāja uzskatīja, ka ir pārkāpts vienlīdzīgas darba samaksas princips, notikusi diskriminācija atkarībā no dzimuma un pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, un lūdza piedzīt no darba devēja Ls 2095 darba samaksas starpību par nostrādāto laiku un Ls 2000 par nodarīto morālo kaitējumu. Gan Rīgas Vidzemes priekšpilsētas tiesa, gan Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija prasību noraidīja, atsaucoties uz atšķirīgo darba apjomu, ko ir veikusi prasītāja un iepriekšējais šī amata ņēmējs. Rīgas apgabaltiesa arī nosprieda, ka prasība noraidāma, jo salīdzināt var tikai to darbinieku darbu, kas strādā vienā laikā periodā. Prasītāja iesniedza kasācijas sūdzību Augstākās tiesas Senātā, kurā lūdza spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai. 2007.gada februārī AT Senāta Civillietu departaments spriedumu atcēla un lietu nodeva jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā. 2007. gada jūnijā Rīgas apgabaltiesa prasību apmierināja un piedzina darba samaksas starpību un 1000 latu atlīdzību par morālo kaitējumu par diskrimināciju.

(Sk. sīkāk Pielikums 2. Tiesas spriedumu apkopojums)

¹⁹ Jelgavas tiesas 2006.gada 25.maija spriedums Lietā Nr. C 15066406.

Kur un kā vērsties pēc palīdzības?

Valsts cilvēktiesību birojs/Tiesībsargs

Individuālu sūdzību izskatīšanas process VCB

Valsts Cilvēktiesību birojam (no 2007. gada janvāra – Tiesībsargam) katrs cilvēks var iesniegt sūdzību par iespējamu cilvēktiesību pārkāpumu. Sūdzības izskatīšana ir konfidenciāls un bezmaksas process. Tā rezultāts ir abu pušu labprātīga vienošanās par pieņemamu risinājumu vai pušu mierizlīgums.

VCB neizskata sūdzības lietās, kurās starp tām pašām pusēm un par to pašu pārkāpumu jau ir stājies spēkā tiesas spriedums.

Izskatot sūdzības, VCB pārliecinās par to pamatotību un ir tiesīgs izšķirt konfliktu mierizlīguma ceļā. Ja konfliktu nav iespējams atrisināt mierizlīguma ceļā, VCB viedoklim un priekšlikumiem par cilvēktiesību pārkāpumu novēršanu ir ieteikuma raksturs. Sūdzību izskatīšanas gaitā VCB pārstāvis sazinās ar visām strīdā vai notikumā iesaistītajām pusēm un, pirms izsaka savu viedokli, vispusīgi izmeklē konflikta apstākļus un atbilstību Satversmei un starptautisko cilvēktiesību normām. VCB ir tiesības pieprasīt sūdzības izskatīšanai nepieciešamu informāciju no jebkuras valsts un pašvaldību iestādes, citas juridiskas vai fiziskas personas.

Pēc sūdzības izskatīšanas VCB ir tiesības, aizstāvot personu tiesības un likumiskās intereses, ar aizskartās personas piekrišanu iesniegt iestādei iesniegumu vai tiesai pieteikumu tādās administratīvajās lietās vai civillietās, kurās prasības būtība ir saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Valsts darba inspekcija

Ja notikusi diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās, neatkarīgi no darba devēja tiesiskā statusa un diskriminācijas pamata, darbinieks var iesniegt sūdzību Valsts darba inspekcijā. Darbinieks var pieprasīt darba devējam izbeigt atšķirīgo attieksmi un prasīt no darba devēja atbilstošu atlīdzību par pieļauto pāridarījumu, ieskaitot atlīdzību par morālo kaitējumu. Valsts darba inspekcija ir tiesīga administratīvi sodīt darba devēju.

Tiesa

Ja notikusi diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās, darbinieks var arī vērsties ar prasības pieteikumu tiesā civilprocesa kārtībā un pieprasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Prasības pieteikums ir iesniedzams pilsētas/rajona tiesā viena mēneša laikā.²⁰ Prasītājam valsts nodeva nav jāmaksā,²¹ tam ir jāsniedz sākotnējie pierādījumi, kuri liecina, ka varētu būt notikusi diskriminācija.

²⁰ Darba likuma 34. panta 1. daļa, 48. pants, 60. panta 3. daļa, 95. panta 2. daļa.

²¹ Civilprocesa likuma 43. panta 1. daļas 1. punkts.

Administratīvā tiesa

Administratīvā tiesa izskata indivīdu pieteikumus gadījumos, ja vienlīdzības principu uz jebkura no aizliegtā diskriminācijas pamata ar faktisko rīcību vai izdodot administratīvu aktu pārkāpusi valsts vai pašvaldību iestāde.

Pieteikums ir jāiesniedz Administratīvajā rajona tiesā 1 mēneša laikā (ja termiņš norādīts apstrīdamajā administratīvajā aktā) vai 1 gada laikā (ja termiņš nav norādīts vai ja tiek apstrīdēta iestādes faktiskā rīcība).²² Iesniedzējam jāsamaksā valsts nodeva Ls 10, bet var lūgt tiesai pilnīgi vai daļēji atbrīvot no valsts nodevas samaksas. Iesniedzējam atlīdzinājums vispirms jāprasa no iestādes.

2005.gada decembrī Valsts cilvēktiesību birojs izdeva brošūru "Kas ir diskriminācija? Uzzini un aizsargā savas tiesības!", kas ietver pamatinformāciju par diskrimināciju un pieejamiem tiesību aizsardzības līdzekļiem diskriminācijas gadījumos.

Satversmes tiesa

Indivīdi var arī iesniegt sūdzību Satversmes tiesai, kurā apstrīd likuma normas atbilstību Satversmei, t.sk. atbilstību Satversmes 91.pantam, kurā nostiprināts vienlīdzības princips. Konstitucionālā sūdzība Satversmes tiesai ir jāiesniedz sešu mēnešu laikā pēc pēdējās institūcijas nolēmuma spēkā stāšanās. Sūdzība Satversmes tiesā ir jāiesniedz rakstveidā. Tajā jānorāda sūdzības iesniedzējs, institūcija vai amatpersona, kas izdevusi apstrīdēto aktu (tiesību normu), lietas faktisko apstākļu izklāsts, sūdzības juridiskais pamatojums, prasījums Satversmes tiesai.²³

NVO

Saskaņā ar Biedrību un nodibinājumu likumu biedrībām un nodibinājumiem, kuru darbības mērķi vērsti uz cilvēktiesību vai indivīda tiesību aizsardzību, ir tiesības ar aizskartās fiziskās personas piekrišanu vērsties iestādēs vai tiesā un aizstāvēt šīs personas tiesības vai likumiskās intereses lietās, kas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.²⁴

Arodbiedrības

Saskaņā ar likumu Par arodbiedrībām²⁵ un Darba strīdu likumu²⁶ arodbiedrībām ir tiesības pārstāvēt un aizstāvēt savus biedrus valsts iestādēs un citās organizācijās darba attiecību, veselībai nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas, dzīvokļu un citu sociālo un ekonomisko interešu jomā, individuālo un kolektīvo strīdu izskatīšanā, kā arī griezties tiesā savu biedru tiesību un interešu aizstāvēšanai.

²² Administratīvā procesa likuma 76. panta 2. daļa un 79. panta 1. daļa

²³ Satversmes tiesas likuma 18. pants un 19.² pants

²⁴ Biedrību un nodibinājumu likuma 10. panta 3. daļa

²⁵ Likuma Par arodbiedrībām 14. pants

²⁶ Darba strīdu likuma 8. pants

Pielikums 1: Nacionālie normatīvie akti

Likumi spēkā 2007. gadā:

Latvijas Republikas Satversme

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

Administratīvā procesa likums

6.pants. Vienlīdzības princips: Pastāvot vienādiem faktiskajiem un tiesiskajiem lietas apstākļiem, iestāde un tiesa pieņem vienādus lēmumus (pastāvot atšķirīgiem faktiskajiem vai tiesiskajiem lietas apstākļiem, — atšķirīgus lēmumus) neatkarīgi no administratīvā procesa dalībnieku dzimuma, vecuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģiskās pārliecības, politiskajiem vai citiem uzskatiem, sociālās izcelšanās, tautības, izglītības, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās veida un citiem apstākļiem.

92.pants. Tiesības uz atlīdzinājumu

Ikviens ir tiesīgs prasīt atbilstīgu atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai personisko kaitējumu, arī morālo kaitējumu, kas viņam nodarīts ar administratīvo aktu vai iestādes faktisko rīcību.

Kriminālprocesa likums

8.pants. Vienlīdzības princips: Kriminālprocesa likums nosaka vienotu procesuālo kārtību visām kriminālprocesā iesaistītajām personām neatkarīgi no šo personu izcelsmes, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās, pilsonības, rases un nacionālās piederības, attieksmes pret reliģiju, dzimuma, izglītības, valodas, dzīvesvietas un citiem apstākļiem.

Darba likums

7.pants. Vienlīdzīgu tiesību princips

(1) Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

(2) Šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

(3) Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz invalīdiem, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.

9.pants. Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas

(1) Aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

(2) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

29.pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums

(1) Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma.

(2) Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma ir pieļaujama tikai tādā gadījumā, ja pieredība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi.

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

(4) Par diskrimināciju šā likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt.

(5) Tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās pieredību pie noteikta dzimuma ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu.

(6) Netieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma personām, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(7) Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās pieredību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā – seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

(8) Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

(9) Šā panta, kā arī šā likuma 32.panta pirmās daļas, 34., 48., 60. un 95.panta noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.

32.pants. Darba sludinājums

(1) Darba sludinājums (darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām) nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(2) Darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu.

33.pants. Darba intervija

(1) Darba intervija ir darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai.

(2) Darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par:

- 1) grūtniecību, izņemot gadījumu, kad darba līgums tiek slēgts uz noteiktu laiku un paredzēto darbu vai nodarbošanos nevar veikt grūtniecības laikā, vai arī gadījumu, kad laikposms, kurā sieviete neveic attiecīgo darbu vai nodarbošanos, nav samērīgs ar darba līguma termiņu;
- 2) ģimenes vai laulības stāvokli;
- 3) iepriekšēju sodāmību, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme;
- 4) reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas reliģiskās konfesijas;
- 5) piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas;
- 6) nacionālo vai etnisko izcelsmi.

(3) Darba devējam ir pienākums iepazīstināt pretendentu ar uzņēmumā spēkā esošo darba koplīgumu un darba kārtības noteikumiem, kā arī sniegt citu informāciju, kam ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā.

(4) Pretendentam ir pienākums sniegt informāciju darba devējam par savu veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību, ciktāl tai ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā un paredzētā darba veikšanā.

34.pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, dibinot darba tiesiskās attiecības

(1) Ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendents ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības.

(2) Ja darba tiesiskās attiecības nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ, pretendents ir tiesības prasīt šo attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā.

48.pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā

Ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.

60.pants. Vienlīdzīga darba samaksa

(1) Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

(2) Ja darba devējs pārkāpis šā panta pirmās daļas noteikumus, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

(3) Darbinieks var celt šā panta otrajā daļā paredzēto prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par šā panta pirmās daļas noteikumu pārkāpumu.

95.pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai paaugstinot amatā

(1) Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus vai profesionālo apmācību, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, attiecīgajam darbiniekam ir tiesības prasīt šādas atšķirīgas attieksmes izbeigšanu.

(2) Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.

Likums "Par sociālo drošību"

2.pants. Sociālās drošības sistēmas darbības pamatprincipi

Sociālās drošības sistēma darbojas saskaņā ar šādiem pamatprincipiem:

1) atšķirīgas attieksmes aizliegums; (..)

2.1 pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums

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

(2) Atšķirīga attieksme ietver personas tiešu vai netiešu diskrimināciju, personas aizskaršanu vai norādījumu to diskriminēt.

(3) Tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar kādu no šā panta pirmajā daļā minētajiem apstākļiem ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu.

(4) Netieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas personai saistībā ar kādu no šā panta pirmajā daļā minētajiem apstākļiem.

(5) Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar kādu no šā panta pirmajā daļā minētajiem apstākļiem, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

(6) Atšķirīga attieksme (izņemot personas aizskaršanu) saistībā ar kādu no šā panta pirmajā daļā minētajiem apstākļiem pieļaujama tikai gadījumā, ja šāda attieksme ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

34.pants. Tiesību aizsardzība

(1) Persona ir tiesīga apstrīdēt un pārsūdzēt sociālo pakalpojumu sniedzēja lēmumu Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā.

(2) Aizliegts sodīt personu vai citādi tieši vai netieši radīt tai nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka persona tiesiskā veidā īsteno savu tiesību aizsardzību saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Valsts civildienesta likums

2.pants. Likuma darbība

(4) Valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darba samaksu, darbinieka materiālo atbildību un termiņus, ciktāl to nenosaka šis likums.

Biedrību un nodibinājumu likums

10.pants. Publiskā darbība

(3) Biedrībām un nodibinājumiem, kuru statūtos noteiktie mērķi vērsti uz cilvēktiesību vai indivīda tiesību aizsardzību, ir tiesības ar aizskartās fiziskās personas piekrišanu vērsties iestādēs vai tiesā un aizstāvēt šīs personas tiesības vai likumiskās intereses lietās, kas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Tiesībsarga likums

11.pants. Tiesībsarga funkcijas

Tiesībsargam ir šādas funkcijas:

- 1) veicināt privātpersonas tiesību un likumisko interešu aizsardzību;
- 2) sekmēt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu un jebkāda veida diskriminācijas novēršanu;
- 3) izvērtēt un veicināt labas pārvaldības principa ievērošanu valsts pārvaldē;
- 4) jautājumos, kas saistīti ar cilvēktiesību un labas pārvaldības principa ievērošanu, atklāt trūkumus tiesību aktos un to piemērošanā, kā arī veicināt šo trūkumu novēršanu;
- 5) sekmēt sabiedrības informētību un izpratni par cilvēktiesībām, par šo tiesību aizsardzības mehānismiem un par tiesībsarga darbu.

12.pants. Tiesībsarga uzdevumi

Pildot šajā likumā noteiktās funkcijas, tiesībsargs:

- 1) pieņem un izskata privātpersonu iesniegumus, sūdzības un priekšlikumus;
- 2) ierosina pārbaudes lietu apstākļu noskaidrošanai;
- 3) pieprasa, lai iestādes savas kompetences ietvaros un likumā paredzētajos termiņos noskaidro nepieciešamos lietas apstākļus un par tiem informē tiesībsargu;
- 4) izskatot pārbaudes lietu vai pēc tās pabeigšanas sniedz iestādei ieteikumus un atzinumus par tās darbības tiesiskumu, lietderību un labas pārvaldības principa ievērošanu;
- 5) šajā likumā noteiktajā kārtībā risina strīdus starp privātpersonām un iestādēm, kā arī ar cilvēktiesībām saistītus strīdus starp privātpersonām;
- 6) veicina izlīgumu starp strīda pusēm;
- 7) risinot strīdus cilvēktiesību jautājumos, sniedz privātpersonām atzinumus un ieteikumus cilvēktiesību pārkāpumu novēršanai;
- 8) sniedz Saeimai, Ministru kabinetam, pašvaldībām vai citām iestādēm ieteikumus attiecībā uz tiesību aktu izdošanu vai grozīšanu;

9) sniedz personām konsultācijas cilvēktiesību jautājumos;

10) veic pētījumus un analizē situāciju cilvēktiesību jomā, kā arī sniedz atzinumus par aktuāliem cilvēktiesību jautājumiem.

13.pants. Tiesībsarga tiesības

Pildot šajā likumā noteiktās funkcijas un uzdevumus, tiesībsargam ir tiesības:

- 1) pieprasīt un saņemt bez maksas no iestādes pārbaudes lietā nepieciešamos dokumentus (administratīvos aktus, procesuālos lēmumus, vēstules), paskaidrojumus un citu informāciju;
- 2) apmeklēt iestādes, lai iegūtu pārbaudes lietā nepieciešamo informāciju;
- 3) jebkurā laikā bez speciālas atļaujas apmeklēt slēgta tipa iestādes, brīvi pārvietoties iestādes teritorijā, apmeklēt visas telpas un vienatnē satikties ar personām, kuras tiek turētas slēgta tipa iestādēs;
- 4) uzklaut bērnu viedokli bez viņa vecāku, aizbildņu, izglītības vai aprūpes un audzināšanas iestādes darbinieku klātbūtnes, ja bērns to vēlas;
- 5) aicināt jebkuru privātpersonu iesniegt dokumentus, sniegt paskaidrojumus un citu informāciju par jautājumiem, kam ir būtiska nozīme pārbaudes lietā;
- 6) ierosināt pārbaudes lietu pēc savas iniciatīvas;
- 7) pieprasīt un saņemt speciālistu atzinumu pārbaudes lietā;
- 8) iesniegt pieteikumu par lietas ierosināšanu Satversmes tiesā, ja iestāde, kas izdevusi apstrīdamo aktu, nav tiesībsarga norādītajā termiņā novērsusi konstatētos trūkumus;
- 9) pabeidzot pārbaudes lietu un konstatējot pārkāpumu, aizstāvēt privātpersonas tiesības un intereses administratīvajā tiesā, ja tas nepieciešams sabiedrības interesēs;
- 10) pabeidzot pārbaudes lietu un konstatējot pārkāpumu, vērsties tiesā tajās civillietās, kurās prasības būtība saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu;
- 11) pamatojoties uz viņa rīcībā esošajiem materiāliem, vērsties pie citām kompetentām institūcijām, lai izlemtu jautājumu par lietas ierosināšanu.

24.pants. Pārbaudes lietas ierosināšanas un izskatīšanas kārtība

(1) Izskatījis personas iesniegumu, sūdzību vai priekšlikumu vai arī pēc savas iniciatīvas tiesībsargs lemj par pārbaudes lietas ierosināšanu.

(2) Izskatījis personas iesniegumu, sūdzību vai priekšlikumu, tiesībsargs ierosina pārbaudes lietu, ja tas atbilst tiesībsarga funkcijām un uzdevumiem un personas norādīto jautājumu ir iespējams risināt.

(3) Pārbaudes lietas ierosināšana neaptur normatīvā akta, tiesas nolēmuma, administratīva vai cita individuāla tiesību akta darbību, kā arī likumā noteikto procesuālo termiņu tecējumu.

(4) Pārbaudes lietu izskata triju mēnešu laikā. Ja lieta ir sarežģīta vai arī citu objektīvu iemeslu dēļ šo termiņu nav iespējams ievērot, tiesībsargs to var pagarināt uz laiku, ne ilgāku par diviem gadiem no pārbaudes lietas ierosināšanas dienas, par to paziņojot iesniedzējam un norādot termiņa pagarināšanas iemeslus.

(5) Izskatot pārbaudes lietu, noklausās pušu un citu personu paskaidrojumus, pieprasa speciālistu atzinumus, kā arī veic citas likumā noteiktās darbības, kas nepieciešamas pārbaudes lietas izskatīšanai.

(6) Izskatot pārbaudes lietu, tiek veicināts izlīgums starp strīda pusēm.

Likums "Par tiesu varu"

4.pants: "(1) Visas personas ir vienlīdzīgas likuma un tiesas priekšā, tām ir vienādas tiesības uz likuma aizsardzību. (2) Tiesu spriež tiesa neatkarīgi no personas izcelsmes, sociālā un mantiskā stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma, izglītības, valodas, attieksmes pret reliģiju, nodarbošanās veida un rakstura, dzīvesvietas, politiskajiem vai citiem uzskatiem".

Reklāmas likums

4.panta 2.daļas 1.punkts: "Reklāmā aizliegts: paust diskrimināciju pret cilvēku viņa rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelšanās, mantiskā stāvokļa vai citu apstākļu dēļ".

Latvijas Sodū izpildes kodekss

4.pants: "Pamats kriminālsoda izpildei ir vienīgi likumīgā spēkā stājies tiesas spriedums. Izpildot jebkura veida kriminālsodu, ievērojami šādi pamatprincipi:

1) sodu izpildes praksē ir nodrošināmas likumā noteiktās garantijas pret spīdzināšanu un necilvēcīgu vai pazemojošu soda piemērošanu notiesātajai personai; soda izpildes mērķis nav sagādāt fiziskas ciešanas vai pazemot cilvēka cieņu, vai izstumt viņu no sabiedrības;

2) nav pieļaujama notiesāto diskriminācija atkarībā no rases, tautības, valodas, dzimuma, sociālā un mantiskā stāvokļa, politiskajiem uzskatiem, reliģiskās pārliecības un citiem kritērijiem;

3) likuma priekšā visi notiesātie ir vienlīdzīgi".

Likums "Par policiju"

5.pants: "Policijas darbība tiek organizēta, ievērojot likumību, humānismu, cilvēka tiesības, sociālo taisnīgumu, atklātumu, vienvadību un balstoties uz iedzīvotāju palīdzību.

Policijas aizsargā personu tiesības un likumīgās intereses neatkarīgi no to pilsonības, sociālā, mantiskā un cita stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma un vecuma, izglītības un valodas, attieksmes pret reliģiju, politiskās un citas pārliecības.

Personu tiesību un brīvību un valsts interešu vienlīdzīgas aizsardzības nolūkā policijas darbinieki nepiedalās partiju, citu sabiedriski politisko organizāciju un kustību darbībā un uz dienesta laiku policijā aptur savu piederību pie tām.

Policija ar savu darbību nodrošina personu tiesību un brīvību ievērošanu. Šo tiesību un brīvību ierobežošana ir pieļaujama, tikai pamatojoties uz likumu un likumā noteiktajā kārtībā. Ikreiz, kad policijai nākas ierobežot personu tiesības un brīvības, policijas darbinieks sniedz tām paskaidrojumu, kurā pamato katru konkrēto ierobežojumu. Šādos gadījumos pēc personu pieprasījuma policijas darbiniekam jānosauc savs uzvārds, amats un dienesta vieta, kā arī jāuzrāda dienesta apliecība.

Policija dod iespēju aizturētajām un apcietinātajām personām realizēt tiesības uz juridisko palīdzību un, ja šīs personas vēlas, nekavējoties paziņo viņu atrašanās vietu ģimenei un darbavietas vai mācību iestādes administrācijai. Policija nodrošina aizturēto un apcietināto personu veselības aizsardzību, veic neatliekamus pasākumus medicīniskās palīdzības sniegšanai un šo personu īpašuma aizsardzībai.

Valsts drošības iestāžu likums

5.panta 5.daļa: “Valsts drošības iestāžu darbība nav ierobežojama atkarībā no personu pilsonības (pavalstniecības), dzimuma, tautības, vecuma, dzīvesvietas, izglītības, sociālā, dienesta un mantiskā stāvokļa un amata, to politiskajiem un reliģiskajiem uzskatiem, piederības pie partijām vai citām sabiedriskajām organizācijām”.

Operatīvās darbības likums

4.panta 5.daļa: “Operatīvās darbības pasākumi veicami neatkarīgi no personu pilsonības, dzimuma, tautības, vecuma, dzīvesvietas, izglītības, sociālā, dienesta un mantiskā stāvokļa un amata, to politiskajiem un reliģiskajiem uzskatiem, piederības pie partijām vai citām sabiedriskajām organizācijām. Minētie faktori nedrīkst ietekmēt operatīvo darbību, ja tas nav īpaši norādīts likumā”.

Valsts pārvaldes iekārtas likums

10.pants 2.daļa: “Valsts pārvalde savā darbībā ievēro cilvēktiesības”.

Bērnu tiesību aizsardzības likums

3.pants. Bērns un bērna tiesību vienlīdzības princips

(2) Bērna tiesības un brīvības valsts nodrošina visiem bērniem bez jebkādas diskriminācijas — neatkarīgi no bērna, viņa vecāku, aizbildņu, ģimenes locekļu rases, tautības, dzimuma, valodas, partijas piederības, politiskās un reliģiskās pārliecības, nacionālās, etniskās vai sociālās izcelsmes, dzīvesvietas valstī, mantiskā un veselības stāvokļa, dzimšanas vai citiem apstākļiem.

Izglītības likums

3.pants. Tiesības uz izglītību

Katram Latvijas Republikas pilsonim un personai, kurai ir tiesības uz Latvijas Republikas izdotu nepilsoņa pasi, personai, kurai ir izsniegta pastāvīgās uzturēšanās atļauja, kā arī Eiropas Savienības valstu pilsoņiem, kam izsniegta termiņuzturēšanās atļauja, un viņu bērniem ir vienlīdzīgas tiesības iegūt izglītību neatkarīgi no mantiskā un sociālā stāvokļa, rases, tautības, dzimuma, reliģiskās un politiskās pārliecības, veselības stāvokļa, nodarbošanās un dzīvesvietas.

Latvijas Republikas Advokatūras likums

9. Visām personām nodrošināmas vienādas tiesības uz juridisko palīdzību. Fiziskajām personām juridiskā palīdzība jānodrošina neatkarīgi no to pilsonības, izcelsmes, sociālā, mantiskā, dienesta un cita stāvokļa, rases, tautības, valodas, dzimuma, izglītības, reliģiskajiem, politiskajiem un citiem uzskatiem, partijas piederības, nodarbošanās veida un rakstura un dzīvesvietas.

Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums

22.pants. Iestādes darbības principi

(1) Iestāde, pildot tai noteiktās funkcijas, aizsargā personu tiesības un likumīgās intereses ugunsdrošības, ugunsdzēsības, glābšanas un civilās aizsardzības jomā neatkarīgi no šo personu pilsonības, sociālā, mantiskā un cita stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma, vecuma, izglītības, valodas, politiskās, reliģiskās un citas pārliecības.

Robežsardzes likums

3.pants. Robežsardzes darbības principi

(1) Robežsardzes darbība tiek organizēta, ievērojot likumību, humānismu, cilvēka tiesības, atklātumu, vienvadību un balstoties uz iedzīvotāju palīdzību.

(2) Robežsardze aizsargā personu tiesības un likumīgās intereses neatkarīgi no to pilsonības, sociālā, mantiskā un cita stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma un vecuma, izglītības un valodas, attieksmes pret reliģiju, politiskās un citas pārliecības.

Zinātniskās darbības likums

3.pants. Tiesības veikt zinātnisko darbību

Tiesības veikt zinātnisko darbību ir jebkurai personai neatkarīgi no rases, tautības, dzimuma, valodas, vecuma, politiskās un reliģiskās pārliecības, sociālās izcelsmes, mantiskā vai dienesta stāvokļa.

Par privātajiem pensiju fondiem

11.pants. Pensiju plāna un dalības liguma obligātie nosacījumi

(2) Ja darba devējs pieņem lēmumu veikt iemaksas pensiju plānā, lai nodrošinātu papildpensiju saviem darbiniekiem, šis lēmums attiecināms uz visiem attiecīgā darba devēja darbiniekiem atbilstoši profesijai, darba stāžam un ieņemamam amatam, kā arī citiem objektīviem kritērijiem.

(3) To personu dalības jautājumi, uz kuriem attiecas vieni un tie paši šā panta otrajā daļā minētie objektīvie kritēriji, tiek risināti vienādi, un nav pieļaujama nekāda diskriminācija atkarībā no izcelsmes, mantiskā stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma vai attieksmes pret reliģiju.

Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss

204.¹⁷ pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana

Par normatīvajos aktos noteiktā diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu —
uzliek naudas sodu no simt līdz piecsimt latiem.

213.pants. Rajonu (pilsētu) tiesu tiesneši

Rajonu (pilsētu) tiesu tiesneši izskata šā kodeksa (..) 204.¹⁷ pantā (izņemot lietas par pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā) paredzēto administratīvo pārkāpumu lietas.

215.³ pants

(1) Valsts darba inspekcija izskata šā kodeksa (..) 204.¹⁷ pantā (par pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā) paredzēto administratīvo pārkāpumu lietas.

Krimināllikums

78.pants. Nacionālā, etniskā un rasu naida izraisīšana

(1) Par darbību, kas apzināti vērsta uz nacionālā, etniskā vai rasu naida vai nesaticības izraisīšanu, —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz trim gadiem vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz sešdesmit minimālajām mēnešalgām.

(2) Par tādu pašu darbību, ja tā saistīta ar vardarbību, krāpšanu vai draudiem vai ja to izdarījusi personu grupa vai valsts amatpersona, vai uzņēmuma (uzņēmējiesabiedrības) vai organizācijas atbildīgs darbinieks, vai ja tā izdarīta, izmantojot automatizētu datu apstrādes sistēmu, —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz desmit gadiem.

149.¹ pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana

(1) Par diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ vai par cita normatīvajos aktos noteiktā diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu, ja tā izdarīta atkārtoti gada laikā, —

soda ar naudas sodu līdz trīsdesmit minimālajām mēnešalgām.

(2) Par tādu pašu darbību, ja ar to radīts būtisks kaitējums vai ja tā saistīta ar vardarbību, krāpšanu vai draudiem, vai ja to izdarījusi personu grupa vai valsts amatpersona, vai uzņēmuma (uzņēmēj sabiedrības) vai organizācijas atbildīgs darbinieks, vai ja tā izdarīta, izmantojot automatizētu datu apstrādes sistēmu, —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz diviem gadiem vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz piecdesmit minimālajām mēnešalgām.

150.pants. Reliģiskā naida celšana

(1) Par personu reliģisko jūtu aizskaršanu vai naida celšanu sakarā ar šo personu attieksmi pret reliģiju vai ateismu —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz diviem gadiem vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz četrdesmit minimālajām mēnešalgām.

(2) Par tādu pašu darbību, ja ar to radīts būtisks kaitējums vai ja tā saistīta ar vardarbību, krāpšanu vai draudiem, vai ja to izdarījusi personu grupa vai valsts amatpersona, vai uzņēmuma (uzņēmēj sabiedrības) vai organizācijas atbildīgs darbinieks, vai ja tā izdarīta, izmantojot automatizētu datu apstrādes sistēmu, —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz četriem gadiem vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz astoņdesmit minimālajām mēnešalgām.

Likumprojekti 2007.gadā

Likumprojekts

Grozījumi Civillikumā

Izdarīt Civillikumā šādus grozījumus:

1. Papildināt likumu ar 1403.¹ pantu šādā redakcijā:

“1403.¹ Publiski piedāvājot precī vai pakalpojumu, kā arī taisot tiesisku darījumu, kas saistīts ar šādu piedāvājumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no personas dzimuma, vecuma, rases, ādas krāsas, etniskās piederības, reliģiskās pārliecības, politiskajiem vai citiem uzskatiem un citiem apstākļiem.

Atšķirīga attieksme ietver personas tiešu vai netiešu diskrimināciju, aizskaršanu vai norādījumu to diskriminēt. Atšķirīga attieksme ir pieļaujama gadījumā, ja tā pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

Nav pieļaujams tieši vai netieši radīt personai nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka tā īsteno savu tiesību aizsardzību saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Ja strīda gadījumā persona norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu tās tiešai vai netiešai diskriminācijai, personas aizskaršanai, norādījumam minēto personu diskriminēt vai nelabvēlīgu seku radīšanai, aizskārējam jāpierāda, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas nav pārkāpts.”

Likumprojekts

Grozījumi Patērētāju tiesību aizsardzības likumā

Izdarīt Patērētāju tiesību aizsardzības likumā (Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs, 1999, 9.nr.; 2002, 1.nr.; 2003, 11.nr.; 2004, 11.nr.) šādus grozījumus:

1. Papildināt 3.pantu ar otro daļu šādā redakcijā:

“Īstenojot un aizsargājot patērētāja tiesības, piemēro Civillikuma noteikumus, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi.”

2. Papildināt VII nodaļu ar 35.¹ pantu šādā redakcijā:

“35.¹ pants. Patērētāja tiesības, ja pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas

Ja pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, patērētājs ir tiesīgs prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa.”

Pielikums 2: Tiesas spriedumu apkopojums

Tiesas spriedumi diskriminācijas lietās

1.A.S. pret Straupes pagasta padomi (2005., Cēsu rajona tiesa)

A.S. uzskatīja, ka pagasta padome viņu nepieņēma darbā par kurinātāju, diskriminējot uz dzimuma pamata. A.S., kura septiņas apkures sezonas bija strādājusi Straupes pagastā par kurinātāju, sākoties 2004. gada apkures sezonai, vairs netika pieņemta šajā darbā. Pagasta komunālās daļas vadītājs mutiski viņai bija paskaidrojis: "Sievieši vairs nekurinās!" Lai gan pēc tam, kad vietējā avīzē bija publicēta informācija, ka pagasta padome izsludina konkursu uz kurinātāja vietu, šim darbam bija pieteikušies seši kandidāti, ieskaitot A.S., pēc pagasta komunālās daļas vadītāja ieteikuma par kurinātāju tika pieņemts A.P., kurš formāli šim darbam vispār nebija pieteicies.

Kā lieciniece tiesas sēdē piedalījās otra kurinātāja, kura arī iepriekšējā gadā bija strādājusi Straupes pagastā un kurai arī pagasta komunālās daļas vadītājs mutiski bija paskaidrojis, ka "sievieši vairs nekurinās".

Pagasta padomes pārstāvis prasību neatzina, uzskatot, ka pagasta padomei bija tiesības sadalīt pienākumus starp darbiniekiem (pieņemtais A.P. jau strādāja par pagasta ugunsdzēsēju šoferi), kā arī, ka A.S. jau saņem vecuma pensiju, līdz ar to viņai ir iztikas līdzekļi. Pagasta padome noraidīja gan prasību piešķirt zaudējumu atlīdzību, uzskatot, ka nekāds kaitējums nav veikts, gan prasību piešķirt atlīdzību par morālo kaitējumu, jo jebkuram cilvēkam varot būt pārdzīvojumi.

Tiesa tomēr atzina, ka A.S. prasība ir pamatota un apmierināma pilnībā, jo pagasta padome nespēja pamatot ar objektīviem kritērijiem (prasmes, kvalifikācija, iepriekšējā darba pieredze u.c.), kāpēc A.P. uzskatāms par labāku pretendentu uz kurinātāja amatu nekā citi konkursa pretendenti, tai skaitā A.S. Pamatojoties uz lietas apstākļiem, ieskaitot liecinieces liecību, tiesa atzina, ka šajā gadījumā notikusi diskriminācija uz dzimuma pamata, kā arī diskriminācija uz mantiskā stāvokļa pamata, jo pagasta padomes pārstāvis tiesas sagatavošanas sēdē norādīja, ka "nolemts pieņemt darbā esošo pagasta darbinieku, jo esošiem darbiniekiem, piemēram, A.P., ir mazs atalgojums", pretnostatot to prasītājai A.S., kurai esot garantēti iztikas līdzekļi – vecuma pensija. Šis ir pirmais tiesas nolēmums, kurā atzīta multiplā diskriminācija. Tiesa arī atzina, ka prasītais zaudējumu atlīdzības apmērs, kas atbilst sešu mēnešu samaksai par kurinātāja amata pildīšanu iepriekšējā gadā pēc nodokļu nomaksas, ir taisnīgs, jo A.S. bija objektīvs pamats cerēt, ka tieši viņas kandidatūra tiks atzīta par piemērotāko kurinātājas amatam. Tāpat tiesa atzina, ka apmierināma arī prasība atlīdzināt morālo kaitējumu Ls 1000 apmērā, uzskatot, ka tas ir taisnīgs apmierinājums A.S. un turpmāk atturēs pagasta padomi no nelikumīgām darbībām, pieņemot darbiniekus.

Spriedums ir stājies spēkā.²⁷

²⁷ Cēsu rajona tiesas 2005. gada 5.jūlija spriedums Lietā Nr. C1101945.

2. I.G. pret Emīla Dārziņa mūzikas vidusskolu (2006., Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesa, 2006., Rīgas apgabaltiesa, 2007., LR Augstākās tiesas Senāts)

I.G., kura kopš 1988. gada strādā Emīla Dārziņa mūzikas vidusskolā par mūzikas teorētisko priekšmetu pasniedzēju, tāpat kā citi skolas pedagogi, līdz aiziešanai grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumā saņēma mēneša darba algu un MK noteikumos paredzēto ikmēneša piemaksu par darba kvalitāti. Darba kvalitāti katru gadu uz 1. septembri vērtē skolā izveidota komisija, un piemaksas apmērs tiek aprēķināts pēc komisijas noteiktā punktu skaita. Taču pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma 2005. gada 1. septembrī I.G. piemaksu par darba kvalitāti vairs nesaņēma. I.G. rakstiski vērsās pie skolas direktora, lūdzot izskaidrot situāciju. Atbildē I.G. tika norādīts, ka piemaksu par darba kvalitāti viņa nesaņem, jo iepriekšējā gadā skolā nav strādājusi, līdz ar to komisijai uz 1. septembri nav bijis kritēriju, pēc kuriem vērtēt I.G. darba kvalitāti, un uz piemaksu viņa varēs pretendēt tikai nākamajā gadā. I.G. lūgumu izskaidrot, kāpēc viņas darbs nav ticis vērtēts, nosūtīja arī komisijai un saņēma līdzīga satura atbildi, kurā bija norādīts, ka komisija I.G. darbu uz 1. septembri nav vērtējusi. Uzskatot, ka šāda rīcība nav pamatota, I.G. pēc palīdzības vērsās Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācijā, un federācijas priekšsēdētājs A. Misēvičs, kopā ar federācijas juristi M. Pastari izvērtējot situāciju, nosūtīja E. Dārziņa mūzikas vidusskolas direktoram vēstuli, izskaidrojot, ka situācija, kad persona saņem mazāku darba algu tālab, ka izmantojusi grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumu, uzskatāma par diskriminējošu pret viņu kā pret sievieti. Ja nav iespējams vērtēt skolotājas darba kvalitāti tai gadā, kad viņa ir bijusi atvaļinājumā, tad komisijai bija jāvērtē viņas darbs par to gadu, pirms viņa devās grūtniecības atvaļinājumā. Kultūras darbinieku arodbiedrības federācija (KDAF) piedāvāja skolai šajā situācijā slēgt mierizlīgumu ar skolotāju I.G., izmantojot KDAF kā vidutāju šajā procesā. Tomēr skolas direktors uz vēstuli neatbildēja un no turpmākām sarunām atteicās. I.G. iesniedza prasību tiesā. Tiesā skola mainīja viedokli un paskaidroja, ka I.G. darbs ir gan vērtēts, bet piemaksa nav piešķirta zemās darba kvalitātes dēļ, tomēr, pamatojoties uz iesniegtajiem rakstiskajiem pierādījumiem un liecinieku liecībām, tiesa atzina, ka skola nav pierādījusi, ka atšķirīga attieksme pret I.G. pamatojama ar objektīviem apstākļiem. Tiesa nosprieda, ka skolas rīcība ir atzīstama par pretlikumīgu un atšķirīgas attieksmes aizliegumu pārkāpjošu, piedzenot no skolas par labu I.G. tiesāšanās izdevumus. Tiesa tomēr neapmierināja prasījumu par zaudējumu un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu,²⁸ par ko I.G. iesniedza apelācijas sūdzību.

Apelācijas instances tiesa secināja, ka komisija ir izvērtējusi I.G. darba kvalitāti par laika periodu līdz grūtniecības atvaļinājuma sākumam un viņas darba novērtējums nav bijis pietiekams, lai piešķirtu piemaksu par darba kvalitāti (16,15 punkti no 20 nepieciešamajiem), līdz ar to nav pamata uzskatīt, ka I.G. piemaksa par darba kvalitāti netika piešķirta tieši tāpēc, ka viņa ir bijusi grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumā un ka atbildētājs ir diskriminējis viņu dzimuma dēļ. Tiesa secināja, ka pirmās instances tiesa nav ņēmusi vērā atbildētāja iesniegto pierādījumu par prasītājas darba novērtējumu, kā rezultātā nepamatoti konstatēts atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums attiecībā uz prasītāju, un apelācijas sūdzību noraidīja.²⁹ I.G. spriedumu

²⁸ Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesa 2006. gada 30.jūnija spriedums Lietā Nr. C28147006-10

²⁹ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2006.gada 27.septembra spriedums Lietā Nr. C28147006 CA-3628/17

pārsūdzēja kasācijas kārtībā, taču Augstākās tiesas Senāts nepieņēma kasācijas sūdzību izskatīšanai, pamatojot šo lēmumu ar sūdzības neatbilstību likuma prasībām.³⁰

3. M.S. pret Kultūru vidusskolu

(2005., Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa, 2006., Rīgas apgabaltiesa, 2006., LR Augstākās tiesas Senāts)

M.S., pedagogs ar teoloģijas maģistra grādu un lielu pedagoģiskā darba pieredzi, uzskatīja, ka ticis diskriminēts uz seksuālās orientācijas pamata pēc tam, kad Kultūru vidusskola (valsts izglītības iestāde) atteicās pieņemt viņu darbā par reliģijas vēstures skolotāju un pieņēma darbā personu bez pedagoģiskās izglītības un pedagoģiskā darba pieredzes. Darba vakance bija izsludināta laikrakstā.

Jau pirms sludinājuma publicēšanas skolas direktore bijusi mutiski vienojusies ar A.N. parto, ka viņš tiks pieņemts darbā par reliģijas vēstures skolotāju. Pēc sludinājuma publicēšanas, 2004. gada 25. augustā Rīgas Kultūru vidusskola saņēma prasītāja pieteikumu uz reliģijas vēstures skolotāja vakanci. 30. augustā telefonsarunā prasītājam ticis paskaidrots, ka par reliģijas vēstures skolotāju darbā jau pieņemts cits pretendents. Par atteikuma iemeslu, kādēļ M.S. nav uzaicināts uz darba interviju, nav sniegta rakstiska atbilde. Darba līgums starp Rīgas Kultūru vidusskolu un A.N. noslēgts 2004.gada 30.augustā. Tiesa secināja, ka apstākļi, ka pēc mutiskās vienošanās ar A.N. ticis ievietots sludinājums, liecina, ka skolas direktore, šo vienošanos nav uzskatījusi par saistošu Darba likuma izpratnē, jo turpinājusi meklēt atbilstošu pretendentu uz vakanto amatu. Tiesa atzina, ka šāda atbildētāja rīcība, ka pēc mutiskās vienošanās vēl ticis meklēts piemērots kandidāts reliģijas vēstures skolotāja amatam, ko apstiprina arī fakts, ka darba līgums ar A. noslēgts tikai 2004.gada 30.augustā, liecina, ka atbildētājs nav vēlējies aicināt uz darba interviju M.S. Tiesa secināja, ka atbildētājs bijis informēts par M.S. homoseksuālo orientāciju laikā, kad ticis meklēts atbilstošs kandidāts reliģijas vēstures skolotāja amatam.

Tiesa atzina diskrimināciju uz seksuālās orientācijas pamata. Kaut gan šis diskriminācijas pamats nav konkrēti minēts Darba likumā, tiesa uzskatīja, ka tas ir attiecināms uz "citiem pamatiem", ņemot vērā, ka Darba likumā minēto aizliegto diskriminācijas pamatu uzskaitījums nav izsmeļošs. Tiesa interpretēja Darba likumu saskaņā ar t.s. nodarbinātības direktīvu 2000/78/EC un ņēma vērā, ka diskriminācijas lietās ir jāpiemēro pierādīšanas pienākuma pārnešana uz darba devēju. Tiesa nolēma, ka darba devējs, nezaicinot prasītāju uz darba interviju viņa seksuālās orientācijas dēļ, ir viņu tieši diskriminējis. Tiesa piesprieda par labu prasītājam atlīdzību par morālo kaitējumu 2000,00 latu apmērā kā "taisnīgu, samērīgu un efektīvu atlīdzību par morālo kaitējumu diskriminācijas gadījumā, lai veicinātu tiesiskas darba vides veidošanos." Prasību daļā par gaidāmās peļņas atrāvumu tiesa noraidīja.³¹ Spriedums tika pārsūdzēts.

Apelācijas instances tiesa secināja, ka laikrakstā bija publicēta vienīgi informācija par vakanto reliģijas vēstures skolotāja vietu, nevis izsludināts konkurss, tāpēc darba devējam nebija tiesiska pamata izvērtēt abus pretendentes salīdzinoši, un nav nozīmes tam apstāklim, ka M.S. bija lielāka darba pieredze un labāka izglītība. Darba devējs pieņēma darbā to kandidātu, kas pieteicās pirmais, t.i., jau pirms sludinājuma publicēšanas. Tiesa

³⁰ LR Augstākās tiesas Senāta rīcības sēdes 2007.gada 8.janvāra lēmums Lietā Nr. SKC-108

³¹ Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas spriedums 2005.gada 29.aprīli Lietā Nr. C32242904047505;

secināja, ka M.S. tika pateikts, ka viens pretendents jau pieteicies, tātad nevar uzskatīt, ka Prasītājam nebūtu paziņots, kādu iemeslu dēļ viņš netiek aicināts uz darba interviju. Pieņemot darbā citu pretendentu, nav pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, un Atbildētājs ir pierādījis, ka M. S. nepieņemšanai darbā ir objektīvi apstākļi. Tiesa M.S. prasību par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu 2000,00 latu apmērā noraidīja.³²

M.S. spriedumu pārsūdzēja kasācijas kārtībā, taču Augstākās tiesas Senāts nepieņēma kasācijas sūdzību izskatīšanai, pamatojot šo lēmumu ar sūdzības neatbilstību likuma prasībām.³³

4. S.K. pret SIA "Palso" (2006., Jelgavas tiesa)

Valsts Cilvēktiesību birojs S. K. labā vērās tiesā un lūdza konstatēt atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu un piedzīt no darba devēja kompensāciju par nodarīto morālo kaitējumu. Prasītāja ieguvusi izglītību latviešu valodā, un viņai ir pārdevējas amatam atbilstoša kvalifikācija. Nodarbinātības valsts aģentūra ar norikojumu nosūtīja Prasītāju pie darba devēja uz pārrunām. Darba devējs neprasīja uzrādīt dokumentus, kas apliecinātu atbilstību amatam, nepieņēma prasītāju darbā un norikojumā kā atteikuma iemeslu norādīja: "Neatbilst prasībām akcenta dēļ."

Prasītājs uzskatīja, ka darba devējs izvirzījis subjektīvu kritēriju – runāšana bez akcenta, kas norāda uz netiešu diskrimināciju pēc tautības, un atteikums pieņemt darbā tautības dēļ S.K. ir sagādājis morālas ciešanas kā čigānu tautības pārstāvei.

Atbildētāja pārstāvis prasību neatzina, uzskatot, ka atteikums ir pamatots un tā patiesais iemesls bijis tas, ka S.K. ieradusies pie darba devēja nevižīgi ģērbusies. Norikojumā minētais iemesls ticis norādīts pēc pašas S.K. lūguma.

Kā lieciniece tiesas sēdē piedalījās Valsts Nodarbinātības aģentūras pārstāve, kas liecināja, ka rakstījusi norikojumu S.K. un atceras, ka S.K. norikojuma saņemšanas dienā bija pieklājīgi ģērbusies.

Tiesa atzina, ka prasība ir pamatota un apmierināma daļēji. Tiesa secināja, ka Atbildētājs nav pierādījis objektīvus iemeslus darba atteikumam S.K., kā arī nav apstiprinājis apstākļus, ka atteikuma iemesls būtu norādīts pēc pašas S.K. lūguma. Tiesa secināja, ka atteikuma iemesls ir saistīts ar Prasītājas nacionālo izcelsmi, t.i. piederību pie čigānu tautības, jo, tiesas ieskatā, akcents rodas jebkuras citas tautības pārstāvjiem, runājot valodā, kas nav konkrētās personas dzimtā valoda. Tiesa secināja, ka netiešs pierādījums tam, ka atteikuma iemesls ir S.K. tautība, ir tas, ka pārrunās netika prasīti nekādi dokumenti, kas apstiprinātu viņas atbilstību piedāvātajam darbam. Atbildētājs norādījis diskriminējošu atteikuma iemeslu, kas saistīts ar Prasītājas piederību čigānu tautībai, un tādējādi pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, dibinot darba tiesiskās attiecības. Tiesa piesprieda par labu Prasītājai atlīdzību par morālo kaitējumu, atzīstot, ka 1000,00 latu, nevis 5000,00, kā lūgusi Prasītāja, ir taisnīga un samērīga atlīdzība, kas gan Prasītājai mazinātu tiesību aizskāruma sekas, gan būtu efektīva preventīvā nolūkā attiecībā uz

³² Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2006.gada 8.jūnija spriedums Lietā Nr. C32242904 CA-1096/2.

³³ LR Augstākās tiesas Senāta rīcības sēdes 2006. gada 9. oktobra lēmums Lietā Nr. SKC – 796.

citiem darba devējiem.³⁴ Atbildētājs spriedumu pārsūdzēja, tiesa atstāja apelācijas sūdzību bez izskatīšanas, jo atbildētājs atkārtoti neierādās tiesā un nebija lūdzis izskatīt lietu viņa prombūtnē. Stājās spēkā pirmās instances tiesas spriedums.

5. R.S. pret SIA "Vernisāžas centrs" (2005., Rīgas apgabaltiesa)

Diskriminācijas jautājums tika ietverts lietā par sabiedriskas vietas (naktskluba) pieejamību personai ar invaliditāti, un vienlīdzības principa pārkāpums tika pielīdzināts personas goda un cieņas aizskaršanai.

R.S. pārvietojas ratiņkrēslā. Viņš vairāku cilvēku pavadībā divas reizes vēlējies apmeklēt naktsklubu un nav ticis tajā ielaists. Abas reizes atteikums tika pamatots ar izdomātiem iemesliem – vienu reizi ar to, ka nav brīvu vietu, bet otru reizi ar to, ka klubā ir slēgtais vakars. Abās reizēs pēc neilga laika pārējās personas klubā tika ielaistas.

Atbildētāja darbiniece intervijā televīzijai ieteica Prasītājam jau pāris dienas pirms plānotās ierašanās naktsklubā pieteikt savu apmeklējumu pa telefonu.

Prasītājs uzskata, ka ir aizskarts viņa gods un cieņa gan no Atbildētāja apsardzes puses, gan darbinieces puses, kas, liedzot pieeju publiski pieejamai vietai, nostādījuši Prasītāju nepilnvērtīga cilvēka statusā.

Atbildētāja pārstāvis prasību neatzina un paskaidroja, ka pirmajā reizē R.S. bijis tikai ar vienu pavadoni, ar kuras palīdzību viņš nebūtu varējis pa augstajām kāpnēm iekļūt klubā, tādēļ apsargi, vēloties neaizskart R.S. pašapziņu, teikuši, ka nav brīvu vietu. Otrajā gadījumā klubā ir bijis slēgts vakars. Uzskata, ka R.S. klubā vēlējies iekļūt kā vides pieejamības sabiedriskais eksperts un ka Atbildētājs nevar būt subjekts, kas var pārkāpt cilvēktiesības – attiecības starp valsti un individu.

Tiesa atzina, ka prasība ir daļēji pamatota un apmierināma. Atbildētājs attiecībā pret R.S. ar savām darbībām: sniedzot izdomātus paskaidrojumus par R.S. neielaišanas klubā iemesliem, iestājoties durvīs un nelaižot R.S. klubā un sniedzot izskaidrojošu informāciju, ka sava vizīte R.S. būtu jāpiesaka vairākas dienas iepriekš, pieļāvis diskrimināciju invaliditātes dēļ un aizskāris viņa godu un cieņu. Tiesa interpretēja jēdzienu "diskriminācija" kā no vispārējiem principiem un kārtības atšķirīgu, pazemojošu izturēšanos un piemēroja attiecīgās Civillikuma normas. Tiesa atzina, ka Prasītāja pieprasītā kompensācija 30 001 lata apmērā ir nesamērīgi augsta un samērā ar Atbildētāja veikto Prasītāja goda un cieņas aizskārumu un pieļauto diskrimināciju kompensācija 3000,00 latu apmērā ir taisnīga atlīdzība un adekvāta, lai sniegtu gandarījumu Prasītājam un pildītu preventīvu funkciju. Spriedums ir stājies spēkā.³⁵

³⁴ Jelgavas tiesas 2006.gada 25.maija spriedums Lietā Nr. C 15066406.

³⁵ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2005.gada 11.jūlija spriedums Lietā Nr. C 04386004 C 2020/3.

6. Biedrība “Geju un lesbiešu jauniešu atbalsta grupa” pret Rīgas pilsētas pašvaldību (2005., Administratīvā rajona tiesa)

Diskriminācijas jautājums kā viens no prasības pamatiem tika skatīts lietā par administratīva lēmuma atcelšanu, ar kuru uz diskriminējoša pamata ierobežota iespēja īstenot pulcēšanās brīvību. Atbildētājs izsniedza Pieteicējam izziņu, kas apliecina, ka pieteiktais gājiens, kura mērķis ir veicināt toleranci pret seksuālajām minoritātēm, atbilst likuma prasībām un pašvaldībai nav iebildumu pret tā rīkošanu. Vēlāk Atbildētājs izziņu anulēja, kaut gan likums neparedz iespēju pašvaldībai atcelt jau izsniegtu izziņu.

Tiesa, pamatojoties uz LR Satversmes 91. pantu, secināja, ka pats par sevi fakts, ka personām, kuras grasās iet miermīlīgā gājienā, piemīt kādas īpašas personiskas iezīmes, kuras atšķiras no sabiedrības vairākuma iezīmēm, nedod pamatu pamattiesību ierobežojumam. Viena viedokļa, kas nosacīti pieder sabiedrības vairākumam, atbalstīšana nevar tikt uzskatīta par leģitīmu mērķi cilvēktiesību ierobežojumam. Šajā gadījumā Pieteicēja pamattiesības bez objektīva attaisnojuma ierobežotas uz diskriminējošiem pamatiem, t.i., vienādā situācijā pastāvējusi atšķirīga attieksme.

Tiesa Atbildētāja lēmumu atzina par prettiesisku un atcēla.³⁶

7. V.Č. pret akciju sabiedrību “Falck Apsargs”

(2006., Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa, 2006., Rīgas apgabaltiesa, 2007., LR Augstākās tiesas Senāts, 2007., Rīgas apgabaltiesa)

V.Č. tika pieņemta darbā AS “Falck Apsargs” par Sabiedrisko attiecību dienesta vadītāju, nosakot darba algu Ls 650 mēnesī, bet pēc trim mēnešiem – Ls 700 mēnesī. Darba attiecības pastāvēja no 24.05.2004. līdz 17.02.2006., kad tās tika izbeigtas uz pušu savstarpējās vienošanās pamata. Neilgi pirms darba tiesisko attiecību pārtraukšanas V.Č. uzzināja, ka darbiniekam, kas šajā amatā strādāja pirms viņas un faktiski veica tādu pašu darbu, darba devējs maksāja lielāku algu – Ls 800 mēnesī. V.Č. uzskatīja, ka attiecībā pret viņu pārkāpts vienlīdzīgas darba samaksas princips un viņa tikusi diskriminēta uz dzimuma pamata. V.Č. cēla prasību tiesā par darba samaksas starpības un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu.

Atbildētājs tiesā paskaidroja, ka pēc V.Č. lūguma darbā pieņemts asistents un V.Č. darba apjoms tādējādi samazināts. Iepriekšējais darbinieks strādājis bez asistenta palīdzības, turklāt viņam bijusi labāka izglītība un vērtīgāka iepriekšējā darba pieredze, tādēļ prasība par nevienlīdzīgu darba samaksu noraidāma.

Pirmās instances tiesa secināja, ka darba devējs ir pierādījis, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu, un prasību noraidīja³⁷.

Apelācijas instances tiesa secināja, ka salīdzināt var tikai to personu atalgojumu un izpildāmo darbu, kas atrodas darba tiesiskajās attiecībās vienā laika periodā. Tiesa secināja, ka nav pamata konstatēt atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jo atšķirīga

³⁶ Administratīvās rajona tiesas 2005.gada 22.jūlija spriedums lietā Nr. A42349805 A3498-05/19.

³⁷ Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2006.gada 17.jūlija spriedums lietā Nr. C 30-1667/9-2006.g.

attieksme var pastāvēt vienīgi pastāvot darba tiesiskajām attiecībām, ja V.Č. necēla prasību par atšķirīgās attieksmes izbeigšanu darba attiecību pastāvēšanas laikā, tad nav pamata uzskatīt, ka prasītāja cietusi morālu pazemojumu³⁸, tādēļ V.Č. prasība tika noraidīta.

Kasācijas instances tiesa konstatēja, ka apelācijas instances tiesa nav ņēmusi vērā Eiropas Kopienu tiesas judikatūru, kas nosaka, ka vienāda atalgojuma princips neaprobežojas ar situācijām, kurās vīrieši un sievietes vienlaicīgi veic tādu pašu darbu pie tā paša darba devēja, bet ir attiecināms arī uz gadījumu, kad ir konstatēts, ka sieviete ir saņēmusi zemāku atalgojumu nekā vīrietis, kurš pie darba devēja ir veicis tādu pašu darbu pirms sievietes nodarbinātības perioda³⁹. Tiesa spriedumu atcēla un nodeva lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā

Apelācijas instances tiesa prasību apmierināja, piedzenot darba samaksas starpību un 1000 latu atlīdzību par morālo kaitējumu par diskrimināciju⁴⁰.

8. R.K. pret Valsts meža dienestu (2005., Rīgas Centra rajona tiesa, 2005., Rīgas apgabaltiesa, 2006., LR Augstākās tiesas Senāts)

Darba devējs R.K. vairākkārt piemēroja disciplinārsodus, izsakot rājienu, pazeminot amatā un atlaižot no amata. Visus piemērotos disciplinārsodus Valsts civildienesta pārvalde un tiesa atcēlusi. Pēc minētajiem notikumiem darba devējs regulāri neizmaksāja prēmijas R.K. atšķirībā no visiem pārējiem viņa kolēģiem, kas veic tādu pašu darbu. R.K. apstrīdēja sava darba devēja Valsts meža dienesta rīcību tiesā, lūdzot atzīt, ka darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu un radījis nelabvēlīgas sekas, kā arī lūdzis uzlikt par pienākumu to turpmāk izbeigt un piedzīt no atbildētāja zaudējumus Ls 4080 un kompensāciju sakarā ar morālo kaitējumu. Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa prasību noraidīja.⁴¹

R.K. spriedumu pārsūdzēja. Tiesa secināja, ka, ņemot vērā nepamatoto disciplinārsodu piemērošanu R.K., prēmiju nemaksāšana un vadības līgumu neslēgšana ar viņu nepārprotami ir atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums un nelabvēlīgu seku radīšana no Valsts meža dienesta puses pēc tam, kad R.K. pieļaujama veidā izmantojis savas tiesības. Tiesa uzlika par pienākumu izbeigt nelabvēlīgu seku radīšanu un piedzina par labu R.K. atlīdzību par morālo kaitējumu Ls 4080 apmērā.⁴² Valsts meža dienests iesniedza kasācijas sūdzību un lūdza spriedumu atcelt. LR Augstākās tiesas senāts kasācijas sūdzību noraidīja un spriedumu atstāja negrozītu.⁴³

³⁸ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2006.gada 25.septembra spriedums lietā Nr. CA-3665/22-2006. gads C30166706.

³⁹ LR Augstākās tiesas Senāta 2007.gada 14.februāra sprieduma lietā Nr. SKC-67.

⁴⁰ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2007.gada 20.jūnija spriedums lietā Nr. C 30-1667/9 2006 CA-2056/07.

⁴¹ Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2005.gada 16.februāra spriedums lietā Nr. C-27175804 C-308/05/7.

⁴² Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2005.gada 21.septembra spriedums lietā Nr. C 27175804 CA-2787/19.

⁴³ LR Augstākās tiesas Senāta 2006.gada 8.februāra spriedums lietā Nr. SKC-54.

Pielikums

Pētījumi

Latvijas Cilvēktiesību un etnisko studiju centrs, Čigānu stāvoklis Latvijā, Rīga: LCESC, 2003. 80 lpp. http://www.humanrights.org.lv/upload_file/ciganu_stavoklis_latvija.pdf

Hazans, Mihails, *Unemployment and the Earning Structure in Latvia*, (World Bank Policy Research Working Paper No 3504, Washington: World Bank ECA Region and University of Latvia, 2005)

Baltijas Sociālo zinātņu institūts, *Darba algas un to ietekmējošie faktori* (Rīga, 2006)

Labklājības ministrijas veiktie pētījumi

http://sf.lm.gov.lv/esf/?main_page_id=5&page_type=d_cat&second_page_id=31

Aptaujas par diskrimināciju

European Commission, *Discrimination in the European Union*, Special Eurobarometer 263/Wave 65.4-TNS Opinion & Social (2007), 172 p.

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jan/euro_baro_summary_en.pdf

Baltijas Sociālo zinātņu institūts, *Pētījums par cilvēktiesībām Latvijā – 2006.gads*, Rīga: 2006, 47 lpp.

http://www.vcb.lv/zinojumi/Petijums_par_cilvektiesibam_Latvija_2006.doc

