

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
STARPTAUTISKO UN EIROPAS TIESĪBU ZINĀTŅU KATEDRA

BAKALaura DARBS

**DISKRIMINĀCIJA UZ INVALIDITĀTES PAMATA
NODARBINĀTĪBAS JOMĀ: SAPRĀTĪGS PIELĀGOŠANAS
PIENĀKUMS**

Autors: **Rebeka Andronika**

Studenta apliecības numurs: ra15011

Darba vadītājs: Asoc.prof. Kristīne Dupate

RĪGA 2018

ANOTĀCIJA

Latvijas Republikai 2004.gada 1.maijā kļūstot par Eiropas Savienības dalībvalsti aktuāls kļuva jautājums par Eiropas Savienības tiesību aktos noteikto prasību izpildi, tai skaitā arī jautājumā par personu ar invaliditāti nodarbinātību, kur šīs personas bieži vien tiek diskriminētas savu ierobežoto darbību dēļ, tādā veidā nostādot viņus mazāk labvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personu grupām.

Iestāšanās Eiropas Savienībā sekmēja arī to, ka par personām ar invaliditāti tika atzītas tādas personas, kas par tādām līdz šim netika uzskatītas. Turklāt, aktualizējoties jautājumam par personu ar invaliditāti nodarbinātību, valstij radās pienākums sekmēt šo personu atbilstošu iesaistīšanos nodarbinātības sfērā. Tādējādi darba devējiem tika uzlikts par pienākumu nodrošināt personām ar invaliditāti atbilstošus darba apstākļus.

Minētie problēmjautājumi daļēji tika atrisināti ar ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ratificēšanu un Direktīvas 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju transponēšanu Latvijas nacionālajos normatīvos tiesību aktos.

Atslēgvārdi: persona ar invaliditāti, diskriminācija, diskriminācijas aizlieguma princips, saprātīgs pielāgošanas pienākums, nodarbinātības attiecības.

ANNOTATION

When the Republic of Latvia became a member state of the European Union on 1st May 2004, important became the issue concerning fulfillment of the requirements prescribed under the European Union law, including the issue in respect to employment of disabled person, where such persons often are discriminated due to their limited work capacity, thus threatening they less favorably in comparison with groups of other people.

Accession to the European Union also contributed to the recognition of persons with a disability who were not considered as such until now. In addition, as the question concerning employment of disabled persons became more important, the state was obliged to promote the proper involvement of these persons in the field of employment. As a result, employers were obliged to provide appropriate working conditions for people with disabilities.

Respective problem issues were partially solved by ratification of UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and transposition of Directive 2000/78/EC establishing a common framework for equal treatment of employment and profession under the national legal enactments of the Republic of Latvia.

Key words: disabled person, discrimination, the principle of non-discrimination, a reasonable adjustment obligation, employment relationships.

SAĪSINĀJUMI

ANO Konvencija – ANO Konvencija par personām ar invaliditāti tiesībām

DL – Darba likums

ECK – Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija

ES – Eiropas Savienība

EST – Eiropas Savienības tiesa

LESD – Līgums par Eiropas Savienības darbību

LR – Latvijas Republika

Satversme – Latvijas Republikas Satversme

VCD – ANO Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija

SATURA RĀDĪTĀJS

ANOTĀCIJA	2
ANNOTATION	3
IEVADS	6
1. DISKRIMINĀCIJAS JĒDZIENS	8
1.1. Diskriminācijas veidi	11
1.1.1. Tiešā diskriminācija	11
1.1.2. Netiešā diskriminācija	14
1.1.3. Citi diskriminācijas veidi	16
1.2. Diskriminācijas aizliegums uz invaliditātes pamata	17
1.3. Mazāk labvēlīgas attieksmes attaisnošana	22
2. INVALIDITĀTES JĒDZIENS	27
2.1. Jēdziens “invaliditāte” Latvijas nacionālajās tiesībās	27
2.2. Jēdziena “invaliditāte” izpratne Eiropas Savienībā	29
2.3. Jēdziena “invaliditāte” izpratnes atšķirības Latvijas nacionālajās un ES tiesībās	31
3. JĒDZIENA “SAPRĀTĪGS PIELĀGOŠANAS PIENĀKUMS” IZPRATNE	33
3.1. Jēdziena “saprātīgs pielāgošanas pienākums” izpratne ANO Konvencijā par personām ar ivaliditāti tiesībām un Direktīvā 2000/78/EK	33
3.2. EST prakse – jēdziena “saprātīga pielāgošana” interpretācija	36
3.3. Darba likumā paredzētais tiesību loks attiecībā uz “saprātīgas pielāgošanas pienākumu” ņemot vērā Direktīvas 2000/78/EK regulējumu, EST judikatūru, ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām	38
KOPSAVILKUMS	44
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS SARAKSTS	47

IEVADS

No demokrātiskas tiesiskas valsts jēdziena izriet viens no mūsdienu sabiedrības svarīgākajiem pamatprincipiem - visu cilvēku vienlīdzība, kas nozīmē, ka “vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādei, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai.”¹

Minētais pamatprincips ir uzlūkojams kopsakarā ar diskriminācijas aizlieguma principu, kas paredz cilvēka pamattiesību īstenošanu bez jebkādas diskriminācijas. Diskriminācijas aizliegums ierobežo vienlīdzības principa neievērošanas attaisnošanas iespējas, proti: ja nevienlīdzīgā attieksme balstās uz kādu diskriminācijas aizliegumā iekļauto aizliegto kritēriju, tad attaisnojums vai nu vispār nav pieļaujams, vai arī pieļaujams daudz ierobežotākā mērā.² Viens no šādiem kritērijiem ir diskriminācija uz invaliditātes pamata, kas savu aktualitāti ir guvusi vien pēdējo desmitgadu laikā.

Personām ar invaliditāti ir ļoti lielas problēmas iekārtoties darbā gan aizspriedumu, gan arī vides piemērotu darbu vietu trūkuma dēļ, kam par pamatu kalpo sabiedrībā valdošie stereotipi. Darba devējiem rodas uzskats, ka personu ar invaliditāti nodarbinātības prasmes ir nepilvērtīgs un nerada potenciālu. Tieši šī iemesla dēļ svarīgi ir veicināt šo personu nodarbinātību un integrēšanos darba tirgū, jo personām ar invaliditāti tiek uzlikta barjejas kā pilntiesīgiem darba ņēmējiem.

Diskriminācija uz invaliditātes pamata visspilgtāk izpaužas tieši nodarbinātības attiecībās, piemēram, atsakot personas ar invaliditāti uzņemšanu darbā vai nosakot tai sliktākus darba apstākļus. Turklāt mūsdienu sabiedrībā invaliditātes jēdziens joprojām tiek saistīts tikai ar personas funkcionālajiem traucējumiem, atstājot ārpus šā jēdziena satura arī cita veida traucējumus, kas tiešā veidā iektemē personas darbības.

Acīmredzams, ka personām ar invaliditāti būtu jānodrošina atbilstošs darba vides pielāgojums. Minētais pielāgojums paredz ne tikai personas ar invaliditāti kā darbinieka tiesības lūgt pielāgot viņa vajadzībām atbilstošus darba apstākļus, bet arī uzlikt darba devējam par pienākumu to nodrošināt. Šis darba devēja pienākums tiešā veidā reglamentēts virknē normatīvo tiesību aktu.

Darba mērķis ir izpētīt jautājumu par to, vai Latvijas Republika ir izpildījusi ANO Konvencijas par personām ar invaliditāti tiesībām³ un Direktīvas 2000/78/EK ar ko nosaka

¹ Levits E. komentārs Satversmes 91.pantam. Grām.: Satversmes komentāri VIII nodaļa. Sagatavojis autoru kolektīvs. R.Baloža zinātniskajā redakcijā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 89.lpp.

² Ibid.

³ Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām. Pieņemta Ņujorkā 13.12.2006. [09.03.2018.].

kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju⁴ ietvertās prasības attiecībā uz personu ar invaliditāti tiesību ievērošanu nodarbinātības attiecībās.

Darba mērķa sasniegšanai autore izvirza sekojošus uzdevumus: 1) atklāt diskriminācijas jēdziena saturu Latvijas Republikas un Eiropas Savienības tiesību aktos, kā arī izpētīt diskriminācijas veidus un to saturu; 2) apzināt “invaliditātes” jēdzienu un to saturisko izpratni Latvijas Republikas un Eiropas Savienības normatīvajā regulējumā; 3) noskaidrot “saprātīga pielāgošanas pienākuma” kā ģenerālklausulas juridisko saturu un identificēt no šā jēdziena izrietošo tiesību un pienākumu apjomu; 4) izpētīt un izanalizēt Eiropas Savienības judikatūru par pētījuma mērķi uzskaitītajiem jautājumiem.

Darba mērķa sasniegšanai ir izmantotas šādas zinātniskās metodes: salīdzinošā metode, kristiskā metode, vēsturiskā metode, sistemātiskā metode, deduktīvā un induktīvā metode. Salīdzinošā metode izmantota nolūkā, lai salīdzinātu diskriminācijas, invaliditātes un saprātīga pielāgošanas pienākuma izpratni Latvijas Republikas, Eiropas Savienības un starptautiskajos tiesību aktos. Kristiskā metode pielietota pētījuma ietvaros izmantoto doktrinālo avotu analīzei un Eiropas Savienības tiesu prakses detalizētai analīzei. Vēsturiskā metode pielietota, lai apzinātu “invaliditātes” un “diskriminācijas” jēdziena rašanās pamatus. Deduktīvā metode izmantota, lai no vispārējiem teorētiskiem viedokļiem izvirzītu konkrētus secinājumus par pētījumā aplūkoto jautājumu iespējamajiem risinājumiem. Turpretī induktīvā metode pielietota Eiropas Savienības tiesu prakses izpētes gaitā, ar mērķi atvasināt no tās vispārīgus secinājumus.

Darbs sastāv no trim nodaļām un kopsavilkuma. Pirmajā nodaļā izpētīts diskriminācijas jēdziens, tā veidi un mazāk labvēlīgas attieksmes attaisnošanas kritēriji. Otrajā nodaļā analizēta “invaliditātes” jēdziena izpratne Latvijā un Eiropas Savienībā, kā arī aplūkotas šī jēdziena atšķirības Latvijas nacionālajās un Eiropas Savienības tiesībās. Trešajā nodaļā aplūkots “saprātīga pielāgošanas pienākuma” jēdziena saturs Latvijā un Eiropas Savienībā un tā piemērošana praksē.

⁴ Padomes Direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieņemta 27.11.2000. [15.05.2018.].

1. DISKRIMINĀCIJAS JĒDZIENS

Aristoteļa paradigma nosaka, ka vienādās situācijās pret personām ir jābūt vienāgai attieksmei, turpretī atšķirīgās situācijās pret personām jābūt atšķirīgai attieksmei.⁵

Ne vienmēr mazāk labvēlīga attieksme ir uzskatāma par diskrimināciju - diskriminācija ir konstatējama gadījumā, ja atšķirīga attieksme ir nepamatota. Eiropas Savienības Tiesa (turpmāk – EST) ir norādījusi - ja salīdzināmās situācijās attieksme ir atšķirīga, bet atšķirīgās situācijās tā ir vienāda⁶, tad tādos gadījumos diskriminācijas aizlieguma princips ir pārkāpts.⁷ Tātad no tā izriet, ka pēc būtības “diskriminācijas” jēdziens nozīmē mazāk labvēlīgāku attieksmi pret personām tikai tāpēc, ka tām piemīt kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm.⁸

Eiropas Pamattiesību hartas⁹ 21.pants nosaka aizliegto kritēriju katalogu, tie ir, *“dzimums, rase, ādas krāsa, etniskā vai sociālā izcelsme, ģenētiskās iezīmes, valoda, reliģija vai pasaules uzskats, politiskie vai citi uzskati, piederība nacionālai mazākumtautībai, dzimšana, manta, invaliditāte, vecums vai seksuālā orientācija”*. Eiropas Pamattiesību harta ir dokuments, kas atspoguļo dalībvalstu kopējo izpratni par cilvēktiesībām. Saskaņā ar Līgumu par Eiropa Savienību¹⁰ 6.pantu Eiropas Pamattiesību hartai ir tāds pats juridisks spēks kā Eiropas Savienības (turpmāk – ES) pamatlīgumiem.¹¹

Diskriminācija ir aizliegta tādās jomās kā nodarbinātībā, sociālā nodrošinājumā, pašnodarbinātībā un attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem. Visbiežāk diskriminācijas aizliegums tiek piemērots nodarbinātības jomā un, ņemot vērā darba tematu, autore sīkāk apskatīs diskriminācijas aizliegumu nodarbinātības jomā. Vienlīdzīga attieksme nodarbinātībā nozīmē, ka pret darbinieku nedrīkst izturēties sliktāk, ja viņam piemīt kāda no aizliegtajām pazīmēm. Tāpēc darba devējam aizliegts, piemēram, atteikt darbu, atlaist no tā, noteikt sliktākus darba apstākļus, kam par pamatu ir kāda no diskriminācijas aizliegtajām pazīmēm. Viens no būtiskākajiem aspektiem nodarbinātības jomā ir vienlīdzīgas darba samaksas nodrošinājums, jo darbiniekiem jāmaksā vienāda darba samaksa, ja viņi strādā vienādu darbu, neņemot vērā, rasi, dzimumu vai etnisko izcelsmi, vecumu, reliģisko vai citu pārliecību, invaliditāti, seksuālo orientāciju.¹²

⁵ Levits E. komentārs Satversmes 91.pantam. Grām.: Satversmes komentāri VIII nodaļa. Sagatavojis autoru kolektīvs. R.Baloža zinātniskajā redakcijā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 77.lpp., 14.pagrāfs.

⁶ EST 03.10.2006. spriedums lietā X-17/05 Cadman, 28.punkts.

⁷ Ševes K. Eiropas Savienības tiesības II daļa materiālās tiesības. Rīga: TNA, 2016, 537.lpp.

⁸ Egils Levits: Par tiesiskās vienlīdzības principu. Pieejams: <https://www.vestnesis.lv/ta/id/74628> [02.03.2018.].

⁹ Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Pieņemta Strasbūrā. 26.10.2012. [02.03.2018.].

¹⁰ Līgums par Eiropas Savienību. Parakstīts Māstrihtā 07.02.1992. [02.03.2018.].

¹¹ Levits E. 2011, 102.lpp., 104.pagrāfs.

¹² Ševes K. 2016, 543.lpp.

Tiek nošķirti vairāki diskriminācijas veidi – tiešā diskriminācija, netiešā diskriminācija, personas aizskaršana, norādījums vai aicinājums diskriminēt, aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, institucionālā diskriminācija un multiplā diskriminācija. Attiecībā uz diskrimināciju pret invalīdiem visbiežāk sastopamie veidi ir tiešā un netiešā diskriminācija. (sk. 1.1.1. un 1.1.2.) Pastāv arī tādi veidi, kā, aizskaršana un diskriminācijas saistības (asociācijas) dēļ. (sk. 1.1.3.)

Attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu būtu jānoskaidro, kādi diskriminācijas aizliedzošie starptautiskie līgumi attiecas uz valsti, uzliekot pienākumu to sekmēt un ievērot. Tomēr jānorāda, ka rase, etniskā un reliģijas diskriminācija ir absolūti aizliegtas un šajos gadījumos diskriminācijas aizliegumam ir absolūts raksturs.¹³

ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija¹⁴ (turpmāk – VCD) bija pirmais solis cilvēktiesību standartu iedibināšanai. VCD 2.pants nosaka, ka *“katram cilvēkam pienākas visas tiesības un brīvības, kas pasludinātas šajā deklarācijā, neatkarīgi no viņa rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita stāvokļa”*. Šajā pantā diskriminācijas aizliegto kritēriju katalogs nav izsmeļošs, tas attiecas tikai uz tām tiesībām un to baudīšanu, kas tiek regulētas pašā VCD. Līdzīgi šis princips ir noteikts arī Eiropas Cilvēktiesību konvencijā¹⁵ (turpmāk – ECK).¹⁶

ECK 14.pants nosaka, ka *“šajā konvencijā minēto tiesību un brīvību īstenošana tiek nodrošināta bez jebkādas diskriminācijas - neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, nacionālās vai sociālās izcelsmes, saistības ar kādu nacionālo minoritāti, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita stāvokļa”*. Arī šeit diskriminācijas aizliegums aprobežojas tikai ar konvencijas aizsargātajām tiesībām. ECK 12.protokols nostiprina diskriminācijas aizliegumu Eiropas sistēmā.¹⁷

Eiropas Sociālā harta¹⁸ ir Eiropas Padomes dokuments, kas koncentrējas uz ekonomisko un sociālo tiesību aizsardzību, tas papildina cilvēktiesību regulējumu konkrētajā reģionā un, līdz ar to, papildina ECK tiesību katalogu.¹⁹ No Eiropas Sociālās hartas preambulas izriet, ka *“[...] sociālo tiesību baudīšana būtu jānodrošina bez diskriminācijas, neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma, reliģiskās pārliecības, politiskajiem uzskatiem, nacionālās piederības vai*

¹³ Garsvāne S., Kamenska A., Leimane I., Levits E., Mits M., Mužnieks N., Tāre I., Ziemele I. Cilvēktiesības pasaulē un Latvijā. Rīga: Izglītības solī, 2000, 69.-70.lpp.

¹⁴ ANO Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija. Parakstīta Parīzē 10.12.1948. [02.03.2018.].

¹⁵ Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Parakstīta Romā, 04.11.1950. [02.03.2018.].

¹⁶ Garsvāne S., Kamenska A., Leimane I., Levits E., Mits M., Mužnieks N., Tāre I., Ziemele I. 2000, 70.lpp.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Eiropas Sociālā harta. Pieņemta Starbūrā 29.05.1997. [02.03.2018.].

¹⁹ Garsvāne S., Kamenska A., Leimane I., Levits E., Mits M., Mužnieks N., Tāre I., Ziemele I. 2000, 54.lpp.

sociālās izcelsmes”. Atšķirībā no VCD, Eiropas Sociālā hartā regulētās ekonomiskās un sociālās tiesības ir plašākas un konkrētākas.²⁰

Primārais tiesību avots attiecībā uz diskriminācijas tiesisko pamatu ir Līgums par Eiropas Savienības darbību²¹ (turpmāk - LESD). LESD 19.pants nosaka, ka *“tiesiskais pamats pieņemt sekundāros tiesību aktus diskriminācijas novēršanai uz sekojošu pazīmju pamata: dzimums, rasu un etniskā izcelsme, vecums, invaliditāte, reliģiskā vai cita pārliecība un seksuālā orientācija”*. Jānorāda, ka šī nav materiālā tiesību norma, līdz ar to uz to balstoties nevar aizsargāt personiskās tiesības nacionālajā līmenī. Savukārt LESD 10.pants norāda, ka *“nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ”*. Šī norma paredz diskriminācijas novēršanas integrācijas principu. Šī norma attiecas uz dalībvalstīm, ciktāl tās darbojas ES tiesību ietvaros.

Sekundārais tiesību avots attiecībā uz diskrimināciju pret invalidīdiem, konkrēti nodarbinātības attiecībās, ir Direktīva 2000/78/EK²² ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Ņemot vērā darba tematu un ierobežotu apjomu, autore apraksta tikai Direktīvu 2000/78/EK, kas regulē personas ar invaliditāti tiesības nodarbinātības attiecībās. Direktīva 2000/78/EK ir vienīgā direktīva nodarbinātības attiecībās, kas aizliedz diskrimināciju uz invaliditātes pamata, tādēļ var tik uzskatīta par inovatīvu dokumentu, kurš sevī ietver diskriminācijas aizliegumu nodarbinātības attiecībās uz tādiem pamatiem kā, reliģija, seksuālā orientācija, vecums un invaliditāte.²³ Direktīvas nosaukums attiecas uz *“vienlīdzīgu attieksmi”* un 1.pants nosaka, ka direktīvas mērķis ir *“īstenot vienlīdzīgas attieksmes principu”*.²⁴ Šī direktīva sekmē vienlīdzības principu ne tikai nodarbinātības, bet arī apmācības jomā neatkarīgi no invaliditātes, reliģijas vai pārliecības, vecuma vai seksuālās orientācijas.²⁵

Nacionālā līmenī *“diskriminācijas”* jēdziens tiek regulēts vairākos normatīvajos tiesību aktos, galvenokārt, būtu jāmin Latvijas Republikas Satversme²⁶ (turpmāk – Satversme). Satversmes 91.pants nosaka, ka: *“Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”*. Darba attiecības tiek regulētas

²⁰ Garsvāne S., Kamenska A., Leimane I., Levits E., Mits M., Mužnieks N., Tāre I., Ziemele I. 2000, 54.lpp.

²¹ Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija. Oficiālais Vēstnesis, C 83, 30.03.2010. [02.03.2018.].

²² Padomes Direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieņemta 27.11.2000. [02.03.2018.].

²³ Indivīds var vērsties Eiropas Satversmes tiesā un ierosināt lietu pret valsti, atsaucoties uz vertikālās piemērojamības direktīvu.

²⁴ Liisberg Ventegodt M. Disability and employment. Cambridge: Intersentia, 2011, p.89.

²⁵ Eiropas Komisija. Diskriminācijas apkarošana. Brisele: Nodarbinātības, sociālo jautājumu un vienlīdzīgu iespēju ģenerāldirektorāts, 2005, 14.lpp.

²⁶ Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņems 15.02.1922. [02.03.2018.].

Darba likumā²⁷ (turpmāk – DL), kurš attiecīgi arī paredz vienlīdzības tiesību principu. Saskaņā ar DL 7.panta pirmo daļu *“ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.”* DL 7.panta otrā daļa sevī ietver tiesību nodrošinājumu pret diskrimināciju arī uz invaliditātes pamata.

1.1. Diskriminācijas veidi

1.1.1. Tiešā diskriminācija

Tiešās diskriminācijas jēdziens tiek regulēts Direktīvā 2000/78/EK, turpretī, ANO Konvencija par personām ar invaliditāti tiesībām (turpmāk – ANO Konvencija) neregulē atsevišķi tiešās diskriminācijas jēdzienu. No Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 2.punkta a apakšpunkta izriet, ka *“tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta iemesla dēļ”* tostarp invaliditāte. Tātad no iepriekš minētā izriet, ka tiešā diskriminācija būs gadījumā, ja mazāk labvēlīgas attieksmes tiešais iemesls būs invaliditāte. Pamatā diskriminācija invaliditātes dēļ var rasties tikai aizspriedumu dēļ.²⁸

ANO Konvencija sevī neietver konkrētus diskriminācijas veidu definējumus, tomēr konvencijas 5.pantā ir noteikts un uzlikts stingrs pienākums dalībvalstīm atzīt, ka *“visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā”* un *“ka visiem cilvēkiem bez jebkādas diskriminācijas ir tiesības uz vienādu likuma aizsardzību un uz likumā paredzēto priekšrocību vienādu izmantošanu”* kā arī pienākums aizliegt *“jebkādu diskrimināciju invaliditātes dēļ un garantē personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ.”* Tātad konvencijā uzsvars jāliek uz diskriminācijas veida definējumu kā *“jebkādu”* ar to nenosakot konkrētu diskriminācijas veidu attiecībā uz invalīdiem.

Tiešā diskriminācija var izpausties vairākos veidos, piemēram, ietverot lēmumā nenodarbināt kādu personu, atlaižot, aizturot paagstināšanu darbā vai apmācību, piedāvājot sliktākus nosacījumus vai atcelt līgumiskos labumus personas invaliditātes dēļ. Gandrīz visos apstākļos tas nav pamatojams un tas būtu pretlikumīgi.²⁹ Tiešā diskriminācija Eiropas Savienības tiesībās nav attaisnojama, tomēr Eiropas Savienības tiesības paredz vairākus izņēmuma gadījumus, kuros mazāk labvēlīga attieksme pret personu netiek uzskatīta par

²⁷ Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [09.03.2018.].

²⁸ Dupate K. Invaliditātes jēdziena starptautiskajās tiesībās un tā ietekme uz ES un Latvijas tiesībām nodarbinātības jomā. Grām.: Tiesību efektīvas piemērošanas problemātika. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2014, 362.lpp.

²⁹ Advisory, Conciliation and Arbitration Service: Disability discrimination: key points for the workplace. Pieejams: http://m.acas.org.uk/media/pdf/s/k/Disability_discrim_keypoints_workplace_Nov.pdf [aplūkots 09.03.2018.].

diskrimināciju.³⁰ To pieļauj ļoti ierobežotos gadījumos, ja kādā konkrētā situācijā tas tiek uzskatīts par darba veikšanas objektīvu priekšnosacījumu.³¹

Jāvērš uzmanība uz to, ka tiešā diskriminācija var pastāvēt ne tikai tādā situācijā, kurā mazāk labvēlīgāka attieksme ir tieši balstīta uz kādu no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm.³² Eiropas Savienības tiesa ir atzinusi, ka tieša diskriminācija var pastāvēt arī gadījumā, kad diskriminācijas iemesls ir formāli neitrāls noteikums vai prakse, kas konkrētajā situācijā skar tikai kādas vienai grupai piederošas personas.³³

No "tiešās diskriminācijas" jēdziena, pirmkārt, būtiski ir konstatēt, ka cilvēkam ir bijusi nelabvēlīga situācija. Otrkārt, ir jābūt salīdzinājumam ar citu personu, treškārt, jāpastāv tiešai cēloņsakarībai starp nelabvēlīgo situāciju un diskriminācijas pamatu. Un, ceturtkārt, ka tiešās diskriminācijas aizliegums šķiet absolūts.³⁴

Pirmkārt, jautājums par "nelabvēlīgas situācijas" konstatāciju ir relatīvi problemātisks, taču pārējie jautājumi rada īpašu kopsakarību ar jēdzienu "invaliditāte".³⁵ Direktīvā 2000/78/EK nav sniegta "salīdzināmas situācijas" definīcija, tomēr preambulas 17.apsvēruma sūdz norādi, kā noteikt, ka persona ar invaliditāti atrodas salīdzināmā situācijā ar citiem. Saskaņā ar 17.apsvērumu "*[..]direktīva neparedz pieņemt darbā, paaugstināt amatā, saglabāt darbā vai izglītēt personu, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus vai attiecīgi izglītoties, neierobežojot pienākumu saprātīgi nodrošināt invalīdiem darba vietu*".

Otrkārt, jautājumā par personas salīdzinājumu ar citu personu EST lietā *Nava* norādīja, ka Direktīva 2000/78 "liedz personu atlaist no darba invaliditātes dēļ, ja atlaišanas pamatā, ņemot vērā pienākumu paredzēt pienācīgu darba vietas izveidošanu invalīdam, nav tas, ka attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj vai nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus."³⁶ Tas nozīmē, ka persona ar invaliditāti atrodas salīdzināmā situācijā ar citiem, ja viņi ir "kompetenti, spējīgi un pieejami". Tātad, "salīdzināmās situācijas" definīcijai ir izšķiroša nozīme tiešās diskriminācijas aizlieguma efektīvai darbībai.³⁷

Treškārt, jēdziens "cēloņsakarība" rada ar invaliditāti saistītus jautājumus. Attiecībā uz šo jēdzienu būtu jāapskata situācija, kad darba devējs neievēro pienākumu nodrošināt saprātīgu

³⁰ Ševes K. 2016, 539.lpp.

³¹ Advisory, Conciliation and Arbitration Service: Disability discrimination:key points for the workplace. Pieejams: http://m.acas.org.uk/media/pdf/s/k/Disability_discrim_keypoints_workplace_Nov.pdf [aplūkots 09.03.2018.]

³² Ševes K. 2016, 539.lpp.

³³ EST 10.03.2005. spriedums lietā C-196/02 Nikolaudi.

³⁴ Liisberg Ventegodt M. 2011, p.97.-98.

³⁵ Ibid, p. 98.

³⁶ EST 11.07.2006. spriedums lietā C-13/05 Chacon Navas. 51. Paragrāfs.

³⁷ Liisberg Ventegodt M. 2011, p.99.

pielāgošanu. Var uzdot jautājumu, vai šī pienākuma izpildes trūkums ir atšķirīgs attieksmes princips invaliditātes dēļ, un tāpēc tas var būt tiešas diskriminācijas veids vai arī atšķirīga attieksme rodas tāpēc, ka neitrālie darba apstākļi vai fiziskā vide nostāda personas ar invaliditāti neizdevīgā situācijā.³⁸ Šis ir interesants aspekts, jo tiešās diskriminācijas aizliegums principā ir spēcīgāks nekā netiešās diskriminācijas aizliegums, jo tiešās diskriminācijas aizliegumam nav skaidras pamatojuma klauzulas.³⁹ Svarīgi ir atzīt, ka pienākums nodrošināt saprātīgu pielāgošanu var būt tieša diskriminācija un pienākuma neievērošana būtu jāuzskata par tiešo nevis netiešo diskrimināciju. Prasība, ka pastāv tieša gadījuma saikne starp attiecīgo neizdevīgo stāvokli un diskriminācijas iemeslu, rada otru jautājumu par invaliditāti, proti, jautājumu par to, vai diskriminācijas aizliegums attiecas arī uz personām, kuras ir diskriminētas, pamatojoties uz to saistību ar personu ar invaliditāti.⁴⁰ (sk. 1.1.3) Par to vai saprātīgas pielāgošanas pienākums ir uzskatāms par tiešu vai tomēr netiešu diskrimināciju pastāv dažādi viedokļi un, joprojām, ir diskutabls jautājums.

Ceturtkārt, jāpievēršas pie jautājuma par tiešās diskriminācijas aizlieguma absolūtumu. Tiešās diskriminācijas gadījumā invaliditātes dēļ pastāv šķietami trūkumi pamatojuma klauzulā, jo tiek piemēroti divi izņēmumi: 1) sabiedriskā kārtības un drošības klauzula un 2) aroda prasības klauzula. Direktīvas 2.panta 5.punkts nosaka, ka direktīva “*neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai*”. Klauzula “sabiedriskā kārtība un drošība” ir problemātiska tā iemesla dēļ, ka tā apšaubā tiešās diskriminācijas absolūto aizliegumu. Tomēr ir iespējams, ka šis noteikums tikai palīdzēs ieviest “objektīvu pamatojuma klauzulu”, kas attiecas uz netiešu diskrimināciju.⁴¹

Aizsardzība pret tiešo diskrimināciju ir nedaudz nepilnīga un liecina par zināmu atturību attiecībā uz invaliditātes sociālo modeli un uz tiesībām balstītu pieeju invaliditātei. Tiešās diskriminācijas aizliegums ir nedaudz neprecīzs ar skaidru saikni starp pienākumu nodrošināt pienācīgu pielāgošanu un netiešās diskriminācijas aizliegumu. Kaut arī “sabiedriskās kārtības un drošības” izņēmums īpaši nepiemin invaliditāti, tiek uzskatīts, ka tas vājina aizsardzību pret tiešu un netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ. Turklāt, pastāv risks, ka “salīdzināmību” un “cēloņsakarību” prasības un “aroda prasību” izņēmumu var interpretēt tā, lai tās vājinātu

³⁸ Liisberg Ventegodt M. 2011, p.99.

³⁹ EST 01.04.2008. spriedums lietā C-267/06 Tadao Maruko pret Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen.

⁴⁰ Liisberg Ventegodt M. 2011, p.101.

⁴¹ Ibid, p.102.

aizsardzību pret tiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ. EST vēl nav bijusi iespēja pieņemt spriedumus par salīdzināmības prasības interpretāciju un izņēmumu attiecībā uz profesiju.⁴²

1.1.2. Netiešā diskriminācija

“Netiešā diskriminācija” ir sarežģīts jēdziens un tieši tādēļ vairākām dalībvalstīm bija grūtības to pareizi interpretēt un ieviest nacionālajos tiesību aktos. Uz šo brīdi “netiešā diskriminācija” ir ieviesta tiesību aktos, tomēr šo noteikumu piemērošana joprojām rada sarežģījumus. Vairākas dalībvalstis norāda uz to, ka valstu tiesās ir problemās ar šo jēdzienu, jo tas nav saprotams un ir neprecīzs, turpretī, citas dalībvalstis norāda uz to, ka nepastāv vēl judikatūras, kas precīzāk norādītu uz “netiešās diskriminācijas” interpretāciju.⁴³

Direktīvas 2000/78/EK 2.panta otrās daļas b apakšpunkts nosaka, ka *“netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, [...] kurām ir konkrēta invaliditāte [...] atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu”*. Šī definīcija ir ieviesta ar DL 29.panta sesto daļu.⁴⁴ Tātad no minētā izriet, ka netiešā diskriminācija būs gadījumā, ja acīmredzami neitrāla notikuma, kritērija vai prakses dēļ persona būs nostādīta mazāk labvēlīgākā situācijā tikai tādēļ, ka viņai piemīt kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm (šajā gadījumā invaliditāte). Tomēr svarīgi ir norādīt, ka tiešā diskriminācija būtiski atšķiras no netiešās diskriminācijas ar to, ka tās attaisnošana nav pieļaujama Eiropas Savienības tiesībās, turpretī, netiešās diskriminācijas attaisnošana ir pieļaujama un tas izriet no Direktīvas 2000/78/EK 2.panta. (sk. 1.3.)

No direktīvas “netiešās diskriminācijas” jēdziena būtu jāaplūko tādi aspekti kā, pirmkārt, kuras personas var uzskatīt par “konkrētu invaliditāti”, otrkārt, kādā gadījumā var saskatīt “konkrētu nelabvēlīgu situāciju”, un treškārt, kā var pamatot atšķirīgo attieksmi, kas novedusi pie nelabvēlīgas situācijas.

Pirmkārt, norāde uz “konkrēta invaliditāte” varētu nozīmēt to, ka šis noteikums neattiecas uz personām, kuras pašas nav invalīdi.⁴⁵ (sk. 1.1.3.)

Otrkārt, attiecībā par nelabvēlīgas situācijas noteikšanu Direktīvas 2000/78/EK preambulas 15. apsvēruma nosaka, ka: *“Tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, vai ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jautājums izskatīšanai valsts tiesu iestādēs vai citās*

⁴² Liisberg Ventegodt M. 2011, p.103.

⁴³ Eiropas Komisija: Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei. 4.1.apakšpunkts, 8.lpp. Pieejams: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/LV/COM-2017-682-F1-LV-MAIN-PART-1.PDF>

⁴⁴ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. Komentāri darba likuma 29.pantam. Grām.:Darba likums ar komentāriem. Sagatavojusi Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība I. Kalniņas zinātniskajā redakcijā. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 66.lpp.

⁴⁵ Liisberg Ventegodt M. 2011, p.103.

kompetentās iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem vai praksi. Šādos noteikumos jo īpaši var paredzēt netiešo diskrimināciju, kas jānosaka ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika.” Apsvērumi nav juridiski saistoši, bet tie sniedz norādes par direktīvas interpretāciju un dalībvalstīm uzliktajām saistībām. Šis apsvērums norāda, ka dalībvalstis var brīvi lemt par to, kādos gadījumos atzīt, ka konkrēta grupa ir nonākusi nelabvēlīgā situācijā. Lai pierādītu, ka viena grupa atrodas nelabvēlīgā situācijā ir jābūt pieejamam plašam līdzekļu klāstam, ņemot vērā to, ka netiešā diskriminācija izriet no šķietami neitrāliem noteikumiem, kritērijiem vai prakses.⁴⁶ Personu grupa ar īpašu invaliditāti darba vietā var būt grūti definējama statistikas vajadzībām. Tas norāda, cik svarīgi ir nodrošināt, lai valstu tiesas būtu pieejamas dažādu līdzekļu izmantošanai, lai noteiktu, ka grupa tiek nostādīta īpašā nelabvēlīgā situācijā.⁴⁷

Treškārt, Direktīvā 2000/78/EK ir noteikti obligātie standarti saistībā ar atšķirīgas attieksmes noteikšanu. Pirmkārt, no 2. Panta 2. Punkta b) apakšpunkta teksta izriet, ka dalībvalstīm ir jāpārlicinās, ka pietiek ar pierādījumu, ka personai ir neizdevīga situācija ne tikai attiecībā ar konkrētu personu, bet ar sabiedrību kopumā.⁴⁸ Tādējādi var būt pietiekami, lai pierādītu, ka persona ar invaliditāti, visticamāk, ir saskārusies ar nelabvēlīgu situāciju konkrētas invaliditātes dēļ. Atsauce uz “konkrētu invaliditāti”, nevis tikai “invaliditāti” norāda, ka persona vai grupa, ar kuru tā tiek salīdzināta, var būt persona vai grupa ar citu invaliditāti, bet tā nedrīkst būt persona vai grupa bez invaliditātes.⁴⁹ Direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā ir paredzētas divas alternatīvas iespējamās netiešai diskriminācijai: 1) “mērķa attaisnojuma klauzula⁵⁰” un 2) “saprātīgas pielāgošanas pamatojums⁵¹”.⁵² Ņemot vērā šīs klauzulas, jāsecina, ka aizsardzība pret netiešo diskrimināciju invaliditātes dēļ, ko paredz direktīva, ir kļūdaina sakarā ar to, ka ir ieviesta "saprātīga pielāgošanas attaisnojuma klauzula". Ja tā tiek ieviesta valsts tiesību aktos, tas nozīmē, ka netiešās diskriminācijas riska aizliegums tiek samazināts līdz pienākamam nodrošināt pienācīgu pielāgošanu un ka vispārīgāki strukturālie šķēršļi ir atstāti neskarti.⁵³

⁴⁶ Liisberg Ventegodt M. 2011, p.104.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Waddington L., Hendriks A. The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination. The Netherlands: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2002, p. 421.

⁴⁹ Liisberg Ventegodt M. 2011, p.104.

⁵⁰ Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 2.punta i apakšpunkts “šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai”

⁵¹ Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 2.punta ii apakšpunkts “attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse.”

⁵² Liisberg Ventegodt M. 2011, p.105.

⁵³ Ibid.

1.1.3. Citi diskriminācijas veidi

Diskriminācija attiecībā uz invalīdiem pastāv ne tikai kā tiešā vai netiešā veidā, bet ir arī tādi veidi kā personas aizskaršana un diskriminācija asociācijas dēļ.

Personas aizskaršana nozīmē personas pakļaušanu nevēlamai rīcībai, kas pamatojas uz kādu no aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem. Šādas pakļaušanas mērķis vai sekas ir personas pazemojošas, naidīgas vai aizskarošas vides radīšana, kā arī cieņas aizskaršana.⁵⁴

EST savā judikatūrā ir atzinusi tādu diskriminācijas veidu kā “diskriminācija asociācijas jeb saistību dēļ”.⁵⁵ Jautājums par diskrimināciju asociācijas dēļ ir īpaši svarīgs attiecībā uz invaliditāti, jo ģimenes locekļi bez invaliditātes bieži vien uzņemas rūpes par ģimenes locekļiem ar invaliditāti.⁵⁶ Diskriminācija asociācijas dēļ jeb kā arī dēvē saistību dēļ tiek attiecināta uz personu nevis kā invalīdu pašu, bet gan viņa saistību ar personu, kura ir invalīds. Šajā gadījumā jāskatās vai Direktīvas 2000/78/EK ietvertais regulējums attiecas uz šādu diskriminācijas veidu, tieši tāpēc lietā *Coleman*⁵⁷ EST tika lūgts izskatīt jautājumu, vai Direktīva 2000/78/EK aizliedz diskrimināciju pret personu, pamatojoties uz to, ka viņš vai viņa ir saistīta ar invalīdu.

Coleman advokāti norādīja, ka gramatiski tulkojot Direktīvas 2000/78/EK 1.panta tvērumu direktīva aizliedz “asociatīvu diskrimināciju” attiecībā uz tiešu diskrimināciju un personas aizskaršanu, tāpēc EST tika uzdots jautājums, vai direktīva ir aizliegusi tiešu diskrimināciju un darbinieku aizskaršanu, kas, kaut arī nav invalīdi, tiek pakļauti mazāk labvēlīgai attieksmei, pamatojoties uz to, ka viņi ir saistīti ar invalīdu.⁵⁸ EST norādīja, ka “vienlīdzīgas attieksmes princips ir piemērojams nevis noteiktai personu kategorijai, bet gan saistībā ar tās 1.pantā noteiktajiem iemesliem”.⁵⁹ Līdz ar to tiesa secināja, ka tad, ja darbinieks cieta tiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ, tāda direktīvas interpretācija, kas ierobežoja tās piemērošanu tikai personām ar invaliditāti “varētu šai direktīvai atņemt būtisku tās lietderīgās iedarbības daļu un mazināt aizsardzību, ko ar to vēlas nodrošināt.”⁶⁰

⁵⁴ Latvijas Cilvēktiesību Centrs: Diskriminācija. Diskriminācijas veidi. Personas aizskaršana. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/personas-aizskarsana/> [aplūkots 12.04.18.]

⁵⁵ Ševes K. 2016, 541.lpp

⁵⁶ Liisberg Ventegodt M. 2011, p.100.

⁵⁷ EST 17.07.2008. spriedums lietā C-303/06 S. Coleman pret Attridge Law un Steve Law.

⁵⁸ Waddington L., Lawson A. Disability and non-discrimination law in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009, p. 17.

⁵⁹ EST 17.07.2008. spriedums lietā C-303/06 S. Coleman pret Attridge Law un Steve Law, 38.punkts.

⁶⁰ EST 17.07.2008. spriedums lietā C-303/06 S. Coleman pret Attridge Law un Steve Law, 51.punkts.

⁶¹ Waddington L., Lawson A. 2009, p. 18.

EST diskrimināciju asociācijas dēļ argumentēja līdzīgi kā ar tiešo diskrimināciju, norādot, ka aizsardzība pret “tiešo diskrimināciju un personas aizskaršanu”⁶² saskaņā ar direktīvu nav aprobežota tikai ar cilvēkiem, kuri paši ir invalīdi, bet tas attiecas arī uz gadījumiem, kad darba devējs tieši diskriminē vai aizskar darbinieku, ja šāda diskriminācija vai personas aizskaršana pamatojas uz darbinieka bērna invaliditāti, kuras aprūpi galvenokārt nodrošina darbinieks.⁶³

Ņemot vērā EST argumentāciju un sprieduma rezultātu, dalībvalstīm ir pienākums nodrošināt, lai valsts tiesību akti par diskriminācijas novēršanu attiecībā uz invaliditāti nodrošinātu aizsardzību arī tām personām, kurām ir bijusi tieša diskriminācija vai personas aizskaršana sakarā ar viņu saistību ar invalīdu.

1.2. Diskriminācijas aizliegums uz invaliditātes pamata

Diskriminācijas aizlieguma princips izriet no Arisoteļa paradigmas, kas paredz – vienādās un salīdzināmās situācijās vienlīdzīgu attieksmi, turpretī atšķirīgās situācijās atšķirīgu attieksmi.⁶⁴ EST lietā *Cadman* norādījā, ka diskriminācijas aizlieguma princips ir pārkāpts tādā gadījumā, ja salīdzināmās situācijās attieksme ir atšķirīga, bet atšķirīgās situācijās attieksme ir vienāda.⁶⁵ Diskriminācijas aizlieguma princips un vienlīdzības princips ir atzīti par vienu no ES tiesību vispārējiem tiesību principiem.⁶⁶

Latvijā attiecībā uz diskriminācijas aizlieguma pret invalīdiem ir piemērojami tādi tiesību avoti, kuri pieder pie trim dažādām tiesību sistēmām attiecībā uz personām ar invaliditāti tiesībām. Galvenokārt, jāmin ANO Konvencija, kas regulē šīs grupas personu tiesības. Personas ar invaliditāti tiesības nodarbinātības attiecībās Eiropas Savienībā tiek regulētas Direktīvā 2000/78/EK. Konkrētas DL ietvertās tiesību normas regulē personu ar invaliditāti tiesības nodarbinātības jomā Latvijā.⁶⁷ Vienīgais likums nacionālajā līmenī, kurā ir noteikts

⁶² Jānorāda, ka EKT neizvērtēja, vai diskriminācija asociācijas dēļ ir aizliegta arī netiešas diskriminācijas gadījumā, jo šāds izvērtējums netika lūgts. Direktīva paredz, ka netieša diskriminācija notiek gadījumā, kad “ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas [...] kurām ir konkrēta invaliditāte [...] konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu.” No tā izriet, ka definīcija nodrošina aizsardzību pret netiešo diskrimināciju tikai attiecībā uz personām “kurām ir konkrēta invaliditāte” kas atrodas nelabvēlīgā situācijā. Tādēļ šķiet grūti apgalvot, ka indivīds, kurš atrodas nelabvēlīgā situācijā nevis tāpēc, ka viņiem ir invaliditāte, bet tāpēc, ka viņam ar invaliditāti ir saistīta persona, ir aizsargāta no netiešas diskriminācijas, kas izriet no šīs asociācijas saskaņā ar ES tiesību aktiem. Šāda aizsardzība būtu iespējama tikai tad, ja "personas ar konkrētu invaliditāti" varētu tikt interpretētas kā tādas, kas ietver "personas, kas saistītas ar personām ar konkrētu invaliditāti".

⁶³ Waddington L., Lawson A. 2009, p. 18.

⁶⁴ Dupate K., Garokalna-Bihela G. Es un sabiedrība – mūsu iespējas un tiesības. Diskriminācijas novēršanas rokasgrāmata juridiskajām profesijām. Rīga: LTMC, 2014, 19.lpp.

⁶⁵ EST 03.10.2006. spriedums lietā X-17/05 *Cadman*, 28.punkts.

⁶⁶ Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2011, 43.lpp.

⁶⁷ Dupate K. 2014, 357.lpp.

“invaliditātes” jēdziens ir Invaliditātes likums⁶⁸ (sk. 2.1.), tomēr šis dokuments neregulē diskriminācijas aizliegumu pret šīs grupas personām.

ANO Konvencija Latvijai ir saistoša, jo Latvija šo konvenciju ir ratificējusi. Jāpiebilst, ka ES arī ir pievienojusies ANO Konvencijai. Latvijā valda monisma doktrīna, tāpēc saskaņā ar to Latvijas noslēgto un ratificēto starptautisko līgumu normas ir nacionālo tiesību sastāvdaļa.⁶⁹ Turklāt kolīzijas gadījumā ir piemērojama starptautiskā līguma norma, jo Saeimas apstiprināto starptautisko līgumu normām ir augstāks juridisks spēks nekā Latvijas likumu normām. Kā norādījusi Satversmes tiesa “likumdevēja mērķis ir bijis panākt šo normu savstarpēju harmoniju.”⁷⁰ Tātad, ņemot vērā iepriekš minēto, ir uzskatāms, ka ANO Konvencija arī ir Latvijas tiesību sistēmas sastāvdaļa. ANO Konvencija ir tieši piemērojama, tātad nacionālās tiesības ir piemērojamas un interpretējamas saskaņā ar šo tiesību dokumentu.⁷¹ No ANO Konvencijas pirmā, kā arī no otrā panta (definīcijas “diskriminācija invaliditātes dēļ”) mērķa izriet, ka diskriminācijas aizlieguma principam jāaptver arī tās situācijas, kuru gadījumā objektīvi pastāvošo šķēršļu dēļ viņš neatrodas vienādās un salīdzināmās situācijās ar citiem.

Galvenais jēdziens invaliditātes tiesībās ir diskriminācijas aizlieguma princips. Tas izriet jau no paša invaliditātes jēdziena, jo pēc būtības invaliditātes jēdziens ir nepieciešams personām, lai no tā varētu secināt viņu tiesības un iespējas līdzvērtīgi citiem diskriminācijas aizlieguma principa ietvaros. Konkrēti šo aspektu ļoti izteikti norāda ANO Konvencijā 2.pantā ietvertā definīcija, no kuras izriet, ka personām ar invaliditāti ir jānodrošina pilnvērtīga un efektīva līdzdalība sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem, jo, ņemot vērā, šo personu ilgstošus garīgus, fiziskus, maņu vai intelektuālus traucējumus, šīs personas tiek liegtas baudīt cilvēkam paredzētās tiesības bez visādiem šķēršļiem atšķirībā no cilvēkiem bez īpašām vajadzībām. Saskaņā ar ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 2.pantu "diskriminācija invaliditātes dēļ" nozīmē: *“Jebkāda veida nošķiršanu, izslēgšanu vai ierobežošanu invaliditātes dēļ, kuras mērķis ir traucēt vai pilnībā nepieļaut visu politisko, ekonomisko, sociālo, kultūras, pilsonisko vai citu cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu vienlīdzīgi ar citiem, vai kurai ir tādas sekas. Tā ietver visas diskriminācijas formas, tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu.”* Gan šī definīcija, gan pats pants ir jāskatās kopsakarā ar konvencijas 5. un 27.pantu. ANO Konvencijas 5.pants uzliek dalībvalstij pienākumu aizliegt jebkādu diskrimināciju invaliditātes dēļ un garantēt personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ. Šajā pantā ir skaidri

⁶⁸ Invaliditātes likums: LV likums. Pieņemts 20.05.2010. [18.03.2018.].

⁶⁹ Rudevskis J. Komentārs Satversmes 89.pantam. Satversmes komentāri VIII nodaļa. Sagatavojis autoru kolektīvs. R.Baloža zinātniskajā redakcijā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 27.lpp., 27.paragrāfs.

⁷⁰ Satversmes tiesas 30.08.2000. spriedums lietā Nr.2000-03-01. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2000-03-01_Spriedums.pdf [aplūkots 12.04.2018.].

⁷¹ Dupate K. 2014, 357.lpp.

aizliegta jebkāda diskriminācija invaliditātes dēļ.⁷² Konvencijas 27.pants aptver to tiesību loku, kāds dalībvalstij ir jānodrošina personām ar invaliditāti nodarbinātības attiecībās, ievērojot viņu īpašās spējas un dzīves kvalitāti. Galvenais princips ir atzīt invalīdus vienlīdzīgus attiecībā pret citiem nodarbinātības attiecībās bez jebkādas diskriminācijas un attiecīgi īstenot visus nepieciešamos pasākumus tās sekmēšanai. ANO Konvencijas 12.pants⁷³ nosaka vienlīdzīgu tiesībspējas atzīšanu, ietverot sevī konkrētus elementus, kas dalībvalstīm ir jāņem vērā, lai nodrošinātu arī personu ar invaliditāti tiesības.⁷⁴ 12.pants sastāv no vispārējiem ANO Konvencijas principiem, kas, savukārt, izriet no ANO Konvencijas 3.panta, proti, tai skaitā diskriminācijas aizliegumu.⁷⁵ Rīcībspējas liegšana tādā veidā, iejaucoties personas ar invaliditāti tiesībās uz vienlīdzīgu tiesībspēju atzīšanu, uzskatāma par ANO Konvencijas 5. un 12.panta pārkāpumu.⁷⁶

Direktīva 2000/78/EK Latvijai ir saistoša kā ES dalībvalstij, līdz ar to Latvija ir minētās direktīvas adresāts. Latvija ir pieņēmusi ES tiesībām noteikto tiešās piemērojamības doktrīnu, tātad, tāpat kā ar ANO Konvenciju, uzskatāms ka Direktīva 2000/78/EK arī ir Latvijas tiesību sistēmas sastāvdaļa. Tā kā Latvija ir ES dalībvalsts un ANO Konvencijai ir pievienojusies arī ES, tad konvencijā noteikti pienākumi Latvijas tiesību sistēmai tiek uzlikti arī caur ES tiesībām, konkrēti caur EST judikatūru, kurā ES tiesības tiek interpretētas saskaņā ar ANO Konvenciju.⁷⁷ Tātad, piemērojot un interpretējot personu ar invaliditāti tiesības, ir jāvadās, ne tikai no nacionālajām tiesību normām, bet gan arī no starptautiskajām un ES tiesībām. Dalībvalstīm saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 1.pantu ir jānosaka sistēma attiecībā uz nodarbinātību un profesiju, lai nerastos diskriminācija uz invaliditātes pamata un tiktu īstenota vienlīdzība pret šīs grupas personām. Attiecīgi no Direktīvas 2000/78/EK 2.panta, kurš nosaka arī diskriminācijas jēdzienu, izriet diskriminācijas aizlieguma princips. Direktīvas būtiskais mērķis virza uz to, lai tiktu nodrošināts personām zināt savas tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi. Jāuzsver, ka cilvēki vairums gadījumos nemaz nezina, ka diskriminācija nodarbinātības jomās ir aizliegta arī attiecībā uz pietiekšanos darbā.⁷⁸

⁷² Personu ar invaliditāti tiesību komiteja: Vispārējs komentārs Nr. 1 ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 12.pantam. 32.punkts. Pieejams: http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Citi/Convention_on_the_Rights_of_Persons_with_Disabilities_General_comment_No.1.doc [aplūkots 12.03.2018.].

⁷³ 1. Dalībvalstis atkārtoti apstiprina, ka personām ar invaliditāti visur ir tiesības uz viņu tiesībspējas atzīšanu. 2. Dalībvalstis atzīst, ka personām ar invaliditāti līdzvērtīgi ar citiem ir rīcībspēja visās dzīves jomās. [...]

⁷⁴ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja: Vispārējs komentārs Nr. 1 ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 12.pantam. 1.punkts. Pieejams: http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Citi/Convention_on_the_Rights_of_Persons_with_Disabilities_General_comment_No.1.doc [aplūkots 12.03.2018.].

⁷⁵ Ibid, 4.punkts.

⁷⁶ Ibid, 32.punkts.

⁷⁷ Dupate K. 2014, 357.lpp.

⁷⁸ Eiropas Komisija: Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei. 3.1.apakšpunkts, 4.lpp. Pieejams: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/LV/COM-2017-682-F1-LV-MAIN-PART-1.PDF>

Latvijas Republikas (turpmāk – LR) nacionālā līmenī invalīdu tiesības nodarbinātības attiecībās regulē DL, konkrēti DL 7.pants, kura pirmā daļa nosaka, ka “*ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.*” DL attiecībā uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no personas invaliditātes paredzēti sekojoši noteikumi: 1) atšķirīgas attieksmes aizliegums (DL 29.pants); 2) atšķirīgas attieksmes aizliegums, dibinot darba tiesiskās attiecības (DL 34.pants); 3) atšķirīgas attieksmes aizliegums, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā (DL 48.pants); 4) vienlīdzīga darba samaksa (DL 60.pants); 5) atšķirīgas attieksmes aizliegums, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā (DL 95.pants).⁷⁹

DL 7.panta otrā daļa nosaka, ka šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības tiek nodrošinātas “*bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no [...] invaliditātes [...] vai citiem apstākļiem.*” DL diskriminācijas aizliegums nozīmē juridisku mehānismu, kas izslēdz vai strikti ierobežo atšķirīgās attieksmes attaisnojumu.⁸⁰ DL 7.panta otrajā daļā minētais diskriminācijas aizlieguma princips atšķiras no Satversmes 91.panta pirmā teikuma⁸¹, jo tā būtība ir “novērst iespēju, ka demokrātiskā un tiesiskā valstī, pamatojoties uz kādu nepieļaujamu kritēriju, tiktu ierobežotas personas pamattiesības.”⁸² DL jēdzieni “atšķirīga attieksme” un “diskriminācija” dažos pantos tiek saprasti un lietoti kā sinonīmi, tomēr dažos arī kā atšķirīgi jēdzieni. Šāda jēdzienu savstarpējā saikne var radīt problēmas praksē.⁸³

“Atšķirīga attieksme” DL 29.panta otrās daļas izpratnē ir izņēmums no diskriminācijas aizlieguma, ar to saprotot situāciju, kur diskriminācijas aizlieguma pazīme ir darba veikšanas objektīvs priekšnosacījums.⁸⁴ Svarīgi norādīt, ka saskaņā ar DL 29.panta devīto daļu⁸⁵ uz invalīdu nodarbinātību attiecināms tiesiskās vienlīdzības princips, no tā izriet, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādei, bet atšķirīgos apstākļos izturēšanās - atšķirīgai. Ja uz darba vietu piesakās divas personas ar vienādu kvalifikāciju, bet viena no tām ir invalīds, tad gadījumā, kad personai ar invaliditāti tiek izteikts atteikums pieņemt darbā, pamatojot to tikai ar personas invaliditāti, tad šāds atteikums uzskatāms par

⁷⁹ Ermsone D., SIA “DDV”, SIA “Comperio”. Darba devēja rokasgrāmata. Rīga: Latvijas Darba devēju konfederācija, 2010, 37.lpp.

⁸⁰ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. 2010, 20.lpp.

⁸¹ Satversmes 91.panta 1.teikums “Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā.”

⁸² Satversmes tiesas 14.09.2005. spriedums lietā Nr. 2005–02–0106, 9.3. punkts. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2005-02-0106_spriedums.pdf [aplūkots 12.03.2018.].

⁸³ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. 2010, 68.lpp.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ 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, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

diskriminācijas pārkāpumu.⁸⁶ Attiecīgi DL 29.panta atšķirīgas attieksmes aizliegums paredz vienlīdzības principu tāpat kā to nosaka Direktīvas 2000/78/EK 2.pants.

DL 109.pants paredz darba devēja uzteikuma aizliegumus un ierobežojumus. Attiecībā uz invalīdiem 109.panta otrajā daļā noteikts aizliegums uzteikt darba līgumu ar invalīdu, izņemot 101.panta pirmās daļas 1.-7. un 10.punkta gadījumos⁸⁷. Ņemot vērā arī EST spriedumu lietā *Chacon Navas*, šis pants aizliedz atlaist personu invaliditātes dēļ, izņemot, ja atlaišanas pamatā ir apstākļi, ka attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj, nevar izpildīt amata prasības uzdevumus.⁸⁸ Jānorādā, ka arī Latvijas Republikas Augstākā tiesa nesenā lietā *Nr.C31204616*⁸⁹ norādīja, ka DL 109.panta otrās daļas mērķis ir “personām, kuras ir saskārušās ar nopietnām veselības problēmām, kas konstatētas īsākā vai garākā laika posmā, neradīt papildu sarežģījumus spējā nopelnīt iztiku sev un/vai ģimenes uzturēšanai, kā arī neradīt šajos cilvēkos izstumtības sajūtu”, bet šāds mērķis “nevar tikt vērtēts kā apgrūtinājums darba devējam, jo gadījumā, ja šāds darbinieks sava veselības stāvokļa dēļ profesionāli vairs nav spējīgs veikt nolīgto darbu un viņam nav iespējams piedāvāt citu atbilstošu darbu, tas ir pamats uzteikumam pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6. vai 7.punkta.”⁹⁰

Personām ar invaliditāti tiek dota priekšroka turpināt darba attiecības darbinieku skaitasamazināšanas gadījumā saskaņā ar DL 108.panta otrās daļas 6.punktu. Arī attiecībā uz šādu tiesību normas regulēju Latvijas Republikas Augstākā tiesa lietā *Nr. SKC-2316/2015*⁹¹ secināja, ka “darba devējs pēc savas iniciatīvas nav tiesīgs uzteikt darba līgumu ar darbinieku invalīdu, ja uzņēmumā tiek samazināts darbinieku skaits”.⁹²

Latvijas Republikas Tiesībsargs 2014.gadā veica aptauju, lai noskaidrotu, vai persona ar invaliditāti kā darba kolēģis radītu diskomfortu. No aptaujāto personu loka var secināt, ka vislielāks diskomforts rastos sabiedrībā izraisītu stereotipu dēļ, piemēram, personas ar invaliditāti var apdraudēt sevi, darba vide nav piemērota personām ar invaliditāti, radītu slogu

⁸⁶ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. 2010, 22.lpp.

⁸⁷ 1) darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību; 2) darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību; 3) darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu; 4) darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī; 5) darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību; 6) darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai; 7) darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums; 10) tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība.

⁸⁸ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. 2010, 216.lpp.

⁸⁹ Latvijas Republikas Augstākā tiesas Civillietu departamenta 10.10.2017. sprieduma lietā *Nr.C31204616*. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5396> [aplūkots 18.05.2018.].

⁹⁰ *Ibid.*, 8.p.

⁹¹ Latvijas Republikas Augstākā tiesas tiesu prakses apkopojums darba lietās 2012.gada jūlijs-2017.gads. 109.panta otrā daļa. Rīga, 2018, 49.lpp. Pieejams: http://at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2018/apkopojums_darba%20lietas_19_01_2018.docx [aplūkots 18.05.2018.]

⁹² *Ibid.*

citiem darbiniekiem darba apjoma ziņā. Tomēr tādi traucējumi kā kustības, dzirdes, redzes, psihiskie vai garīgie neradītu tik lielu neērtības sajūtu.⁹³ Autoresprāt, šādi aizspriedumi rodas tieši sabiedrībā radušos stereotipu dēļ, jo personas ar invaliditāti tiek nostādītas zināmi sliktākā pozīcijā jebkurā dzīves jomā nekā citi sabiedrības locekļi tikai tā iemesla dēļ, ka personai ar invaliditāti ir nepieciešami zināmi pielāgojumi un papildus rīki.

ANO Komiteja Latvijai adresētajās rekomendācijās par ANO Konvencijas “Par personu ar invaliditāti tiesībām” izpildi pauda bažas, ka nav progressa attiecībā uz invalīdu nodarbinātību darba tirgū, īpaši ar garīgiem traucējumiem. ANO Komiteja iesaka, nodrošināt invalīdu nodarbinātību un vienlīdzību darba tirgū ar citiem.⁹⁴

Ņemot vērā iepriekš minēto, autore secina, ka Latvijas tiesību sistēmā pastāv pietiekami plašs diskriminācijas aizlieguma loks, lai pasargātu personas ar invaliditāti tiesības. Tā kā Eiropas Savienība ir pievienojusies ANO Konvencijai un Latvija ir ES dalībvalsts, tad Latvijai ir saistoša gan šī konvencija, gan arī Direktīva 2000/78/EK un vairāk Direktīvas 2000/78/EK normas ir ieviestas ar DL. Latvijas Republikai būtu jāievēro ANO Komitejas ieteikumi un jāveicina personu ar invaliditāti nodarbinātība darba tirgū.

1.3. Mazāk labvēlīgas attieksmes attaisnošana

Diskriminācijas aizlieguma principa izpratnē situācijas, kurās personas atrodas vienādās vai salīdzināmās situācijās kā arī izturēšanās pret šīm personām ir atšķirīga, ne vienmēr ir uzskatāmas par diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu. Arī par diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpumu nav uzskatāmas visas situācijas, kurās pret personām būtiski atšķirīgās situācijas izturas vienādi.⁹⁵

Satversmes 91.panta izpratnē atšķirīga attieksme pret personām vienādās un salīdzināmās situācijās ir attaisnojama, ja atšķirīgas attieksmes pamatā ir leģitīms mērķis un šī mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami. Kā skaidro E.Levits, ja atšķirīga attieksme balstās uz kādu no diskriminācijas aizlieguma kritērijiem saskaņā ar Satvermes 91.panta otro teikumu, tad atšķirīgas attieksmes attaisnojums vai nu nav iespējams, vai arī tas ir iespējams tikai izņēmuma situācijā.⁹⁶

⁹³ Latvijas Republikas Tiesībsargs: Pielāgota darba vide darbiniekiem ar invaliditāti. 10.lpp. Pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2018/01/02/Vadlinijas_GALA_21122017.pdf [aplūkots 18.03.2018.].

⁹⁴ Комитет по правам инвалидов: Заключительные замечания по первоначальному докладу Латвии. п. 46. Pieejams: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fLVA%2fCO%2f1&Lang=en [aplūkots 04.05.2018.].

⁹⁵ Dupate K., Garokalna-Bihela G. Es un sabiedrība – mūsu iespējas un tiesības. Diskriminācijas novēršanas rokasgrāmata juridiskajām profesijām. Rīga: LTMC, 2014, 28.lpp.

⁹⁶ Levits E. 2011, 98.lpp.

EST diskriminācijas aizlieguma principa piemērošanā izmanto tādu pašu pieeju.⁹⁷ Saskaņā ar ECK 14. pantu “šajā Konvencijā minēto tiesību un brīvību īstenošana tiek nodrošināta bez jebkādas diskriminācijas - neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, nacionālās vai sociālās izcelsmes, saistības ar kādu nacionālo minoritāti, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita stāvokļa.” Šīs konvencijas kontekstā noteikto tiesību nodrošināšana bez diskriminācijas tiek vērtēta no samērīguma principa viedokļa, kas savukārt ir atšķirīgs atkarībā no valstij atstātās rīcības brīvības.

Diskriminācijas aizlieguma attaisnošana ir atkarīga no Eiropas Padomes dalībvalstu kopsaucēja – jo mazāks, par tādu tiesību nodrošināšanu bez diskriminācijas uz konkrētas pazīmes pamata, jo valstij ir plašāka rīcības brīvība, kas dod plašākas tiesības šādu attieksmi attaisnot, savukārt, jo lielāks vienbalsīgums, jo valstij grūtāk šādu attieksmi attaisnot.⁹⁸

ES tiesībās atšķirīga attieksme pret personām, vienādās vai salīdzināmās situācijās vai vienāda attieksme dažādās situācijās, tiek attaisnota savādāk. ES tiesībās pastāv ne tikai attaisnošanas iespējas, bet arī izņēmumi diskriminācijas aizlieguma principa ietvaros. Attaisnošana ir gadījumos, kad tiek konstatēta netiešā diskriminācija, turpretī, izņēmumi – tiešās diskriminācijas gadījumos.⁹⁹

Situācija, kad netiešās diskriminācijas gadījums tiek attaisnots, netiek uzskatīta par netieši diskriminējošu. Līdzīgi tas pats arī ir attiecināms uz situāciju, kura būtu tieši diskriminējoša. Līdz ar to, ja konkrētajā situācijā iespējams piemērot izņēmumu tiešajai diskriminācijai, tad situācija netiks uzskatīta par diskriminējošu, bet gan gluži pretēji – par izņēmumu.¹⁰⁰

Tā kā pastāv ne tikai attaisnošanas iespējas, bet arī izņēmumi diskriminācijas aizlieguma principa ietvaros, šādi izņēmumi veido būtisku ES diskriminācijas novēršanas tiesību daļu. Dažādība izņēmumos no diskriminācijas aizlieguma pastāv tikai tāpēc, ka katrai no diskriminācijas pazīmēm ir savas īpatnības, kā arī katrā diskriminācijas aizlieguma jomā diskriminācijas aizlieguma izņēmumi var būt dažādi.

ES diskriminācijas novēršanas direktīvas nosaka izņēmumus no diskriminācijas aizlieguma principa uz dažādām pazīmēm un attiecīgi dažādās jomās¹⁰¹, tomēr, ņemot vērā darba tematiku, sīkāk tiks apskatīta Direktīvā 2000/78/EK ietvertais diskriminācijas aizliegums uz invaliditātes pamata.

⁹⁷ Dupate K., Garokalna-Bihela G. 2014, 28.lpp.

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Ibid, 29.lpp.

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid.

Atšķirīga attieksme attiecībā pret personu ar invaliditāti kā darbinieku ir pieļaujama tādā gadījumā, ja veselības stāvoklis ir konkrēta darba veikšanas vai nodarbošanās pamatots un objektīvs priekšnoteikums, kas, savukārt, ir samērīgs ar rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi.¹⁰²

Attiecībā uz Direktīvas 2000/78/EK 2.panta piektā daļā¹⁰³ minēto izņēmumu pastāv dažādi viedokļi, jo juridiskais saturs nav īsti skaidrs. Viena tiesību zinātnieku daļa uzskata, ka apskatāmais izņēmums ticis iekļauts, lai šī direktīva neaizsargātu tādus cilvēkus, kam sabiedrība vērsusi īpašu uzmanību, kā arī cilvēkus ar bīstamām fiziskām un mentālām slimībām.¹⁰⁴ Turpretī, cita daļa norāda, ka šī direktīva paredz vairākus citus izņēmumus, kas ietverto izņēmumu no diskriminācijas aizlieguma padara par lieku.¹⁰⁵ Pēc K.Dupates uzskatiem, pēdējam apgalvojumam nevar piekrist, jo *“loģiski spriežot ir skaidrs, ka izņēmums no diskriminācijas aizlieguma, kas ļauj atteikt darbu bruņotajos spēkos vecuma vai invaliditātes dēļ, ir noteikts valsts drošības dēļ, tādēļ iespējams, ka Direktīvas 2000/78 2.panta piektās daļas un 3.panta ceturtās daļas nosacījumi daļēji pārklājas. Turpretī iespējams, lai musulmaņu ticības darbiniekus no darba lidostā, ja ir aizdomas par viņu iespējamo līdzdarbošanos teroristiskās organizācijās, apskatītais izņēmums no diskriminācijas aizlieguma varētu būt kā vienīgais attaisnojums, kādēļ šī situācija nebūtu uzskatāma par diskrimināciju reliģiskās pārliecības dēļ.”*¹⁰⁶

Saprātīgas darbavietas izveides pienākums darbiniekam ar īpašām vajadzībām ir uzskatāms nevis par diskriminācijas izņēmumu, bet gan par netiešās diskriminācijas gadījumu. Tas nozīmē, ka darba devējam ir tiesības atteikt darbu vispiemērotākajam kandidātam, kurš ir invalīds, ja darbavietas pielāgošana prasītu no darba devēja nesamērīgus līdzekļus.¹⁰⁷ Šis gadījums liek saprast, ka pretendents, kurš ir ar īpašām vajadzībām, neatrodas vienādā situācijā ar pretendentu, kuram šādu vajadzību nav. Tātad tas nozīmē, ka diskriminācija ir aizliegta pret personām, kas ir dažādās situācijās. Līdz ar to diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ ir ierobežots tādā situācijā, ja darba vietas pielāgošanas pienākums ir nesamērīgs darba devēja spējām.¹⁰⁸

¹⁰² Latvijas Republikas Tiesībsargs: Pamati, uz kādiem aizliegta diskriminācija. Diskriminācija uz invaliditātes pamata. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/cilvektiesibas/diskriminācijas-noversana/pamati-uz-kadiem-aizliegta-diskriminacija> [aplūkots 18.03.2018.].

¹⁰³ Šī direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai.

¹⁰⁴ Dupate K., Garokalna-Bihela G. 2014, 28.lpp.

¹⁰⁵ Waddington L., Bell. M. More Equal than others: Distinguishing EU equality directives, Common Market Law Review, 2001, Vol.38, p.587.

¹⁰⁶ Dupate K., Garokalna-Bihela G. 2014, 31.lpp.

¹⁰⁷ Ieviests Darba likuma 7.panta trešajā daļā. Darba likums:LV likums. Pieņemts 06.07.2001. [18.03.2018.]

¹⁰⁸ Dupate K., Garokalna-Bihela G. 2014, 31.lpp.

Direktīvā 2000/78/EK ietverts tāds jēdziens kā “pierādīšanas pienākums”, kurš saskaņā ar 10.pantu nozīmē, ka *“dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesvedības sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas ir saskārušās ar netaisnību, jo pret tām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums”*. Pierādīšanas pienākums ir diskriminācijas prasību pareizas izskatīšanas priekšnosacījums un tas nozīmē, ka, ja gadījumā persona norāda, ka ir cietusi no diskriminācijas, kā arī var norādīt uz faktiem, kas apliecina tās patiesu esamību, tad diskriminācijas neesamība ir jāpierāda atbildētājam. Daudzas dalībvalstis norāda, ka joprojām ir grūti parezi piemērot šo “apgriezto pierādīšanas pienākumu”, jo valstu tiesām par to nav pietiekamu zināšanu.¹⁰⁹ Tomēr darba devējam nav jāpierāda, ka darbiniekam ir konkrēta invaliditāte, jo “apgrieztās pierādīšanas” princips nevar tikt piemērots neierobežoti.¹¹⁰

ANO Komiteja Latvijai adresētajās rekomendācijās par ANO Konvencijas “Par personu ar invaliditāti tiesībām”¹¹¹ pauž nožēlu par to, ka trūkst efektīvu mehānismu, lai personas ar invaliditāti spētu iesniegt sūdzību par diskriminācijas situāciju uz invaliditātes pamata, kā arī par to, ka trūkst detalizētu datu par diskriminācijas situācijām uz invaliditātes pamata un to risinājumu.¹¹²

Ņemot vērā visu iepriekš minēto autore secina, ka viens no svarīgākajiem faktoriem attiecībā uz diskriminācijas aizlieguma attaisnošanu ir jēdzienu “attaisnojums” un “izņēmums” nošķiršana. Tātad, attaisnošana ir gadījumos, kad tiek konstatēta netieša diskriminācija, bet izņēmums-tiešās diskriminācijas gadījumos. Attiecīgi no šiem jēdzieniem tālāk izriet atbilstošas formalitātes un tādu jēdzienu kā “leģitīmais mērķis” un “samērīguma princips” izvērtēšana. Lai arī formāli ES tiesības nepieļauj tiešās diskriminācijas attaisnošanu, tomēr tā paredz pietiekami plašu izņēmumu klāstu, kuri pēc savas būtības ļauj dažādākos veidos attaisnot mazāk labvēlīgu attieksmi, kas balstīta uz kāda no diskriminācijas aizlieguma pamatiem. Taču ES tiesībās ir saskatāma zināma problemātika attiecībā uz personu aizsardzību pret netiešo diskrimināciju tieši invaliditātes dēļ, jo netiešo diskrimināciju ir iespējams attaisnot, *“ [..] ja tās pamatā ir objektīvi apsvērumi, tajā pašā laikā personas ar invaliditāti*

¹⁰⁹ Eiropas Komisija: Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei. 4.2.apakšpunkts, 9.lpp. Pieejams: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/LV/COM-2017-682-F1-LV-MAIN-PART-1.PDF> [aplūkots 04.05.2018.].

¹¹⁰ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmanis & Liberte”. 2010, 69.lpp.

¹¹¹ Комитет по правам инвалидов: Заключительные замечания по первоначальному докладу Латвии. Pieejams: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fLVA%2fCO%2f1&Lang=en [aplūkots 04.05.2018.].

¹¹² Ibid п. 47.

netiešo diskrimināciju pamatā izjūt tieši objektīvi pastāvošo šķēršļu dēļ. Līdz ar to, aprobežojoties tikai ar parasto netiešās diskriminācijas jēdzienu, ES tiesības nerasniegtu mērķi, t.i., diskriminācijas invaliditātes izskaušanu caur vienlīdzīgu iespēju radīšanu, jo attiecīgi jebkurš objektīvi pastāvošs šķērslis būtu par pamatu netiešās diskriminācijas invaliditātes dēļ attaiņošanai situācijā, kur tieši minētie šķēršļi ir galvenais diskriminācijas invaliditātes dēļ iemesls.”¹¹³ Tieši tādēļ ANO Konvencija un ES tiesības paredz īpašu pienākumu darba devējiem attiecībā uz diskrimināciju invaliditātes dēļ – saprātīgas pielāgošanas pienākums. (sk. 3.)

¹¹³ Dupate K. 2014, 363.lpp.

2. INVALIDITĀTES JĒDZIENS

2.1. Jēdziens “invaliditāte” Latvijas nacionālajās tiesībās

“Invaliditātes” jēdziena saturs atklājas Satversmes 91.panta komentāros, kur invaliditāte tiek skaidrota kā “ilgstoši un anormāli cilvēka fizisko, psihisko vai garīgo funkciju traucējumi.”¹¹⁴ Tādi jēdzieni kā “ilgstoši” un “anormāli” jāsaprot sekojoši – “pārejoši veselības traucējumi (arī ilgstoša slimība) nav invaliditāte, taču tie var kļūt par invaliditāti, ja zūd reālas izredzes izvesēloties; funkciju traucējumi, kas rodas novecošanas procesa rezultātā, nav uzskatāmi par invaliditāti.”¹¹⁵

2011.gada 1.janvārī stājās spēkā Invaliditātes likums, kurš ir vienīgais Latvijas nacionālais tiesību akts, kas nosaka invaliditātes jēdzienu. “*Likuma mērķis ir novērst vai mazināt invaliditātes risku personām ar prognozējamu invaliditāti un mazināt invaliditātes sekas personām ar invaliditāti.*” Likuma 1.panta astotā daļa nosaka, ka “*personai ar invaliditāti ir persona, kurai šajā likumā paredzētajā kārtībā ir noteikta invaliditāte*”. Tātad, lai personu Latvijā atzītu par personu ar invaliditāti, tai ir jābūt piešķirtai invaliditātes grupai.¹¹⁶ Invaliditātes likuma 5.panta pirmā daļa nosaka, ka “*invaliditāte ir ilgstošs vai nepārejošs ļoti smagas, smagas vai mērenas pakāpes funkcionēšanas ierobežojums, kas ietekmē personas garīgās vai fiziskās spējas, darbības, pašaprūpi un iekļaušanos sabiedrībā*”. (sk. 2.2.) Saskaņā ar Ārstniecības likuma¹¹⁷ 71.pantu “*ilgstošu vai pastāvīgu fizisko vai psihisko spēju ierobežojuma un funkcionēšanas ierobežojuma gadījumos ķermeņa, aktivitātes un dalības līmenī veselības un darbības ekspertīzi veic un invaliditāti nosaka valsts pilnvarota Veselības un darbības ekspertīzes ārstu komisija (VDEĀK), kuras darbību reglamentē normatīvie akti*”.

Papildus invaliditātes jēdzienam, Invaliditātes likuma izpratnē, ir minēts tāds jēdziens kā “prognozējamā invaliditāte”. Saskaņā ar Invaliditātes likuma 4.pantu “*prognozējamā invaliditāte ir slimības vai traumas radīti funkcionēšanas ierobežojumi, kas gadījumā, ja netiek sniegti nepieciešamie ārstniecības un rehabilitācijas pakalpojumi, var būt par iemeslu invaliditātes noteikšanai*”.¹¹⁸ Tātad invaliditāte ir jau noteikts faktors, kas ierobežo cilvēka iekļaušanos sabiedrībā, turpretī, prognozējamā invaliditāte norāda uz nākotnē iespējamu invaliditātes esamību. Ārstniecības likuma 3.panta otrā daļa nosaka, ka “*[..]personas ar prognozējamu invaliditāti veselības aprūpe ir prioritāra*”.

¹¹⁴ Levits E. 2011, 113.lpp, 150.pragrāfs.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Autoru kolektīvs. Rokasgrāmata psihiatrijas pakalpojumu lietotājiem. Līdzīgs palīdz līdzīgam. Rīga: Resursu centrs ar garīgiem traucējumiem Zelta, 2010, 43.lpp.

¹¹⁷ Ārstniecības likums: LV likums. Pieņemts 12.06.1997. [18.03.2018.].

Invaliditātes likuma 6.pants nosaka invaliditātes iedalījumu grupās, norādot, ka personai līdz 18 gadu vecumam invaliditāti nosaka bez iedalījuma grupās. Saskaņā ar šā panta trešo daļu personas ar invaliditāti ir iedalāmas trijās grupās – I, II un III grupa. I grupa ir gadījumā, ja darbspēju zaudējums ir 80-100 procentu apmērā (ļoti smaga invaliditāte), II grupa ir gadījumā, ja darbspēju zaudējums ir 60-79 procentu apmērā (smaga invaliditāte) un III grupa ir gadījumā, ja darbspēju zaudējums ir 25-59 procentu apmērā (mēreni izteikta invaliditāte).

Lai personai Latvijā piešķirtu invaliditātes statusu, vispirms ir jādodas pie sava ģimenes ārsta vai ārstējošā ārsta. Pēc tam ārsts lemj par cilvēka nosūtīšanu uz Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisiju. Ekspertīzes uzdevums ir izvērtēt cilvēka fizisko vai psihisko spēju ierobežojuma pakāpi. Ārsts pacientu var nosūtīt arī prognozējamās invaliditātes ekspertīzes veikšanai. Ja ārsts nosūta pacientu prognozējamās invaliditātes ekspertīzes veikšanai, tad pēc slēdziena saņemšanas ārsta pienākums ir izstrādāt individuālo rehabilitācijas plānu prognozējamās invaliditātes gadījumā.¹¹⁹

Invaliditātes jēdziens tiek pieminēts arī bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā¹²⁰, kura mērķis ir *“sniegt atbalstu bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautajām personām, lai veicinātu to spēju konkurēt darba tirgū”*. Lai iegūtu bezdarbnieka statusu personai ir jāatbilst kādam no 10.panta minētajiem nosacījumiem. Viens no šādiem nosacījumiem ir tāds, ka personai ir jābūt darbspējīgai, tāpēc saskaņā ar šī likuma 10.panta otro daļu *“par darbspējīgu šā likuma izpratnē uzskatāma arī persona, kurai ir noteikta invaliditāte, izņemot gadījumus, kad tai ir noteikts 100 procentu darbspēju zaudējums”*. Šis likums ir attiecināms uz invalīdiem tik lielā mērā, cik viņi atbilst *“darbspējīgas personas”* līmenim. Tātad no tā izriet, ka personas ar invaliditāti nav atzīstamas par darbspējīgām un nav tiesīgas iegūt bezdarbnieka statusu, ja saskaņā ar Invaliditātes likumu viņu darbspējas zaudējums ir noteikts kā I grupa (100% apmērā), kas uzskatāma par ļoti smagu invaliditāti.

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma¹²¹ mērķis ir *“noteikt sociālā darba, karitatīvā sociālā darba, sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas, profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanas un saņemšanas principus, to personu loku, kurām ir tiesības saņemt šos pakalpojumus un palīdzību, kā arī sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas un profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu samaksas un finansēšanas principus”*. Šis likums ir attiecināms uz personu ar invaliditāti tiktāl, ciktāl uz viņiem var attiecināt likumā paredzēto tiesību loku. Likums arī aizsargā personas ar invaliditāti saskaņā ar 19.pantu, kurš nosaka, ka *“sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas mērķis*

¹¹⁹ Saskaņā ar Invaliditātes likums: LV likums. Pieņemts 20.05.2010. [25.03.2018.].

¹²⁰ Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums: LV likums. Pieņemts 01.07.2002. [25.03.2018.].

¹²¹ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums: LV likums. Pieņemts 31.10.2002. [25.03.2018.].

ir novērst vai mazināt invaliditātes, darbnespējas, brīvības atņemšanas soda izciešanas, atkarības vai vardarbības un citu faktoru izraisītās negatīvās sociālās sekas personas dzīvē.” Tomēr likumā norādīts, ka tas attiecināms uz personām ar invaliditāti tiktāl, ciktāl tās ir par tādām atzīstamas pēc Invaliditātes likuma.

ANO Komiteja Latvijai adresētajās rekomendācijās par ANO Konvencijas “Par personu ar invaliditāti tiesībām” izpildi pauda bažas par to, ka, pirmkārt, “invaliditāte” aprobežojas ar medicīnisko modeli, ar norādi, ka persona ar invaliditāti ir darba nespējīga un, otrkārt, valsts nesniedz pietiekamu finansējumu, lai nodrošinātu invalīdu tiesības.¹²² Papildus komiteja pauž bažas, ka Invaliditātes likums ietver sevī šauru piemērojamības sfēru un tā mērķis ir ierobežots, neietver sevī precīzu diskriminācijas aizliegumu pēc visām invaliditātes pazīmēm.¹²³ Komiteja iesaka, izskatīt savu nacionālo tiesisko regulējumu ar mērķi iekļaut precīzāku diskrimināciju, kas iekļautu sevī visas diskriminācijas formas uz invaliditātes pamata, iekļaujot garīgos un psiholoģiskos traucējumus, visas dzīves sfērās.¹²⁴

2.2. Jēdziena “invaliditāte” izpratne Eiropas Savienībā

Invaliditātes jēdziens ir noteikts gan ANO Konvencijā, gan ES tiesībās. ES tiesībās invaliditātes jēdziena nozīme izriet atbilstoši ANO Konvencijai.

Saskaņā ar ANO Konvencijas 1.panta sniegto definīciju: “*Pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ilgstoši fiziski, garīgi intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlaicīgi ar citiem.*”

Direktīvā 2000/78/EK netiek definēts invaliditātes jēdziens un kamēr EST nesniedza šādu definējumu savā judikatūrā, par to, kas ir invaliditāte lēma valsts tiesas.¹²⁵ Tomēr 2006.gadā EST izskatīja tādu pamatjautājumu kā invaliditātes definīcija pirms ES pievienojās ANO Konvencijai par personu ar invaliditāti tiesībām. EST lietā *Navas*¹²⁶ interpretēja jēdzienu “invaliditāte” šādi: “Direktīvas kontekstā „invaliditāte” ir jāsaprot kā ierobežojums, kas rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kas traucē personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē.” Jāpiebilst, ka EST norādīja, “lai uz ierobežojumu attiektos jēdziens “invaliditāte”, ir

¹²² Комитет по правам инвалидов: Заключительные замечания по первоначальному докладу Латвии. п.6. Pieejams: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fLVA%2fCO%2f1&Lang=en [aplūkots 04.05.2018.].

¹²³ Ibid, п. 8.

¹²⁴ Ibid, п. 9.

¹²⁵ Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra. Eiropas padome. Eiropas diskriminācijas novēršanas tiesību rokasgrāmata. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2011, 97.lpp.

¹²⁶ EST 11.07.2006. spriedums lietā C-13/05 Chacon Navas.

jābūt iespējai, ka tas pastāvēs ilgāku laiku”.¹²⁷ Dažiem "slimību" veidiem no agrīnās stadijas būs skaidrs, ka efekti būs ilgstoši. Šajā spriedumā nav nošķirti nosacījumi, kas pēc definīcijas ir “ilgstoši un tas ir zināms, tiklīdz tiek veikta diagnoze” un nosacījumi, kas var izpausties ilgstošās slimības gadījumos, un apstākļi, kas nekad nav ilgstoši. Atšķirība starp slimībām un invaliditāti nav tik skaidra, kā to paredz šis spriedums, un tiek apgalvots, ka ilgstoša slimība (hroniskas slimības), kas izraisa funkcionālu ierobežojumu, ir jāuzskata par invaliditāti direktīvas izpratnē.¹²⁸ Tiesa lietā *Ring un Skouboe Werge*¹²⁹ EST precizēja, ka “noteiktos apstākļos jēdziens “invaliditāte” var ietvert stāvokli, ko radījusi neārstējama vai ārstējama ilgstoša slimība.”¹³⁰ Tiesa invaliditātes definīciju interpretēja saskaņā ar sniegto ANO Konvencijā.

Nemot vērā, to ka Direktīva 2000/78/EK attiecas uz nodarbinātības jomu, tad EST ir norādījusi, ka “jēdziens “invaliditāte ir jāuzskata par tādu, kas it īpaši izriet no fiziskiem, materiāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlaicīgi ar citiem”.¹³¹ Līdz ar to diskriminācijas aizlieguma tiesību izpratnē jēdziens “invaliditāte” ir daudz plašāks nekā tam ir piešķirta nozīme nacionālajās tiesībās, kas vērstas uz invalīdu sociālo aizsardzību.¹³² EST pēc ES pievienošanās ANO Konvencijai savā judikatūrā norādīja, ka ES atvasinātās tiesības ir interpretējamas pēc iespējas saskaņā ar ES saistošajiem starptautiskajiem līgumiem,¹³³ tādējādi Direktīvas interpretācijai un piemērošanai ir jāpiemēro ANO Konvencijai 1.pantā noteiktais “invaliditātes” jēdziens. Lietā *Nava* ģenerālvokāte norādīja, ka “saskaņā ar ANO konvencijā ietverto definīciju kavēklis līdzdalībai sabiedrības dzīvē rodas “mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem” līdz ar to “*Navas* spriedumā ietvertā definīcija varētu būt šaurāka par ANO konvencijā ietverto definīciju un būtu interpretējama atbilstoši starptautiskajām tiesībām.”¹³⁴ Eiropas Savienības tiesa piekrita šim viedokli un ietvēra Direktīvā 2000/78 invaliditātes

¹²⁷ EST 11.07.2006. spriedums lietā C-13/05 Chacon Navas.

¹²⁸ Waddington L., Lawson A. 2009, p. 16.-17.

¹²⁹ EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 Ring un Skouboe Werge.

¹³⁰ Eiropas Komisija: Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei. 6.2.apakšpunkts, 16.lpp. Pieejams: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/LV/COM-2017-682-F1-LV-MAIN-PART-1.PDF> [aplūkots 04.05.2018.].

¹³¹ EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 HK Danmark, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un HK Danmark, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S. 38.punkts.

¹³² Ševes K. 2016, 535.lpp.

¹³³ EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 HK Danmark, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un HK Danmark, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S. 29.punkts.

¹³⁴ Ģenerālvokātes Julianas Kokotes secinājumi apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11, HK Danmark, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un HK Danmark, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A62011CC0335> [aplūkots 07.04.2018.].

definīcijā vārdus “mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem”.¹³⁵ “Tai pašā laikā, ņemot vērā faktu, ka Direktīva attiecas uz nodarbinātības jomu, EST sašaurināja tvērumu jēdzienam “šķēršļi”. Konkrēti, ja ANO Konvencijas definīcija norādu uz mijiedarbību ar dažādiem šķēršļiem, kas var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību “sabiedrības dzīvē vienlaicīgi ar citiem”, tad Direktīvas nozīmē definīcija norāda tikai uz tiem šķēršļiem, kuri “apgrūtina attiecīgās personas līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlaicīgi ar citiem”.¹³⁶

Attiecībā par invaliditātes jēdzienu svarīgi ir norādīt, ka vairākas dalībvalstis ir izvēlējušās īstenot Direktīvas 2000/78/EK noteikumus divos (vai vairākos) valstu tiesību aktos. Parasti viens likums paredz aizsardzību no, piemēram, tiešas un netiešas diskriminācijas un attiecas uz citiem vispārējiem direktīvas noteikumiem¹³⁷, bet otrais likums attiecas uz saprātīgu piemērošanas pienākumu. Parasti šī pieeja ir cieši saistīta ar divējādu pieeju invaliditātes noteikšanai, un vispārējais likums par nediskrimināciju paredz vai nu vispārēju invaliditātes definīciju, bet tiesību aktos, kas attiecas uz saprātīgu pielāgošanas pienākumu, tiek izmantota atšķirīga un ierobežotāka invaliditātes definīcija, parasti no sociālā nodrošinājuma jomas.¹³⁸

Ņemot vērā iepriekš minētās nianse ANO Konvencijas un Direktīvas 2000/78/EK starpā, jāsecina, ka ES tiesībās attiecībā uz “invaliditātes” jēdzienu īpašā nozīmē kalpo vēsturiskā *Navas* lieta un ANO Konvencijas un Direktīvas mijiedarbība. Vēršot uzmanību uz EST un ģenerālvokātes Julianas Kokotes sniegtajām interpretācijām, jāsecina, ka ES tiesībās ietvertā “invaliditātes” definīcija ir identiska ANO Konvencijai ietvertajai definīcijai, līdz ar to saskaņā ar Direktīvu 2000/78/EK ir piemērojama tā pati ANO Konvencijā 1.pantā ietvertā definīcija.

2.3. Jēdziena “invaliditāte” izpratnes atšķirības Latvijas nacionālajās un ES tiesībās

Invaliditātes likums attiecībā uz indivīda traucējumiem norāda tikai tādus kā nepietiekamas garīgās vai fiziskās spējas, darbības spējas, pašaprūpes spējas, kas rodas funkcionēšanas ierobežojuma rezultātā, savukārt, ANO Konvencijas definīcija nosaka, ka jānovērš šķēršļi, kuri mijiedarbībā ar traucējumiem apgrūtina pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē.¹³⁹ Pievēršot uzmanību šīm definīcijas daļām, arī jāsecina, ka Invaliditātes likums aprobežojams tikai ar noteiktiem indivīda traucējumiem, bet ANO Konvencija norāda uz plašāku traucējumu klāstu, nenosaucot konkrētas spējas.

¹³⁵ Dupate K. 2014, 359.lpp.

¹³⁶ Ibid.

¹³⁷ Ar "vispārīgiem noteikumiem" saprot tādus direktīvas noteikumus, kas attiecas uz gandrīz visiem vai visiem no četriem direktīvas darbības jomām.

¹³⁸ Waddington L., Lawson A. 2009, p. 23.

¹³⁹ Dupate K. 2014, 359.lpp.

Invaliditātes likums aprobežojas ar šķēršļiem, kas izriet no personas funkcionāliem traucējumiem, tādā veidā neietver pašas problēmas saikni, t.i., mijiedarību ar dažādiem šķēršļiem (ANO Konvencijas izprantē). Kā arī, Invaliditātes likumā nav ietverts diskriminācijas aizlieguma uz invaliditātes pamata mērķis – nodrošināt vienlīdzīgas iespējas ar pārējo sabiedrību.¹⁴⁰

Tomēr jāpiebilst, ka attiecībā uz sociālās drošības tiesību jomu, nevarētu teikt, ka Invaliditātes likums ir pretrunā ANO Konvencijai, jo sociālās drošības tiesību nodrošināšana ir atkarīga no valsts finansiālajām iespējām, tādā veidā valstīm ir dota plaša rīcības brīvība. Vēsturiski invaliditātes jēdziens nacionālajās tiesībās tika ietverts tieši sociālās drošības tiesību noteikšanai, tādējādi aprobežojot “invaliditātes” definīcijas mērķi tikai ar medicīnisko nozīmi. Savukārt, ANO Konvencijas un arī Direktīvas 2000/78/EK mērķis ir nodrošināt šo personu vienlīdzīgas iespējas visās dzīves jomās, ne tikai sociālajā un medicīniskajā, tādējādi norādot, ka minētajām definīcijām ir atšķirīgs mērķis.¹⁴¹

Latvijā personu ar invaliditāti tiesības netiek skaidri noregulētas nodarbinātības jomā, tādā veidā praksē norādot, ka arī šajā jomā nereti personas ar invaliditāti tiek saprastas tikai tās, kas atzītas par tādām sociālās drošības tiesību nozīmē. Tādējādi, Latvijas tiesības aprobežojas tikai ar funkcionēšanas traucējumiem attiecībā uz personām ar invaliditāti, neiekļaujot arī tādas problēmas, kā liekais svars, redze, dzirde un citi šķēršļi saskaņā ar ANO Konvencijas un Direktīvas 2000/78/EK izpratni. Līdz ar to invaliditāte DL izprantē, bieži vien tiek saprasta identiski Invaliditātes likumam. Sekojoši autore pētījuma tālākajā gaitā analizēs jautājumu attiecībā par DL piemērojamo “invaliditātes” jēdziena interpretāciju, t.i., vai DL aprobežojas ar Invaliditātes likuma sniegto “invaliditātes” definīciju vai arī DL izprantē tā tiek saprasta plašākā kontekstā no ES tiesībām.

Ņemot vērā iepriekš minēto, jāsecina, ka šāda prakse ir pretrunā gan ANO Konvencijai, gan ES Direktīvai 2000/78/EK. Nenosakot skaidru invaliditātes jēdzienu nodarbinātības jomā, Latvija nav efektīvi izpildījusi visas savas saistības - attiecībā uz personām ar invaliditāti tiesībām, kas izriet no ANO Konvencijas un Direktīvas 2000/78/EK.

¹⁴⁰ Dupate K. 2014, 359.lpp.

¹⁴¹ Ibid, 360.lpp.

3. JĒDZIENA “SAPRĀTĪGS PIELĀGOŠANAS PIENĀKUMS”

IZPRATNE

3.1. Jēdziena “saprātīgs pielāgošanas pienākums” izpratne ANO Konvencijā par personām ar invaliditāti tiesībām un Direktīvā 2000/78/EK

ANO Konvencija atšķirībā no Direktīvas 2000/78/EK skaidri klasificē “saprātīgu pielāgošanas pienākumu” kā diskriminācijas formu. Saskaņā ar ANO Konvencijas 2.panta 3.punktu “*“diskriminācija invaliditātes dēļ” nozīmē jebkāda veida nošķiršanu, izslēgšanu vai ierobežošanu invaliditātes dēļ [..]Tā ietver visas diskriminācijas formas, tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu.*” Tādējādi saprātīgs pielāgošanas pienākums ir iekļauts ANO Konvencijas nediskriminācijas principā.¹⁴² Turklāt, pienākuma neievērošana veikt saprātīgu pielāgošanu ir uzskatāma par diskrimināciju.¹⁴³ Nostiprinot saprātīgu pielāgošanas pienākumu nediskriminācijas sistēmā, tas kalpo par apliecinājums, ka tas ir būtisks elements, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti bauda cilvēktiesības ar citiem “uz vienlīdzīga pamata.”¹⁴⁴ Līdz ar to saprātīgu pielāgošanu uzskata par *sui generis* tiesībām. Principā saprātīgs pielāgošanas pienākums ir pienākums, kura mērķis ir sasniegt zināmu rezultātu neatkarīgi, cik salīdzināmas ir situācijas, tādējādi nav svarīgi nodalīt¹⁴⁵, vai diskriminācija ir tieša vai netieša, tomēr jāvērs uzmanība, ka ES likumdevējs saprātīgas pielāgošanas pienākumu ir pielīdzinājis netiešai diskriminācijai, paredzot to Direktīvas 2000/78/EK 2.pantā.¹⁴⁶ (sk. 1.1.1. un 1.1.2.)

Saskaņā ar ANO Konvencijas 2.pantu saprātīgs pielāgojums “nozīmē vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas - ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu -, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības”. Saprātīgas pielāgošanas mērķis ir skaidri redzams no 2. panta – 1) lai invalīds varētu baudīt vai īstenot savas tiesības "vienlīdzīgi ar citiem" un 2) vajadzība konkrētajā gadījumā. Attiecībā uz jēdziena “pielāgošana” nozīmi nav avotu, kas skaidri to definētu¹⁴⁷, jo tas var nozīmēt visdažādākos pasākumus, kas jāveic, ņemot vērā darbinieka ar invaliditāti vajadzības, darba raksturu, kā arī,

¹⁴² Feeri D., Lawson A. Reasonable accommodation for disabled people in employment contexts. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, p. 48.

¹⁴³ Dupate K. 2014, 363.lpp.

¹⁴⁴ Feeri D., Lawson A. 2016, p. 48.

¹⁴⁵ Tobler C. Limits and potential of the concept of indirect discrimination. Luxembourg: European Commission, 2008, p.23.,52.

¹⁴⁶ Dupate K. 2014, 364.lpp.

¹⁴⁷ EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 HK Danmark, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un HK Danmark, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S. 49.punkts.

protams, darba devēja objektīvās un saprātīgas iespējas.¹⁴⁸ Kā norādījusi ANO Konvencijas komiteja, tad “[...] pienākums nodrošināt saprātīgu pielāgošanu ir *ex nunc* pienākums, kas nozīmē, kas tas ir izpildāms no brīža, kad tas ir nepieciešams situācijā, kad indivīdam ar traucējumiem tas ir vajadzīgs, piemēram, darbavietā vai skolā, lai konkrētajā gadījumā baudītu vienlīdzīgas tiesības. [...] Saprātīgu pielāgošanu var izmantot, lai nodrošinātu pieejamību indivīdam ar invaliditāti konkrētā situācijā. Saprātīgas pielāgošanas mērķis ir panākt taisnīgumu pret indivīdu tādā ziņā, ka tiek garantēta nediskriminēšana vai vienlīdzība, ņemot vērā, cieņu, indivīda autonomiju un izvēli. Tādējādi cilvēks ar retiem traucējumiem varētu lūgt pielāgošanu, kas neietilpst nevienā pieejamības standartā”.¹⁴⁹ ANO Konvencijas 2.pants neprasa grozījumus vai pielāgojumus, kas būtu nesamērīgi vai nepamatots slogs. Šim nolūkam "slogs" neaprobežojas tikai ar finansiālām izmaksām, bet varētu ietver tādus faktorus kā darba kārtības traucējumus, kvalitātes vai rakstura pasliktināšanos pamatpakalpojumus. Daudzi pasākumi sniegs tīro labumu nevis tikai slogu, kas uzlabos pieejamību un palielinās organizācijas potenciālo klientu bāzi.¹⁵⁰ Tomēr svarīgi ir norādīt, ka pielāgošanās pienākums noteikti nevar būt tāds, kas uzliek darba devējam par pienākumu veikt nesamērīgus pielāgošanas pienākumus, bet to, vai attiecīgais pielāgošanas pienākums darba devējam uzliek saprātīgu slogu, jāvērtē nacionālajām tiesām.¹⁵¹

Lai analizētu “saprātīgas pielāgošanas pienākumu” ES tiesībās vispirms būtu jāaplūko Direktīvas 2000/78 5.pants, kurš paredz vienlīdzību un diskriminācijas aizliegumu. Tātad, saskaņā ar 5.pantu: *“Dalībvalstis atzīst, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā un saskaņā ar to un ka visiem cilvēkiem bez jebkādas diskriminācijas ir tiesības uz vienādu likuma aizsardzību un uz likumā paredzēto priekšrocību vienādu izmantošanu. Dalībvalstis aizliedz jebkādu diskrimināciju invaliditātes dēļ un garantē personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ. Lai veicinātu vienlīdzību un likvidētu diskrimināciju, dalībvalstis veic visus atbilstošos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek veikti saprātīgi pielāgojumi. Īpašos pasākumus, kas ir nepieciešami, lai paātrinātu vai sasniegtu personu ar invaliditāti faktisku vienlīdzību, neuzskata par diskrimināciju šīs konvencijas nozīmē.”* Kā jau iepriekš autore minēja, Direktīva 2000/78 nenosaka saprātīgu pielāgošanos kā diskriminācijas veidu, līdz ar to, dalībvalstīm tas neuzliek pienākumu šādi šo terminu arī klasificēt, tomēr EST interpretē 5.pantu un tā saprātīgu pielāgošanas pienākumu kā

¹⁴⁸ Waddington L., Lawson A. 2009, p. 17.

¹⁴⁹ UN Committee on the Rights of persons with Disabilities: General Comment on article 9 of the Convention. Pieejams: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/DGCArticles12And9.aspx> [aplūkots 12.05.2018.]

¹⁵⁰ Feeri D., Lawson A. 2016, p. 50.

¹⁵¹ EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 HK Danmark, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un HK Danmark, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S. 59.punkts.

daļu no diskriminācijas aizlieguma principa, tādā veidā šāda interpretācija nodrošina Direktīvas 2000/78 atbilstību ANO Konvencijai.¹⁵² Pienākums veikt saprātīgu pielāgošanu, kas noteikts Direktīvas 5.pantā, var tikt iedalīts divos elementos: 1) darba devējam jāveic “attiecīgie pasākumi” un 2) ja vien tas nerada nesamērīgu slogu.¹⁵³

Pirmkārt, vispirms pievēršoties pirmajam elementam “attiecīgie pasākumi” - Direktīvas 2000/78 20.apsvērums nosaka, ka “būtu jāparedz pienācīgi, t.i., efektīvi un praktiski pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darba laiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu”. No tā var secināt, ka jēdziens “saprātīgs” nozīmē, ka jebkurai pielāgošanai ir jābūt efektīvai, lai personai ar invaliditāti būtu iespēja piedalīties ar darbu saistītās darbībās, vienlaikus neradot pārmērīgu slogu darba devējam.¹⁵⁴ Direktīvā lietotais jēdziens “pielāgošana” apzīmē jebkādas darba maiņas vai pielāgojumus darbā, nodarbinātības praksi, darba vidi, stāvokli vai apstākļus, kādos tiek veikts darbs, lai persona varētu vienlīdzīgi baudīt ieguvumus no nodarbinātības.¹⁵⁵ EST apvienotajās lietās *HK Danmark* norādīja, ka pasākumi, kas izriet no “saprātīga pielāgošanas pienākuma” definīcijas ir interpretējami plaši.¹⁵⁶

Otrkārt, attiecībā uz otro elementu “nesamērīgu slogu” – saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 5.pantu, kā arī ANO Konvencijas 2.pantu, darba devējam nav pienākuma veikt attiecīgos pielāgošanas pasākumus, ja tas viņam uzliek nesamērīgu slogu, taču direktīvā ir neprecīzs definējums ko nozīmē “slogs”, jo tā paredz tikai to, ka *“slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā”*. Kā arī Direktīvas 21.apsvērums paredz, ka *“lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina neproporcionāla sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums un finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību”*. No šī var secināt, ka “nesamērīgs” slogs rodas, ja nepieciešamā pielāgošana prasa ievērojamas finansiālās izmaksas darba devējam, kas nav ilgtspējīga, ņemot vērā uzņēmuma finanšu resursus. Tomēr kā jau iepriekš autore minēja, EST vēl nav norādījusi, cik plaši būtu vērtējams definējums “nesamērīgs slogs” un šo uzdevumu ir atstājusi nacionālās tiesas ziņā.¹⁵⁷

Tātad, ņemot vērā iepriekš minēto, jāsecina, ka, pirmkārt, tiesību avoti nesniedz skaidru definējumu par to, kādi pasākumi ietilpst pielāgošanas pienākumā, otrkārt, nav norādījuma par

¹⁵² Feeri D., Lawson A. 2016, p. 51.

¹⁵³ Waddington L., Lawson A. 2009, p. 25.

¹⁵⁴ Ibid.

¹⁵⁵ Feeri D., Lawson A. 2016, p. 51.

¹⁵⁶ EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 *HK Danmark*, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un *HK Danmark*, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S. 53.punkts.

¹⁵⁷ Feeri D., Lawson A. 2016, p. 53.

to, kādi pasākumi ir uzskatāmi par saprātīgiem, treškārt, nav iespējams konkrēti definēt, kas ir saprātīgs pienākums.

3.2. EST prakse – jēdziena “saprātīga pielāgošana” interpretācija

Ņemot vērā jēdziena “saprātīga pielāgošana” interpretācijas dažādību (sk. 3.1.), t.i., faktu, ka saprātīga darba vietas pielāgošana var tikt veikta daudz un dažādos veidos, ir jāapskata EST judikatūra šajā jautājumā.

Pirmkārt, būtiski minēt lietu *Chacon Navas* (sk. 2.2.), kurā EST izskatīja pamatjautājumu par “invaliditātes” jēdziena definējumu, jo Direktīvā 2000/78 netiek definēts jēdziens “invaliditāte”, līdz ar to, EST atzina, ka “Direktīvas kontekstā „invaliditāte” ir jāsaprot kā ierobežojums, kas rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kas traucē personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē.”¹⁵⁸ EST norādīja, ka “ar atlaišanu no darba saistītais aizliegums personu diskriminēt invaliditātes dēļ, kas ir paredzēts Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktā un 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā, liedz personu atlaist no darba invaliditātes dēļ, ja atlaišanas pamatā, ņemot vērā pienākumu paredzēt pienācīgu darba vietas izveidošanu invalīdam, nav tas, ka attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj vai nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus”.¹⁵⁹ Tātad, nedrīkst atlaist darbinieku, kurš invaliditātes dēļ nespēj veikt agrāk nolīgto darbu, kamēr nav veikts saprātīgs darba vietas pielāgošanas pienākums.

Konkrēti būtu jānorāda uz tādu frāzi kā par šķēršļiem “profesionālajā dzīvē” un uz šo problēmu vislabāk norāda lieta *Z. pret A Government department, The Board of management of a community school*.¹⁶⁰ Lieta tika izskatīta sakarā ar to, ka Z. sakarā ar fiziskiem traucējumiem nevarēja dabiski dzemdēt bērnu, tāpēc bērnu iznēsāja surogātmāte, līdz ar bērna piedzimšanu, viņai tika atteikts piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adoptācijas atvaļinājumam, jo viņa pati nav dzemdējusi vai adoptējusi bērnu. EST tika lūgts izskatīt, vai šādi fiziskie traucējumi sakarā ar ko, viņa nav bijusi spējīga dabiski dzemdēt bērnu, ir atzīstami par invaliditāti. EST norādīja, ka saskaņā ar Direktīvu 2000/78, kā arī atsaucoties uz lietu *Ring un Werge*, šajā gadījumā nav uzskatāma par “invaliditāti”, jo viņas nespēja bērnu piedzemdēt nav atzīstama par šķērslī viņas spējai piedalīties profesionālajā dzīvē. Kā paziņoja, ka “[..] “nav strīda par to, ka šāda slimība ir ierobežojums, kas it īpaši izriet no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kuriem ir pastāvīgs raksturs. [..] nav apstrīdams, ka tas, ka sievietei nevar būt sava bērna, var būt viņai

¹⁵⁸ EST 11.07.2006. spriedums lietā C-13/05 *Chacon Navas*, 40. paragrāfs.

¹⁵⁹ *Ibid* 58. paragrāfs.

¹⁶⁰ EST 18.03.2014. spriedums lietā C-363/12 *Z. pret A Government department, The Board of management of a community school*.

liels ciešanu avots. Tomēr jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē nozīmē, ka personai piemītošais ierobežojums mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem.”¹⁶¹ Ģenerālvokāts norādījis, ka “nespēja tikt pie bērna, izmantojot vispārpieņemtos veidus, pati par sevi nav šķērslis mātei pasūtītajai stāties darbā, to veikt un tajā progresēt”.¹⁶² Turklāt, nav pierādījumu tam, ka viņas stāvoklis radīja viņai šķērslis profesionālajā dzīvē. Z. rīkojās nepareizi, argumentējot tikai ar to, ka viņas nespēja dzmedēt bērnu traucē baudīt nodarbinātības pabalstus, kas tiek piešķirti mātēm bez tādiem fiziskiem traucējumiem. Z. bija jānorāda, ka šādu fizisko traucējumu esamība radīs šķēršļus viņas profesionālajā dzīvē vērtējot to kā ar nodarbinātību saistītu nelabvēlīgu situāciju. Kā arī, attiecībā uz pierādīšanas elementu, būtu jāpievēršas pie lietas *Coleman* (sk. 1.1.3.), kur EST atzina, ka Direktīva 2000/78 paplašina diskrimināciju asociācijas dēļ tādā veidā ļaujot uz to atsaukties personām, kuras paši nav invalīdi, bet ir saistīti ar personu ar invaliditāti. Šajā lietā būtu bijis nelietderīgi likt *Coleman* pierādīt, ka viņas bērna invaliditāte traucē/rada šķēršļus viņas spējai piedalīties profesionālajā dzīvē. Tas, ka ES diskriminācijas novēršanas tiesību materiālā piemērošanas joma ir ierobežota ar nodarbinātību, nenozīmē, ka aizsardzība pret diskrimināciju invaliditātes dēļ būtu jānodrošina tikai tām personām, kuras var pierādīt, ka viņu traucējumi (invaliditāte) rada šķēršļus, kas ir tieši saistīti ar profesionālo darbību.¹⁶³

Otrkārt, ņemot vērā saprātīgas pielāgošanas pienākumu Direktīvā 2000/78/EK, svarīgi ir atkal norādīt uz lietu *Coleman*. Šeit rodas jautājums par to, vai direktīvas “saprātīgas pielāgošanas pienākums” attiecas arī uz asociāciju.¹⁶⁴ Var pamatoti uzskatīt, ka saprātīgs pielāgošanas pienākums varētu tikt piemērots arī personām, kuras pašas nav invalīdi, bet ir saistīti ar tādu personu.¹⁶⁵ Direktīvas 5.pants pieprasa saprātīgus pienākumus “personām ar invaliditāti” un EST savā judikatūrā nostiprināja, ka saprātīgs pielāgojums “jāuzskata par tādu, kas attiecas uz dažādu šķēršļu novēršanu, kas apgrūtina personu ar invaliditāti pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem”.¹⁶⁶

Treškārt, attiecībā uz to, ka “saprātīgas pielāgošanas pienākuma” definīcija ir interpretējama plaši, EST lietā *HK Danmark* atzina, ka pielāgošanas pasākumi varētu būt arī

¹⁶¹ EST 18.03.2014. spriedums lietā C-363/12 Z. pret A Government department, The Board of management of a community school. 78. un 80.paragrāfs.

¹⁶² Ibid, 81.paragrāfs.

¹⁶³ Feeri D., Lawson A. 2016, p. 55.

¹⁶⁴ Ibid.

¹⁶⁵ Dupate K. 2014, 364.lpp.

¹⁶⁶ EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 *HK Danmark*, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un *HK Danmark*, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S. 53.punkts.

tādi, kas paredz noteikt īpašu darba laiku, precīzāk, to samazinot.¹⁶⁷ Kā arī EST norādīja, ka “atbilstoši minētās direktīvas 5. pantam pielāgojumiem, uz kuriem personas ar invaliditāti var pretendēt, ir jābūt saprātīgiem tādā ziņā, ka tie nerada darba devējam nesamērīgu slogu”.¹⁶⁸ EST šajā lietā arī atzina, ka “lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina neproporcionāla sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums un finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību”.¹⁶⁹ Tas, ka jēdziens “pielāgojums” ir attiecināms arī uz tādiem pielāgojumiem kā tehniski, fiziski un organizatoriski, ir apstiprināts EST judikatūrā *Ring un Werge* un lietā *Komisija pret Itāliju*.¹⁷⁰

Ceturtkārt, atšķirībā no ANO Konvencijas Direktīva 2000/78 nenosaka saprātīgu pielāgošanu kā diskriminācijas formu, līdz ar to, tas neuzliek dalībvalstīm pienākumu klasificēt to šādā veidā, tomēr EST interpretē Direktīvas 5.pantu un saprātīgu pielāgošanu kā daļu no plašākas nediskriminācijas pienākuma. Lietā *Komisija pret Itāliju*¹⁷¹ EST konstatēja, ka Itālija nav izpildījusi Direktīvas 2000/78/EK izrietošās saistības, jo tā saprātīgu pielāgošanu neiekļāva nediskriminējošā likumdošanā, īstenojot direktīvu. Itālijas valdība apgalvoja, ka pienākums bija iekļauts citos likumos par invalīdu tiesībām. EST šos argumentus noraidīja, nosakot, ka lai gan šie tiesību akti paredzēja atbalsta pasākumus, sociālo integrāciju un aizsardzību, neviens no tiem neparedzēja vispārēju pienākumu nodrošināt saprātīgu pielāgošanu.¹⁷²

3.3. Darba likumā paredzētais tiesību loks attiecībā uz “saprātīgas pielāgošanas pienākumu” ņemot vērā Direktīvas 2000/78/EK regulējumu, EST judikatūru, ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām

ANO Konvencija un Direktīva 2000/78/EK ir Latvijas nacionālo tiesību sastāvdaļa, jo Latvijā valda monisma doktrīna, turkāt, svarīgi norādīt, ka kolīziju gadījumā piemērojamas ir starptautiskās normas. 1) LR ir ES dalībvalsts; 2) LR ir ratificējusi ANO Konvenciju. Tātad, ņemot vērā šos trīs aspektus, izriet, ka tā kā LR ir ES dalībvalsts un ANO Konvencijai ir pievienojusies arī ES, tad konvencijā noteikti pienākumi Latvijas tiesību sistēmai tiek uzlikti arī caur ES tiesībām. (sk. 1.3.)

¹⁶⁷ Ibid, 55.,56.punkts.

¹⁶⁸ EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 HK Danmark, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un HK Danmark, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S. 58.punkts.

¹⁶⁹ Ibid, 8.punkts.

¹⁷⁰ Feeri D., Lawson A. 2016, p. 56.

¹⁷¹ EST 16.01.2003. spriedums lietā C-388/01 Komisija pret Itāliju.

¹⁷² Feeri D., Lawson A. 2016, p. 52.

LR ANO Konvenciju ratificējusi 2010.gada 1.martā, stājoties spēkā 2010.gada 31.martā. ANO Konvencijas īstenošanai ir izstrādātas Pamatnostādnes 2014.-2020.gadam¹⁷³, lai tiktu nodrošināta konvencijā noteikto principu realizēšana. Pamatnostādņu mērķi un veicamie uzdevumi ir virzīti uz to, lai veicinātu personu ar invaliditāti pamattiesību un pamatbrīvību nodrošināšanu. Pamatnostādņu viena no regulēšanas jomām ir nodarbinātība, kur attiecīgi tiek regulēts arī jautājums par saprātīgas pielāgošanas pienākumu. Iekļaujošās nodarbinātības pamatnostādnes 2015. – 2020.gadam apstiprinātas ar Ministru kabineta rīkojumu Nr.244 “Par Iekļaujošās nodarbinātības pamatnostādņēm 2015.-2020.gadam”.¹⁷⁴ Tika izvirzīti četri rīcības virzieni mērķa sasniegšanai un viens no tiem ir - nodarbinātība, sekmējot personu ar invaliditāti re/integrēšanos darba tirgū. Tādējādi Latvija ir apņēmusies nodrošināt un veicināt, lai personas ar invaliditāti varētu īstenot un brīvi izmantot savas tiesības bez jebkādas diskriminācijas. Latvijas saistību lokā attiecībā pret personām ar invaliditāti pastāv pienākums veikt visus atbilstošos pasākumus, lai likvidētu diskrimināciju invaliditātes dēļ, ko piekopi jebkāda persona, organizācija vai privāts komersants.¹⁷⁵

Saskaņā ar ANO Konvencijas 2.pantu saprātīgs pielāgojums nozīmē “*vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas - ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu -, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības*” un saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 5.pantu saprātīgs pielāgojums ir “*Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā*” (sk. 3.1.) Attiecīgi šāds regulējums ir ieviests ar DL 7.pantu, kurš paredz vienlīdzīgu tiesību principu. Konkrēti DL 7.panta trešā daļa nosaka, ka “*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*

¹⁷³ Ministru kabinets: rīkojums par Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādņēm 2014.-2020.gadam. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/2013junijs/lmpamn_040613_inv.pdf [aplūkots 04.05.2018].

¹⁷⁴ Par Iekļaujošās nodarbinātības pamatnostādņēm 2015.-2020.gadam: Ministru kabineta 2015.gada 12.maija rīkojums nr. 244. [04.05.2018.].

¹⁷⁵ SIA "Baltijas konsultācijas", SIA "Agile & CO": Pētījums par starptautisko praksi personu ar invaliditāti atbalsta sistēmu jomā. 17.-18.lpp. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petijums_LM_par_starptautisko_praksi_personu_ar_invalid_atbalsta_sistema_joma.pdf [aplūkots 04.05.2018.].

nosūtītiem uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.” Redzams, ka gramatiski tulkojot šo normu, tā pilnībā atbilst ANO Konvencijā noteiktajam.

Kā norāda pētījums “Par starptautisko praksi personu ar invaliditāti atbalsta sistēmu jomā”, tad darba vietu fiziskā pieejamība ir viens no būtiskākajiem rādītājiem, lai veicinātu personu ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū, uz šādu faktoru norāda arī pamatnostādes.

Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes norāda, ka personām ar kustību traucējumiem nodarbinātībā nepieciešams pielāgot darbu vietu, piemēram, pielāgojot darba galda novietojumu, augstumu, pielāgojot iekļuvi telpās. Personām ar redzes traucējumiem nepieciešama darba rīku līdzekļu pielāgošana, piemēram, attiecīgi pielāgot datoru. Personām ar dzirdes traucējumiem darbs nevarētu būt saistīts, kur nepieciešama sarunas komunikācija, kā arī darba vietu vajadzētu pielāgot ar brīdinājumu signāliem, lai tie kalpo kā vizuāla informācija. Personām ar garīga rakstu traucējumiem nepieciešams atbalsts darba uzdevumu veikšanā. Jānorāda, ka pastāv arī tāda veida invaliditāte kā “neredzamā”, ar to saprotot, plaušu, dažādu orgānu bojājumu, sirds, asinsvadu slimības, kas ietekmē cilvēka darba spējas.¹⁷⁶

Pastāv vairāki iemesli, kādēļ personas ar invaliditāti nestrādā: psiholoģiskie, informācijas un izglītības trūkums, darba vides neatbilstība invalīdu vajadzībām. Lielākā problēma ir attiecībā uz darba vides neatbilstību, jo personām ar invaliditāti rodas problēmas, tāpēc, ka trūkst uzbrauktuves, nav pielāgotas higiēnas telpas, t.i., sliekšņi, nav pieturēšanās stieņu, šauras durvis utml., nav paredzētas atpūtas vietas un, galvenokārt, nav atbilstošas darba telpas un darba vietas iekārtojuma.

2010.gada 25.martā stājās spēkā DL 7.panta veiktie grozījumi, kas uzliek darba devējam pienākumu veikt pasākumus, lai pielāgotu darba vidi, veicinot invalīdu nodarbinātību, kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo apmācību, kā arī karjeras izaugsmes iespējas. Šī tiesību norma aizstāv personas ar invaliditāti tiesības nodarbinātības attiecībās, kas, savukārt, izriet arī no Satversmes 106.panta, nosakot, ka *“ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai”*. Tādā veidā LR ratificējot ANO Konvenciju (2010.gada 1.martā) ir uzņēmusies no tās izrietošās saistības, līdz ar to, grozot DL (2010.gada 25.martā) ietver pamatnostādni par nodarbinātību (sekmēt personu ar invaliditāti re/integrēšanos darba tirgū) DL 7.pantā.

¹⁷⁶ Ministru kabinets: rīkojums par Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnēm 2014.-2020.gadam. 11.lpp. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/2013junijs/lmpamn_040613_inv.pdf [aplūkots 04.05.2018].

Saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 20.apsvērumu un EST sniegto interpretāciju apvienotajās lietās *HK Danmark* par jēdziena “pasākumi” ietverto loku (sk. 3.1.), izriet, ka tie sevī ietver ļoti plašu darbību loku, tai skaitā darba laika pielāgošanu. Galvenais būtiski, lai tas būtu samērīgs slogs darba devējam. Principā DL būtu jāparedz šāda jēdziena “pasākumi” interpretācija. Tomēr, ņemot vērā to, ka LR invaliditātes jēdziens tiek interpretēts ļoti atšķirīgi no ANO Konvencijas un arī ES tiesībām (sk. 2.3.), tad attiecīgi arī “pasākumu” loks tiek uztverts atbilstoši “invaliditātes” jēdziena izpratnei LR (sk. 2.1.).

Darba tirgus joma ir cieši saistīta ar izglītību, tāpēc šīs jomas ir jāskata saistīti. Personām invaliditātes dēļ var samazināties darba spējas, nevis izzust pilnībā, līdz ar to, ir nepieciešams nodrošināt tiesības un iespējas uz pārkvalificēšanos, kā arī dažādas darba organizācijas spējas. Tādējādi svarīgi būtu veicināt sadarbību ar šo personu, pielāgojot arī darba laiku.¹⁷⁷ Tā kā EST ir atzinusi, ka darba laika pielāgošana ir uzskatāmā par pasākumu, kuru jāveic darba devējam un tas pieder pie “saprātīgas pielāgošanas”, tad saskaņā ar DL 134.pantu otro daļu “*darba devējs nosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa [...] darbinieks, kuram ir [...] bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam.*” (diskriminācija saistību dēļ sk. 1.1.3.) Saskaņā ar DL 133.panta trešo daļu uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku. DL 134.panta trešā daļā noteikts, ka “*uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku*”. Darbiniekam, kas strādā normālo darba laiku ir tiesības uz minimālo mēneša darba algu, bet darbiniekam, kas strādā nepilnu darba laiku darba samaksa tiek aprēķināta atbilstoši nostrādājam darba laikam vai pēc paveiktā darba apjoma. Tādējādi, darbiniekam, kurš veic nepilnu darba laiku var būt zemāka mēneša darba alga par Ministru kabinetā noteikto.¹⁷⁸ Lai analizētu darba vietas pielāgojumu attiecībā uz personām ar invaliditāti, kuras strādā nepilnu darba laiku, būtu nepieciešams šo personu personisks vērtējums.¹⁷⁹ Darba likuma 150.panta piektā daļa nosaka, ka “*darbiniekam [...], kuram ir [...] bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā*”. Šis regulējums ir attiecināms uz abiem vecākiem pat tādā gadījumā, ja viņi strādā pie viena darba devēja. Sastādot atvaļinājuma

¹⁷⁷ SIA "Baltijas konsultācijas", SIA "Agile & CO": Pētījums par starptautisko praksi personu ar invaliditāti atbalsta sistēmu jomā. 20.lpp. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petijums_LM_par_starptautisko_praksi_personu_ar_invalid_atbalsta_sistema_joma.pdf [aplūkots 04.05.2018.] [aplūkots 04.05.2018.].

¹⁷⁸ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. 2010, 277.lpp.

¹⁷⁹ SIA "Baltijas konsultācijas", SIA "Agile & CO": Pētījums par starptautisko praksi personu ar invaliditāti atbalsta sistēmu jomā. 51.lpp. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petijums_LM_par_starptautisko_praksi_personu_ar_invalid_atbalsta_sistema_joma.pdf [aplūkots 04.05.2018.].

grafiku, sākumā atvaļinājumu būtu jāparedz šīm personām, ja uzņēmums piešķir atvaļinājumu.¹⁸⁰

DL 101.panta pirmā daļa nosaka, ka *“darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā [...]”* likumā paredzētos gadījumos. Saskaņā ar DL 101.panta pirmās daļas 7.punktu darba devējam ir šādas tiesības gadījumā, ja *“darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums”*. Tomēr šī situācija kļūst sarežģīta, jo ir jāizanalizē “veselības” nozīme šajā tiesību normā – vai ar to vajadzētu saprast “slimību” vai arī “invaliditāti”. Gadījumā, ja tā būs “invaliditāte”, tad uzteikums būs tiesisks tikai tādā gadījumā, ja saprātīgas pielāgošanas pienākums atzīstams par nesamērīgu darba devējam. Problēma saskatāma arī attiecībā uz DL 101.panta pirmās daļas 11.punktu, kurš nosaka, ka darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu, gadījumā, ja *“darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība”*. Šeit diskutabls jautājums ir par to, kādā apjomā saskaņā ar DL tiek interpretēts “invaliditātes” jēdziens. Ja var pieņemt, ka DL 109.panta otrā daļa ir daļa no Direktīvas 2000/78/EK ieviešanas pasākumiem, tad šo pantu nedrīkst piemērot personām, kuras atbilst “invaliditātes” jēdzienam saskaņā ar ANO Konvenciju, tātad ne tikai tām personām, kas atbilst Invaliditātes likuma regulējumam. Šajā situācijā varētu tikt diskriminēti bērna invalīda vecāki, jo 1) darba devējs atsakās pielāgot darba vietu, līdz ar to, vecāks nonāk pārejošas darbnespējas atvaļinājumā sakarā ar bērna-invalīda kopšanu¹⁸¹; 2) bērna invalīda slimības dēļ¹⁸², jo viņu darbnespēja varētu pārsniegt atļauto darbnespējas ilgumu.¹⁸³

ANO Komiteja Latvijai adresētajās rekomendācijās par ANO Konvencijas “Par personu ar invaliditāti tiesībām” izpildi pauda bažas, ka Invaliditātes likums neatzīst saprātīgas pielāgošanas pienākuma atteikumu kā diskrimināciju invaliditātes dēļ.¹⁸⁴ Līdz ar to, arī šī

¹⁸⁰ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis & Liberte”. 2010, 277.lpp.

¹⁸¹ EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 HK Danmark, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un HK Danmark, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S.

¹⁸² EST 17.07.2008. spriedums lietā C-303/06 S. Coleman pret Attridge Law un Steve Law.

¹⁸³ Dupate K. 2014, 368.lpp.

¹⁸⁴ Комитет по правам инвалидов: Заключительные замечания по первоначальному докладу Латвии. п.8. Pieejams: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fLVA%2fCO%2f1&Lang=en [aplūkots 04.05.2018.].

problēma norāda uz DL piemērojamības grūtībām attiecībā uz saprātīgu pielāgošanu, ņemot vērā, ka Invaliditātes likums neregulē saprātīgas pielāgošanas atteikumu kā diskrimināciju invaliditātes dēļ, kā arī vispārīgi Invaliditātes likumā ietvertā “invaliditātes” definīcija vairāk balstās uz medicīnisko modeli un ir ļoti šaura. ANO Komiteja iesaka, lai LR izskata savu likumdošanu ar mērķi iekļaut precīzāku diskriminācijas regulējumu, kas iekļautu sevī arī visas diskriminācijas formas uz invaliditātes pamata, tai skaitā atzītu saprātīgu pielāgojuma atteikumu kā diskriminācijas formu.¹⁸⁵

Autore uzskata, ka ir ļoti sarežģīti vērtēt DL tiesību normu interpretāciju attiecībā uz “saprātīgas pielāgošanas pienākumu”, jo 1) saprātīgs pielāgošanas pienākums netiek regulēts kā diskriminācijas forma; 2) līdz ar to, atteikumu par saprātīgas pielāgošanas pienākumu grūti definēt kā diskriminācijas aizliegumu; 3) “invaliditātes” jēdziens Invaliditātes likumā tiek definēts vairāk pēc medicīnas modeļa; 4) tāpēc jāraugās uz ES tiesību aktu un judikatūras jēdzienu definīcijām, jo diskriminācijas aizlieguma princips ir ieviests no ES tiesībām. Lai DL efektīvāk aizsargātu personas ar invaliditāti nodarbinātības attiecībās, konkrēti par saprātīgu pielāgojumu, kas, savukārt, iesaistītu invalīdus nodarbinātībā un ļautu viņiem justies vienlīdzīgi ar citiem, vajadzētu īstenot un ieviest likumdošanā ANO Komitejas ieteikumus attiecībā uz šo jautājumu.

¹⁸⁵ Комитет по правам инвалидов: Заключительные замечания по первоначальному докладу Латвии. п. 9. Pieejams: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fLVA%2fCO%2f1&Lang=en [aplūkots 04.05.2018.].

KOPSAVILKUMS

1. Piemērojot un interpretējot personu ar invaliditāti tiesības, ir jāvadās, ne tikai no nacionālajām tiesību normām, bet arī no starptautiskajām un ES tiesībām, kas pamatots, pirmkārt, ar to, ka LR ir ES dalībvalsts un, otrkārt, LR ir ratificējusi ANO Konvenciju par personu ar invaliditāt tiesībām. Turklāt ES tiesības regulē jautājumus par personu ar invaliditāti tiesībām nodarbinātībā saskaņā ar Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.
2. Pētījuma izstrādes ietvaros autore secināja, ka “mazāk labvēlīga attieksme” ne vienmēr ir klasificējama kā diskriminācija un diskriminācijas aizlieguma princips ir uzskatāms par pārkāptu gadījumā, ja salīdzināmās situācijās attieksme ir atšķirīga, bet atšķirīgās situācijās attieksme ir vienāda, kas tiešā veidā noteikts EST izskatītajā *Cadman* lietā.
3. Tiešā diskriminācija būtiski atšķiras no netiešās diskriminācijas ar to, ka tās attaisnošana nav Eiropas Savienības tiesībās nav iespējama, turpretī, netiešās diskriminācijas attaisnošana ir iespējama un tas izriet no Direktīvas 2000/78/EK 2.panta.
4. No Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, ES tiesībās saprātīgas pielāgošanas pienākums ietilpst netiešās diskriminācijas jēdzienā. Tomēr tiesību doktrīnā ir atrodami arī pretēji viedokļi šā jautājuma sakarā, t.i., daļa autoru šo pienākumu saista ar tiešu diskrimināciju.
5. EST *Coleman* lietā norādīja, ka Direktīvas 2000/78/EK piemērošana nav aprobežojama tikai ar cilvēkiem, kuri paši ir invalīdi, bet tā attiecas arī uz gadījumiem, kad persona tiek diskriminēta sakarā ar tās saistību ar personu ar invaliditāti. Piemēram, darba devējs tieši diskriminē vai aizskar darbinieku, pamatojoties uz darbinieka bērna invaliditāti, kuras aprūpi galvenokārt nodrošina darbinieks.
6. ES tiesībās pastāv ne tikai diskriminācijas attaisnošanas iespējas, kas pamatā attiecas uz gadījumiem, kad tiek konstatēta netieša diskriminācija, bet arī izņēmumi diskriminācijas aizlieguma principa ietvaros. Lai tiešās diskriminācijas gadījumu atzītu par izņēmumu ir jāpastāv Direktīvā 2000/78/EK norādītajiem leģitīmajiem mērķiem un samērīgumam. Turklāt svarīgi norādīt, ja saskaņā ar minētās direktīvas 5.pantu darba devējam darba vietas pielāgošana prasa nesamērīgas pūles vai līdzekļus, tad situācija tiks uzskatīta par attaisnotu netiešu diskrimināciju.
7. DL 109.pants paredz darba devēja uzteikuma aizliegumus un ierobežojumus. Piemēram, šā panta otrajā daļā ir ietverts imperatīvs aizliegums darba devējam uzteikt darba līgumu ar personu ar invaliditāti. Tomēr, atbilstoši EST tiesu prakses pamatnostādņēm un LR Augstākās tiesas ieskatam, darba līguma uzteikšana ar personu

ar invaliditāti nav liegta situācijā, kad attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj vai arī nevar izpildīt amata pienākumus.

Papildus no DL 108.panta 6.punkta izriet personas ar invaliditāti kā darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Šis nosacījums neattiecas uz uzņēmuma likvidācijas gadījumiem.

8. Invaliditātes likums ir vienīgais nacionālais normatīvais tiesību akts, kas regulē invaliditātes jēdzienu LR, tomēr šis dokuments neregulē diskriminācijas aizliegumu pret šīs grupas personām. Savukārt ES tiesībās invaliditātes jēdziens pamatā izriet no EST lietā *Navas*, kur EST norādīja, ka ar jēdzienu invaliditāte ir jāsaprot ierobežojums, kas rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kas traucē personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē. EST savā judikatūrā pēc ES pievienošanās ANO Konvencijai par personu ar invaliditāti tiesībām norādīja, ka Direktīvas 2000/78/EK interpretācijai un piemērošanai ir jāpiemēro ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti noteiktā invaliditātes definīcija.

Turklāt EST norādīja, lai minēto ierobežojumu attiecinātu uz jēdzienu “invaliditāte” ir jābūt iespējai, ka tas pastāvēs ilgāku laiku, t.i., noteiktos apstākļos invaliditāte ir saistāma ar stāvokli, ko radījusi ilgstoša slimība.

9. Salīdzinot “invaliditātes” jēdziena izpratni Latvijā un ES autore secināja, ka Latvijā šā jēdziena piemērošana ir šaurāka nekā ES, kas pamatots ar to, ka Latvijā invaliditātes jēdziens pamatā balstās uz medicīnisko modeli aprobežojot to tikai ar personas funkcionēšanas ierobežojumiem, bet ES par invaliditāti ir atzīti arī fiziski, garīgi, intelektuāli un maņu traucējumi, kas apgrūtina pilnvērtīgu līdzdalību sabiedrības dzīvē.
10. ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām “saprātīgas pielāgošanas pienākums” tiek klasificēts kā viena no diskriminācijas formām. ANO Komiteja vairākkārtīgi uzsvērusi, ka LR ir nepieciešams pārskatīt nacionālo tiesisko regulējumu, iekļaujot tajā precīzāku diskriminācijas regulējumu, kas ietvertu sevī arī visas diskriminācijas formas uz invaliditātes pamata, tai skaitā atzītu saprātīgu pielāgojuma atteikumu kā diskriminācijas formu.
11. Atklājot ģenerālklausulas “saprātīga pielāgošanas pienākuma” saturu, ir jāizvērtē tādi aspekti kā 1) pielāgošana un 2) saprātīgums.
 - a) Ar pielāgošanu saprot visdažādākos pasākumus, kas jāveic, ņemot vērā darbinieka ar invaliditāti vajadzības, darba raksturu, kā arī darba devēja objektīvās un saprātīgas iespējas. Turklāt par pasākumiem tiek atzīti arī tehniski, fiziski un organizatoriski pielāgojumi, kā arī tādi pasākumi, kas paredz noteikt īpašu darba laiku, precīzāk, to samazinot.

b) Savukārt jēdziens “saprātīgs” nozīmē, ka jebkurai pielāgošanai ir jābūt efektīvai, lai personai ar invaliditāti būtu iespēja piedalīties ar darbu saistītās darbībās, vienlaikus neradot nesamērīgu slogu darba devējam. “Nesamērīgs” slogs rodas, ja nepieciešamā pielāgošana prasa ievērojamas finansiālās izmaksas darba devējam, kas nav ilgtspējīga, ņemot vērā uzņēmuma finanšu resursus.

Svarīgi norādīt, ka atbilstoši EST sniegtajām atziņām var uzskatīt, ka saprātīgs pielāgošanas pienākums attiecas arī uz personām, kuras pašas nav invalīdi, bet ir saistīti ar tādu personu.

12. DL kontekstā ir piemērojama plašāka invaliditātes jēdziena definīcija, jo tas izriet no ES tiesībām, ņemot vērā to, ka DL ir daļa no Direktīvas 2000/78/EK ieviešanas tiesībām, līdz ar to, personas ar invaliditāti DL kontekstā ir saprotamas ES tiesību jeb ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti izpratnē.
13. DL 101.pants nosaka, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības dēļ, kam par apliecinājumu kalpo ārsta atzinums. Attiecīgi šīs normas piemērošanas kontekstā būtu nepieciešams izvērtēt “veselības” jēdziena nozīmi, t.i., vai ar to vajadzētu saprast “slimību” vai arī “invaliditāti”. Gadījumā, ja tā būs “invaliditāte”, tad uzteikums būs tiesisks tikai tādā gadījumā, ja saprātīgas pielāgošanas pienākums atzīstams par nesamērīgu darba devējam.
14. Piemērojot DL 101.panta pirmās daļas 11.punktu, ir nepieciešams izvērtēt, kādā apjomā šīs normas piemērošanā tiek interpretēts “invaliditātes” jēdziens. Pieņemot, ka DL 109.panta otrā daļa ir daļa no Direktīvas 2000/78/EK transponēšanas pasākumiem, tad šo pantu nedrīkst piemērot attiecībā uz personām, kuras atbilst “invaliditātes” jēdzienam saskaņā ar ANO Konvenciju jeb ne tikai tām personām, kas atbilst Invaliditātes likuma regulējumam.
15. Arī DL ir ietverts saprātīgas pielāgošanas pienākums, tomēr, ņemot vērā to, ka Invaliditātes likums neatzīst saprātīgas pielāgošanas pienākuma atteikumu kā diskrimināciju invaliditātes dēļ un Invaliditātes likumā ietvertā “invaliditātes” definīcija ir ļoti šaura, rodas problēmas attiecībā uz DL piemērojamību jautājumā par saprātīgu pielāgošanas pienākuma ievērošanu. Minēto iemeslu dēļ būtu nepieciešams vadīties no ES tiesību aktos un judikatūrā paustajām šā jēdziena definīcijām, jo diskriminācijas aizlieguma princips ir ieviests tieši no ES tiesībām.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS SARAKSTS

Literatūra

1. Autoru kolektīvs. Rokasgrāmata psihiatrijas pakalpojumu lietotājiem. Līdzīgs palīdz līdzīgam. Rīga: Resursu centrs ar garīgiem traucējumiem Zelta, 2010.
2. Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011.
3. Dupate K. Invaliditātes jēdziena starptautiskajās tiesībās un tā ietekme uz ES un Latvijas tiesībām nodarbinātības jomā. Grām.: Tiesību efektīvas piemērošanas problemātika. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2014.
4. Dupate K., Garokalna-Bihela G. Es un sabiedrība – mūsu iespējas un tiesības. Diskriminācijas novēršanas rokasgrāmata juridiskajām profesijām. Rīga: LTMC, 2014.
5. Egils Levits: Par tiesiskās vienlīdzības principu. Pieejams: <https://www.vestnesis.lv/ta/id/74628>
6. Eiropas Komisija: Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei. Pieejams: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/LV/COM-2017-682-F1-LV-MAIN-PART-1.PDF>
7. Eiropas Komisija. Diskriminācijas apkarošana. Brisele: Nodarbinātības, sociālo jautājumu un vienlīdzīgu iespēju ģenerāldirektorāls, 2005.
8. Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra. Eiropas padome. Eiropas diskriminācijas novēršanas tiesību rokasgrāmata. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2011.
9. Ermsone D., SIA “DDV”, SIA “Comperio”. Darba devēja rokasgrāmata. Rīga: Latvijas Darba devēju konfederācija, 2010.
10. Garsvāne S., Kamenska A., Leimane I., Levits E., Mīts M., Mužnieks N., Tāre I., Ziemele I. Cilvēktiesības pasaulē un Latvijā. Rīga: Izglītības soļi, 2000.
11. Latvijas Cilvēktiesību Centrs: Diskriminācija. Diskriminācijas veidi. Personas aizskaršana. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/personas-aizskarsana/>
12. Latvijas Republikas Tiesībsargs: Pamati, uz kādiem aizliegta diskriminācija. Diskriminācija uz invaliditātes pamata. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/cilvektiesibas/diskriminācijas-noversana/pamati-uz-kadiem-aizliegta-diskriminacija>
13. Latvijas Republikas Tiesībsargs: Pielāgota darba vide darbiniekiem ar invaliditāti. Pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2018/01/02/Vadlinijas_GALA_21122017.pdf

14. Levits E. komentārs Satversmes 91.pantam. Grām.: Satversmes komentāri VIII nodaļa. Sagatavojis autoru kolektīvs. R.Baloža zinātniskajā redakcijā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011.
15. Ministru kabinets: rīkojums par Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādņem 2014.-2020.gadam. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/2013junijs/Impamn_040613_inv.pdf
16. Personu ar invaliditāti tiesību komiteja: Vispārējs komentārs Nr. 1 ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 12.pantam. Pieejams: http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Citi/Convention_on_the_Rights_of_Persons_with_Disabilities_General_comment_No.1.doc
17. Rudevskis J. Komentārs Satversmes 89.pantam. Satversmes komentāri VIII nodaļa. Sagatavojis autoru kolektīvs. R.Baloža zinātniskajā redakcijā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011.
18. SIA "Baltijas konsultācijas", SIA "Agile & CO": Pētījums par starptautisko praksi personu ar invaliditāti atbalsta sistēmu jomā. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petijums_LM_par_starptautisko_praksi_personu_ar_invalid_atbalsta_sistema_joma.pdf
19. Ševes K. Eiropas Savienības tiesības II daļa materiālās tiesības. Rīga: TNA, 2016.
20. Zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte". Komentāri darba likuma 29.pantam. Grām.:Darba likums ar komentāriem. Sagatavojusi Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība I. Kalniņas zinātniskajā redakcijā. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.
21. Advisory, Conciliation and Arbitration Service: Disability discrimination: key points for the workplace. Pieejams: http://m.acas.org.uk/media/pdf/s/k/Disability_discrim_keypoints_workplace_Nov.pdf
22. Feeri D., Lawson A. Reasonable accommodation for disabled people in employment contexts. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
23. Liisberg Ventegodt M. Disability and employment. Cambridge: Intersentia, 2011.
24. Tobler C. Limits and potential of the concept of indirect discrimination. Luxembourg: European Commission, 2008.
25. UN Committee on the Rights of persons with Disabilities: General Comment on article 9 of the Convention. Pieejams: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/DGCArticles12And9.aspx>
26. Waddington L., Bell. M. More Equal than others: Distinguishing EU equality directives, Common Market Law Review, 2001.

27. Waddington L., Hendriks A. The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination. The Netherlands: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2002.
28. Waddington L., Lawson A. Disability and non-discrimination law in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009.
29. Комитет по правам инвалидов: Заключительные замечания по первоначальному докладу Латвии. Pieejams: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fLVA%2fCO%2f1&Lang=en

Normatīvie tiesību akti

1. ANO Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija. Parakstīta Parīzē 10.12.1948.
2. Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām. Pieņemta Ņujorkā 13.12.2006.
3. Līgums par Eiropas Savienību. Parakstīts Māstrihtā 07.02.1992.
4. Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija. Oficiālais Vēstnesis, C 83, 30.03.2010.
5. Eiropas Savienības Pamattiesību harta. 26.10.2012.
6. Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Parakstīta Romā, 04.11.1950.
7. Eiropas Sociālā harta. Pieņemta Starbūrā 29.05.1997.
8. Padomes Direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieņemta 27.11.2000.
9. Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņems 15.02.1922.
10. Ārstniecības likums: LV likums. Pieņemts 12.06.1997.
11. Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001.
12. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums: LV likums. Pieņemts 01.07.2002.
13. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums: LV likums. Pieņemts 31.10.2002.
14. Invaliditātes likums: LV likums. Pieņemts 20.05.2010.
15. Par Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņem 2015.-2020.gadam: Ministru kabineta 2015.gada 12.maija rīkojums nr. 244.

Juridiskās prakses materiāli

1. EST 16.01.2003. spriedums lietā C-388/01 Komisija pret Itāliju.
2. EST 10.03.2005. spriedums lietā C-196/02 Nikolaudi.
3. EST 11.07.2006. spriedums lietā C-13/05 Chacon Navas.
4. EST 03.10.2006. spriedums lietā X-17/05 Cadman.
5. EST 01.04.2008. spriedums lietā C-267/06 Tadao Maruko pret Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen.
6. EST 17.07.2008. spriedums lietā C-303/06 S. Coleman pret Attridge Law un Steve Law.
7. EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 Ring un Skouboe Werge.
8. EST 11.04.2013. spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 HK Danmark, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un HK Danmark, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S.
9. EST 18.03.2014. spriedums lietā C-363/12 Z. pret A Government department, The Board of management of a community school.
10. Satversmes tiesas 30.08.2000. spriedums lietā Nr.2000-03-01. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2000-03-01_Spriedums.pdf
11. Satversmes tiesas 14.09.2005. spriedums lietā Nr. 2005-02-0106. Pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2005-02-0106_spriedums.pdf
12. Latvijas Republikas Augstākā tiesas Civillietu departamenta 10.10.2017. sprieduma lietā Nr.C31204616. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/5396>
13. Latvijas Republikas Augstākā tiesas tiesu prakses apkopojums darba lietās 2012.gada jūlijs-2017.gads. 109.panta otrā daļa. Rīga, 2018. Pieejams: http://at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2018/apkopojums_darba%20lietas_19_01_2018.docx
14. Ģenerāladvokātes Julianas Kokotes secinājumi apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11, HK Danmark, kas rīkojas Jette Ring vārdā, pret Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB un HK Danmark, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā, pret Pro Display A/S. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A62011CC0335>

DOKUMENTĀRĀ LAPA

Bakalaura darbs “Diskriminācija uz invaliditātes pamata nodarbinātības jomā: saprātīgs pielāgošanas pienākums” izstrādāts Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: Rebeka Androņika _____

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Darba vadītāja: Asoc. Prof. Kristīne Dupate _____

Bakalaura darbs iesniegts Starptautisko un Eiropas tiesību zinātņu katedrā 2018.gada _____ .maijā

Starptautisko un Eiropas tiesību zinātņu katedras metodiķe: _____

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

2018.gada __.maijā prot. Nr. _____

Komisijas sekretārs (-e): _____