

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
JURIDISKĀ FAKULTĀTE  
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**DISKRIMINĀCIJA DARBA TIESISKAJĀS  
ATTIECĪBĀS**

**BAKALAURA DARBS**

Autors: **Reinis Brūveris**

Studenta apliecības Nr.: rb11119

Darba vadītājs: **Asoc. prof. Dr.iur. Annija Kārklīņa**

**Rīga 2014**

## ANOTĀCIJA

Personu vienlīdzības princips ir pamatprincips, kas ietverts gan starptautiskos cilvēktiesību dokumentos, gan nacionālajās tiesībās. Vienlīdzības principam ir liela nozīme darba tiesiskajās attiecībās, jo algots darbs ir lielākās cilvēku daļas iztikas avots.

Latvijā diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās ir bijis aktuāls temats jau gadiem ilgi. Autoraprāt, tas izskaidrojams ar vairākiem apstākļiem, taču kā būtiskākais minams tas, ka Latvija ir salīdzinoši maza valsts, kur liela daļa valsts iedzīvotāju ir nepilsoņi. Minēto, kā arī to, ka diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās joprojām mūsu valstī ir aktuāla problēma, apstiprina nesen klajā nākušais ANO Cilvēktiesību komitejas paziņojums, kurā teikts, ka Latvijas valsts likumi ir diskriminējoši, jo ierobežo darba iespējas krieviski runājošajiem un citām minoritātēm. Laikam ejot kritēriju katalogs mainās, bet problēma paliek.

Ievērojot problēmas aktualitāti bakalaura darba mērķis ir atrast efektīvāko veidu, kas palīdzētu novērst vai nepieļaut diskrimināciju darba tiesiskajās attiecībās pret darbinieku.

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, bakalaura darba uzdevums ir identificēt problēmas, kas pastāv darba tiesiskajās attiecībās starp darba devēju un darbinieku, un ir pamats atšķirīgai attieksmei pret darbinieku no darba devēja puses. Kā otrais svarīgākais uzdevums ir izvērtēt, darba devēja atbildību, ja tas pieļauj atšķirīgas attieksmes principa pārkāpumus attiecībā pret saviem darbiniekiem. Trešais uzdevums ir rast efektīvāko risinājumu situācijās, kad darbinieks kā vājākā puse ir cietusi darba devēja atšķirīgas attieksmes dēļ.

Darbā izmantoti gan Latvijā, gan ārvalstīs tapuši juridiskā literatūra, normatīvie akti, tiesu prakse darba tiesībās, kā arī dažādi informatīva rakstura materiāli.

Bakalaura darba kopsavilkumā autors sniedz pētījuma rezultātā izdarītos secinājumus, kā arī priekšlikumus tam, kā nepieļaut diskrimināciju un tādejādi izvairīties no strīdiem darba attiecībās.

## ANNOTATION

The principle of equality of persons is a fundamental principle enshrined in international human rights instruments and national law . The principle of equality plays an important role in labor relations , in gainful activity is the major source of livelihood for people in parts .

Latvian discrimination in labor relations has been a hot topic for years. The author , this is due to several factors , but the most important factor mentioned is the fact that Latvia is a relatively small country , where the majority of the population are non-citizens . This, and the fact that discrimination in employment relations in our country is still an urgent problem , confirmed recently came out of the UN Human Rights Committee's statement said that the Latvian state laws are discriminatory, as it limits job opportunities and other Russian-speaking minorities. As time went by changing the criteria catalog , but the problem remains .

Within the problem as a bachelor work is to find the most effective way to help prevent or to prevent discrimination in employment relations to employee.

To achieve the goal of a bachelor's task is to identify the problems that exist in labor relations between employers and employees , and is the basis for differential treatment between the employees of the employer . As the second most important task is to assess the employer's responsibility , if it allows different treatment of violations in relation to their employees. The third task is to find the most effective solution in situations where the employee as the weaker party has suffered an employer because of the difference in treatment

The study uses both Latvian and created abroad, the legal literature , legislation , case-law employment law , as well as a variety of informative materials.

Bachelor's thesis summary, the author gives the study 's findings as well as suggestions on how to prevent discrimination and thus avoid disputes in labor relations.

# SATURA RĀDĪTĀJS

<b>IEVADS .....</b>	<b>5</b>
<b>1. VIENLĪDZĪBAS PRINCIPS .....</b>	<b>8</b>
1.1 Atšķirīgas attieksmes jēdziens .....	10
1.2 Valoda kā aizliegtais diskriminācijas kritērijs.....	13
1.3 Seksuālā orientācija kā diskriminācijas kritērijs .....	14
1.4 Dzimums kā diskriminācijas kritērijs .....	16
1.5 Rase un etniskā piederība kā aizliegtais diskriminācijas kritērijs .....	18
1.6 Vecums kā diskriminācijas kritērijs .....	19
<b>2. VIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES UN DISKRIMINĀCIJAS PRINCIPI DARBA ATTIECĪBĀS .....</b>	<b>21</b>
2.1 Dibinot darba tiesiskās attiecības .....	21
2.2 Darba tiesisko attiecību laikā.....	25
2.3 Izbeidzot darba tiesiskās attiecības.....	29
<b>3. ATBILDĪBA.....</b>	<b>33</b>
3.1 Pierādīšanas pienākums .....	34
3.2 Kompensācija .....	35
<b>KOPSAVILKUMS .....</b>	<b>38</b>
<b>IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN JURIDISKO AKTU SARAKSTS .....</b>	<b>40</b>

## IEVADS

Būtiska nozīme, katra darbspējīga cilvēka dzīvē ir darbam. Personai ir tiesības brīvi izvēlēties iegūtajām zināšanām, kvalifikācijai, spējām un prasmēm atbilstošu arodu. Tomēr, neatkarīgi no cilvēka individuālajām spējām un kvalifikācijas, stājoties darba tiesiskajās attiecībās, katram darbiniekam ir vienādas tiesības uz šo attiecību nodibināšanu.

Viena no svarīgākajām indivīda pamattiesībām ir tiesības uz vienlīdzību, kas sniedz cilvēkam vienādas iespējas realizēt savas tiesības un likumīgās intereses. Personu vienlīdzības princips ir viens no pamatprincipiem, kas ietverts gan starptautiskos cilvēktiesību dokumentos, gan nacionālajās tiesībās. Darba tiesiskajās attiecībās būtiski ir panākt indivīdu vienlīdzīgas iespējas uz darbu, kā arī garantēt cilvēkiem, kas jau atrodas darba tiesiskajās attiecībās, drošus darba apstākļus un darba vidi. Tāpat būtiski ir garantēt cilvēkam taisnīgu atalgojumu par paveikto darbu, jo algots darbs ir lielākās cilvēces daļas iztikas avots. Darba likumā<sup>1</sup> darbinieka tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, uzsākot darba attiecības un to pastāvēšanas laikā regulē Darba likuma 29.panta pirmā daļa. Tomēr, piemērojot šo normu, interpretācijai jābūt plašākai. Tā tulkojama kopā ar minētā panta devīto daļu, kur kritēriju loks tam, kas nedrīkst būt pamatā atšķirīgai attieksmei pret darbinieku, ir paplašināts. Proti, ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija, rase, ādas krāsa, vecums, invaliditāte, reliģiskās, politiskās vai citas pārlicības, nacionāla vai sociāla izcelsme - neviens no minētajiem kritērijiem nedrīkst būt par pamatu vienlīdzīgas attieksmes pārkāpumam pret darbinieku no darba devēja puses. Lai arī aizliegums ir noteikts ar likumu, statistikas dati liecina, ka praksē tas bieži tiek pārkāpts.

Darbā autors identificē problēmas, kas radušās atšķirīgas attieksmes vai diskriminācijas pārkāpuma gadījumā, kā arī izvērtē sekas, kas darba devējam var rasties, pārkāpjot iepriekš minētos principus. Mērķa sasniegšanai, autors izvirzījis vairākus uzdevumus - izpētīt atšķirīgas attieksmes un diskriminācijas jēdzienus, nošķirt abus jēdzienus kā vienlīdzības principa dažādas izpausmes, vērtēt šī principa izpausmes dažādās darba tiesisko attiecību stadijās. Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, darba gaitā izmantota analītiskā un salīdzinošā metode. Analītiskā metode izmantota, pētot un analizējot atšķirīgas attieksmes tiesisko regulējumu Darba likumā, juridiskajā literatūrā paustos viedokļus, kā arī tiesu praksē sniegtās atziņas. Salīdzinošā metode izmantota salīdzinot spēkā esošo tiesisko regulējumu Igaunijā un Latvijā.

---

<sup>1</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

Tēmas aktualitāti apliecina nesensais Latvijas Republikas tiesībsarga Jura Jansona ziņojums<sup>2</sup> par Cilvēktiesību un labas pārvaldības aktualitātēm Latvijā, kur salīdzinoši liela vērība tiek pievērsta jautājumiem, kas saistīti ar tiesisko vienlīdzību darba attiecībās. Papildus interesi par šo tēmu autorā radīja personāla atlases uzņēmuma WorkingDay Latvia aptauja, kurā tikai piektā daļa iedzīvotāju atzina, ka nav saskārušies ar diskrimināciju darba meklējumos.<sup>3</sup> Lai arī vairumā darba tiesību speciālistu vidū valda uzskats, ka pēdējo gadu laikā Latvijā ir pozitīva tendence, diskriminācijai darba tiesiskajās attiecībās samazināties un tādejādi situācijai darba tirgū uzlaboties, tomēr joprojām publiskajā telpā salīdzinoši bieži var lasīt par darba devēju pieļautajiem pārkāpumiem darba tiesiskajās attiecībās, kas vēl joprojām norāda uz problēmas nopietnību.

Nereti viens no pamatiem atšķirīgai attieksmei no darba devēju puses pret darbinieku ir noteiktas valodas nezināšana. Problēma Latvijā jo īpaši ir aktuāla jauniešu vidū, kuriem grūtības atrast darbu vietējā tirgū sagādā svešvalodas, visbiežāk, krievu valodas nezināšana. Lai arī darba tirgū sludinājumu netrūkst un iegūtā kvalifikācija ļauj veikt konkrēto darbu, lielai daļai jauniešu nav nepieciešamās krievu valodas zināšanas, kas ļautu strādāt savā dzimtenē. Tādējādi, Latvijas darba tirgu nereti spiesti pamest perspektīvi jaunieši, kuriem jānododas darba meklējumos uz ārvalstīm. Tādējādi autors darbā vērību pievērsis šī jautājuma izpētei, lai noskaidrotu, vai konkrētā prasība no darba devēja puses vienmēr ir objektīvi pamatota.

Ne tikai Latvijā, bet arī Eiropas Savienībā kopumā cenšas izskaust nepamatotu atšķirīgu attieksmi darba attiecībās. Eiropas Komisārs nodarbinātības, sociālo jautājumu un vienlīdzīgu iespēju jomā Vladimirs Špidla ir paudis viedokli, ka katru dienu Eiropas Savienībā daudziem cilvēkiem aizspriedumu un diskriminācijas dēļ tiek liegta iespēja pilnvērtīgi piedalīties darba tirgū un sabiedriskajās aktivitātēs.<sup>4</sup> Lai palīdzētu pārvarēt šīs barjeras, Eiropas Savienībai vajadzētu vēl aktīvāk iesaistīties šī jautājuma risināšanā. Eiropas Savienība jau tagad finansē simtiem dažādu aktivitāšu, sākot ar juristu un tiesnešu apmācībām un beidzot ar aizspriedumu un diskriminācijas novēršanu, kas pozitīvi ietekmē arī Latvijas situāciju.

---

<sup>2</sup> Latvijas Republikas tiesībsarga Jura Jansona ziņojums. Cilvēktiesību un labas pārvaldības aktualitātes Latvijā 2013.gadā. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/files/content/runas/runa\\_J\\_Jansons\\_Tiesibsarga\\_2013\\_gada\\_zinojums\\_TS\\_konference\\_10122013.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/files/content/runas/runa_J_Jansons_Tiesibsarga_2013_gada_zinojums_TS_konference_10122013.pdf) [Aplūkots 2014.gada 18.aprīlī]

<sup>3</sup> Personāla atlases uzņēmuma WorkingDay Latvia aptauja. Pieejams: <http://www.workingday.lv/ka/aptaujas/index.php?pollresults=yes&id=43> [Aplūkots 2014.gada 18.aprīlī]

<sup>4</sup> Eiropas Savienības informatīvais materiāls. Diskriminācijas apkarošanai 2 lpp. Pieejams: [file:///C:/Users/Reinis/Downloads/flyer06\\_1v%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Reinis/Downloads/flyer06_1v%20(2).pdf) [Aplūkots 2014.gada 18.aprīlī]

Darbs ir strukturēts trīs nodaļās. Darba sākumā tiek aplūkots atšķirīgas attieksmes aizlieguma un vienlīdzības principa skaidrojums, kā arī un analizēti atšķirīgas attieksmes aizlieguma kritēriji. Nākamajā darba nodaļā tiek salīdzināts, kā izpaužas atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips dažādās darba tiesisko attiecību stadijās – uzsākot darba tiesiskās attiecības, darba laikā un izbeidzot darba tiesiskās attiecības. Darba trešajā nodaļā pētīts kompensācijas jēdziens, jautājums par to, kam jāuzņemas atbildība atšķirīgas attieksmes pārkāpuma gadījumā un uz kā pleciem gulstas pārkāpuma pierādīšanas pienākums. Darba noslēgumā autors izdarījis secinājumus par pētāmo tēmu un sniedz priekšlikumus tam, kādi uzlabojumi būtu nepieciešami tiesiskā regulējuma sakārtošanai nozarē.

Darbā izmantota gan Latvijā, gan ārvalstīs tapusi juridiskā literatūra darba tiesībās, normatīvie akti, tiesu prakse, kā arī dažādi informatīva rakstura materiāli, kas sagatavoti ar mērķi informēt sabiedrību par darbinieka tiesībām darba tiesiskajās attiecībās.

# 1. VIENLĪDZĪBAS PRINCIPS

Vienlīdzības princips ir viens no senākajiem tiesību principiem cilvēces vēsturē. Tas sākotnēji bija formulēts kā talions, kas nozīmēja izlīdzinājumu nodarītajam zaudējumam. Šim izlīdzinājumam bija jābūt samērīgam ar nodarīto zaudējumu atšķirībā no vēl senāka atriebības, it sevišķi asinsatriebības principa, kur samērīgumam nebija nozīmes. Pirmās norādes uz taliona principu atrodamas sumēru tiesību kodeksā. Vēlāk tas atrodams arī Bībeles Vecajā derībā, kur tas ietverts pazīstamajā formulā „aci pret aci, zobu pret zobu”.<sup>5</sup> Latvijā vienlīdzības princips ir ietverts Satversmes 91.pantā,<sup>6</sup> kur teikts, ka „visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”.

Vienlīdzības principam ir būtiska nozīme darba tiesiskajās attiecībās. Darba likuma 7.pantā noteikts, ka visām personām ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Papildus vēl Darba likuma 29.pantā ir noteikts, ka atšķirīga attieksme ir aizliegta dzimuma dēļ. Pārkāpjot šos principus, tiek aizskartas ikviena cilvēka pamattiesības uz vienlīdzību.

Vienlīdzības princips nozīmē, ka vienādos faktiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādi, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai.<sup>7</sup> Šī principa saturu skaidrojusi Satversmes tiesa, norādot, ka vienlīdzības princips sevī ietver ne tikai to, ka pret vienādos apstākļos esošām personām ir jāizturas vienādi, bet arī to, ka atšķirīgos apstākļos pret personām attieksmei jābūt atšķirīgai. Vienlīdzības princips pieļauj arī to, ka pastāv atšķirīga attieksme pret personām, kas atrodas vienādos apstākļos, ja tam ir samērīgs un objektīvs pamats.<sup>8</sup>

Vienlīdzības principā ietilpst ne tikai atšķirīgas attieksmes aizliegums, bet arī diskriminācijas aizliegums.<sup>9</sup> Starptautiskās darba organizācijas Konvencijas nr.111 „Par diskrimināciju darba un nodarbošanās jomā” 1.pantā noteikts, ka diskriminācija ir jebkāda veida atšķirība, izslēgšana vai priekšrocība, kas noteikta, pamatojoties uz rasi, ādas krāsu,

---

<sup>5</sup> *Latvijas Republikas Satversmes komentāri: VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības*. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 77.lpp.

<sup>6</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1.jūlijs, nr.43

<sup>7</sup> *Latvijas Republikas Satversmes komentāri: VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības*. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 89.lpp.

<sup>8</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2008.gada 29.decembra spriedums lietā Nr.2008-37-03.

<sup>9</sup> Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. Pieejams: [http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) Rīga, 2006 [Aplūkots 2014.gada 20.aprīlī] 6.lpp

dzimumu, reliģiju, politiskajiem uzskatiem, nacionālo vai sociālo izcelšanos, kas atņem vai ierobežo vienlīdzīgas iespējas vai attieksmi nodarbinātībā vai amatā.<sup>10</sup> Šajā gadījumā robežšķirtnē starp diskrimināciju un atšķirīgu attieksmi ir vienmēr negatīvā attieksme pret personu, kas ir pretēji atšķirīgas attieksmes principam. Aizliegtie kritēriji ir: rase, ādas krāsa, tautība, etniskā izcelsme, valoda, izcelsme, dzimums, vecums, invaliditāte, ģenētiskās īpašības, seksuālā orientācija, reliģiskā pārliecība, pasaules uzskats, politiskie uzskati un citi.

No iepriekš minētā secināms, ka vienlīdzības principa galvenais mērķis ir sekmēt vienlīdzību darbā, vienlaicīgi aizliedzot diskrimināciju. Vēl no šī principa izriet darba devēja pienākums veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu. Šis princips ir uzskatāms par pamatprincipu darba tiesiskajās attiecībās, jo caurauž darba ņēmēja un darba devēja attiecības no sākuma līdz pat beigām. Vienlīdzīgas attieksmes princips attiecināms arī uz darbiniekiem, kas Latvijā tiek nodarbināti īslaicīgi.

Mūsdienās ar vienlīdzības principa pārkāpumiem nākas saskarties visdažādākajās dzīves situācijās. Piemēram, lietā *Sarah Margareth Richards v. Secretary of State for Work and Pensions*<sup>11</sup> Eiropas Savienības tiesa atzina, ka tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi neatkarīgi no personas dzimuma ir viena no neatņemamām pamattiesībām, secinot, ka tādējādi 1975. gada 10. februāra direktīvā 79/117/EEC par dalībvalstu likumu tuvināšanu, ievērojot principu par vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm paredzētais diskriminācijas aizliegums nevar tikt attiecināts vienīgi uz tādu diskrimināciju, kas pamatojas uz personas piederību vienam vai otram dzimumam, bet ir attiecināms arī uz diskrimināciju dēļ personas dzimuma maiņas. Minētais tiesas atzinums pamatoti norāda, ka gadījumi praksē ir ļoti sarežģīti, jo sākotnēji varētu to uzskatīt par atšķirīgu attieksmi, kas objektīvi tiek pamatota, bet rezultātā tā ir diskriminācija uz dzimuma pamata. Abi šie jēdzieni ir vienlīdzības principa dažādas izpausmes.

---

<sup>11</sup> Eiropas Savienības tiesas spriedums lietā C-423/04, *Sarah Margareth Richards v. Secretary of State for Work and Pensions*. Pieejams: <http://www.pfc.org.uk/caselaw/richards-analysis.pdf> [Aplūkots 2014. gada 18. aprīlī]

## 1.1 Atšķirīgas attieksmes jēdziens

Plašākajā nozīmē diskriminācija ir aizliegta atšķirīga attieksme, kas personai rada nelabvēlīgu iznākumu, pamatojoties uz dažādām personiskām pazīmēm, kā jau iepriekš tika norādīts, dzimums, rase vai etniskā piederība u.c.

Izšķir vairākas diskriminācijas izpausmes. Tiešā diskriminācija - tā notiek gadījumos, kad salīdzināmā situācijā attieksme pret personu ir atšķirīga un mazāk labvēlīga, nekā pret citu personu. Šādas attieksmes pamatā ir kāds no iepriekšminētajiem aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem. Latvijā viens no izplatītākajiem tiešās diskriminācijas gadījumiem, ir situācijas, kad darbā netiek pieņemtas vai arī tiek sliktāk atalgotas sievietes vai gados vecāki cilvēki. Tiešā diskriminācija var tikt pieļauta vienīgi gadījumos, kad tai ir pamatots un objektīvs priekšnoteikums. Piemēram, darbam ķīniešu restorānā par apkalpotājiem var izvēlēties vizuāli austrumnieciskus cilvēkus un noraidīt kandidātus, kas neatbilst izvirzītajai prasībai. Taču attiecībā uz virtuves darbiniekiem, kurus apmeklētāji neredz, šādas prasības izvirzīšana nav attaisnojama.<sup>12</sup> Tiešā diskriminācija ir mazāk labvēlīga jeb sliktāka izturēšanās pret personu salīdzināmā situācijā ar citu personu aizspriedumu, stereotipu, personiskas nepatikas dēļ, personas dzimuma, tautības, reliģijas vai citas pazīmes dēļ.<sup>13</sup> Netiešā diskriminācija pastāv, kad šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas kādai personai vai personu grupai, kurai piemīt kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm. Lai konstatētu, ka personai ir radītas vai var tikt radītas nelabvēlīgākas sekas, ir jāsalīdzina savā starpā vismaz divas personas, kuras atrodas vienādā tiesiskā un faktiskā situācijā, piemēram, vienā darbā ieņem vienādu amatu un veic vienādus vai līdzvērtīgus darba pienākumus. Atšķirībā no tiešās diskriminācijas, netiešo diskrimināciju ir iespējams attaisnot balstoties uz noteiktiem kritērijiem.<sup>14</sup> Piemēram, modes skatē vajadzīga melnas ādas krāsas modele, lai izceltu jauno, gaišo apģērbu kolekciju. Par objektīvu priekšnosacījumu nevar uzskatīt sabiedrībā valdošus stereotipus. Piemēram, sievietes nevar skaldīt malku vai strādāt kādu citu fizisku darbu.

Personas aizskaršana ir diskriminācijas veids, kad notiek cilvēka pakļaušana tādai no viņa viedokļa nevēlamai rīcībai, kuras mērķis vai rezultāts ir cilvēka cieņas aizskaršana un

<sup>12</sup> Cilvēktiesību centrs. Diskriminācijas veidi. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/cilvektiesibas/diskriminācijas-noversana/diskriminācijas-veidi/> [Aplūkots 2014. gada 18. aprīlī]

<sup>13</sup> Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības, Rīga: Zvaigzne ABC, 2011., 70.lpp.

<sup>14</sup> Pitt G. „Employment law,” London: Thomson/Sweet&Maxwell, 2004., 28.lpp.

iebidējošas, naidīgas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana. Piemēram, darba kolektīvs aizskaroši attiecas pret homoseksuālu kolēģi vai vīrietis savai kolēģei sistemātiski un detalizēti izsaka komplimentus par viņas sievišķo pievilcību, tādējādi liekot viņai justies neērti.<sup>15</sup>

Salīdzinoši nesen ir radies jēdziens *multiplā diskriminācija*. Multiplā diskriminācija ir situācijā, kurā persona tiek nostādīta sliktākā situācijā vairāku diskriminācijas pazīmju dēļ. Sliktāka iespēja atrast darbu varētu būt sievietei pirmspensijas vecumā nekā gados jaunākam vīrietim. Šajā situācijā sievieti sliktākā situācijā nostāda ne tikai dzimums, bet arī vecums.<sup>16</sup>

Darba likumā jēdzieni „atšķirīga attieksme” un „diskriminācija” tiek lietoti gan kā sinonīmi, gan dažviet kā atšķirīgi jēdzieni.<sup>17</sup> Pēc autora domām, šis aspekts rada virkni problēmu praksē, tāpēc likumdevējam būtu būtiski šos terminus nošķirt, veicot precizējumus minēto jēdzienu lietojumā Darba likumā. Būtiski nošķirt, ka diskriminācija vairumā gadījumu nevar tikt attaisnota. Izņēmums ir netiešā diskriminācija, kur var būt kāds samērīgs nosacījums. Savukārt atšķirīgu attieksmi pret personu var attaisnot, ja šāda attieksme ir objektīvi pamatota. Precīzi atšķirību starp vienlīdzības principu un diskriminācijas aizliegumu ir definējis profesors, Eiropas Savienības tiesas tiesnesis Egils Levits, norādot, ka būtiska atšķirība starp vienlīdzības principu un diskriminācijas aizliegumu izpaužas pretējās konstrukcijās. Vienlīdzības princips nosaka, ka divās vienādās situācijās attieksmei jābūt vienādai, bet divās dažādās situācijās atšķirīgai. Turpretim diskriminācijas aizliegums, tieši pretēji, nosaka, ka divās dažādās situācijās attieksmei ir jābūt vienādai, ja vien šī situācijas dažādība balstās uz kādu no aizliegtajiem kritērijiem, tādā gadījumā šī atšķirība (piemēram, dzimumu atšķirība) nedrīkst tikt ņemta vērā un attieksmei līdz ar to jābūt vienādai.<sup>18</sup> Citiem vārdiem – diskriminācijas aizliegums nozīmē, ka attiecībā uz indivīda tiesību īstenošanu ir aizliegts tiesiski diferencēt cilvēkus, definēt noteiktas cilvēku grupas pēc kāda diskriminācijas aizliegumā iekļauta aizliegta kritērija.<sup>19</sup>

Jāatzīmē Tiesībsarga biroja paziņojums, kurā teikts, ka Latvijas pilsoņu un nepilsoņu tiesību apjoma atšķirība nevar tikt uzskatīta par diskriminējošu, jo nepilsoņu tiesiskais statuss

<sup>15</sup> Cilvēktiesību centrs. Diskriminācijas veidi. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/cilvektiesibas/diskriminācijas-noversana/diskriminācijas-veidi/> [Aplūkots 2014. gada 18. aprīlī]

<sup>16</sup> Cilvēktiesību centrs. Multiplā publikācija. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/multipla-diskriminacija/> [Aplūkots 2014. gada 18. aprīlī].

<sup>17</sup> Darba likums ar komentāriem; zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 68. lpp.

<sup>18</sup> *Latvijas Republikas Satversmes komentāri: VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības*. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 99. lpp.

<sup>19</sup> Turpat.

nav Latvijas Republikas pilsonības paveids.<sup>20</sup> Autors piekrīt Tiesībsarga biroja paustajam paziņojumam, jo pretējā gadījumā pilsonība kļūst nevērtīga un nemudina nepilsoņus integrēties, un kļūst par Latvijas Republikas pilsoņiem.

Pēc autora domām, atzinīgi jāvērtē fakts, ka nesen visu dalībvalstu tiesību aktos ir ieviesti Eiropas Savienības noteikumi, lai risinātu problēmas saistībā ar diskrimināciju rases vai etniskās piederības, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Lai progress neapstātos, nākamais solis ir nodrošināt to praktisko piemērošanu.<sup>21</sup>

Aktuālākais dokuments, kas atspoguļo ne vien Eiropas Savienības, bet arī dalībvalstu kopējo cilvēktiesību izpratni, ir Eiropas Pamattiesību harta. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 6.pantu tai ir tāds pats juridisks spēks kā Eiropas Savienības pamatlīgumiem. Eiropas Pamattiesību hartas cilvēktiesību katalogs ir apjomīgāks un diferencētāks nekā pirms vairāk nekā 60.gadiem pieņemtās Eiropas Cilvēktiesību konvencijas katalogs un līdz ar to atspoguļo juridiskās un politiskās domas prakses attīstību kopš tā laika. No tā izriet, ka aizliegto kritēriju katalogs nedrīkst būt šaurāks par hartas katalogu.<sup>22</sup> Hartas aizliegto kritēriju katalogs ir noteikts 21.pantā. 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 un seksuālā orientācija.<sup>23</sup>

Salīdzinoši kaimiņvalstī Igaunijā saskaņā ar Igaunijas Republikas konstitūciju tām ar diskriminācijas ierobežošanu saistītajām normām, kas atrunātas starptautiskajos līgumos un tikušas ratificētas, ir prioritāra loma attiecībā pret nacionālo likumdošanu. Papildus vispārēji formulētajiem antidiskriminācijas likumiem, Igaunijas Republikas konstitūcijai, citiem saistošajiem likumiem un Igaunijas krimināltiesību normām, Igaunijas antidiskriminācijas likums pamatā ir balstīts uz trīs likumiem - likumu par dzimumu vienlīdzību Igaunijas Tieslietu kanclera likumu, un likumu par vienlīdzīgu attieksmi. Vienlīdzības principa ievērošanu Igaunijas likumdošanā, galvenokārt, uzrauga Tieslietu Kanceleja un Dzimumu vienlīdzības un vienlīdzīgas izturēšanās komisija - abas institūcijas ir atbildīgas par antidiskriminācijas likumdošanas ietekmes uz sabiedrību analīzi, ar antidiskriminācijas likumdošanu saistītās informācijas sniegšanu, kā arī atbildīgas par ieteikumu, kas paredzēti likumdošanas pilnveidei. Komunikācija ar sabiedrības locekļiem un skaidrojumu par ar

---

<sup>20</sup> Tiesībsarga birojs. Tiesību atšķirības nav diskriminācija. Jurista Vārds, 2011. 20.decembris, nr.51.

<sup>21</sup> Eiropas Savienības noteikumi cīņai ar diskrimināciju stājas spēkā visās 28 dalībvalstīs. Jurista Vārds, 2014. 26.janvāris, nr.3.

<sup>22</sup> *Latvijas Republikas Satversmes komentāri: VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības*. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 102.lpp.

<sup>23</sup> Turpat.

diskrimināciju saistītajiem jautājumiem sniegšana ir Dzimumu vienlīdzības un vienlīdzīgas izturēšanās komisijas pārziņā.<sup>24</sup>

Nākamajās apakšnodaļā aplūkoti, autoraprāt, izplatītākie kritēriji, ar kuru pārkāpšanu darba tiesiskajās attiecībās nākas saskarties Latvijas iedzīvotājiem.

## **1.2 Valoda kā aizliegtais diskriminācijas kritērijs**

Pēdējā laikā sabiedrībā daudz tiek diskutēts par diskrimināciju, kas saistīta ar valsts valodas lietošanu. Jāpiemin arī, ka sabiedrībā plašu rezonansi izsauca ANO Cilvēktiesību komitejas paziņojums, kurā teikts, ka Latvijas valsts likumi ir diskriminējoši, jo ierobežo darba iespējas krieviski runājošajiem un citām minoritātēm. Autoraprāt, šis ANO Cilvēktiesību komitejas paziņojums nav vienozīmīgs, jo neatspoguļo patieso situāciju. Protams, jāņem vērā fakts, ka šī paziņojuma sagatavošanā tika iesaistītas ne pārāk lojālas personas Latvijas valstij.

Satraucoši ir tas, ka mūsu valstī viens no pamatkritērijiem, lai sekmīgi iekļautos darba tirgū, ir prasība zināt krievu valodu. Jaunieši, kas pabeiguši vidusskolu un krievu valodu nav izvēlējušies kā vienu no priekšmetiem, kuru apgūt, daudzos gadījumos ir ievērojamas grūtības sameklēt darbu. Autors uzskata, ka normālā situācijā darba devējs papildus valodu prasmi var uzskatīt par priekšrocību, bet nedrīkstētu pieprasīt, lai, piemēram, bankas darbinieki brīvi pārvaldītu krievu valodu vai tāpēc atteikties pieņemt darbā par valodas nezināšanu. Pretēji ANO Cilvēktiesību komitejas ziņojumā teiktajam, tā ir Latvijas pilsoņu diskriminācija, kas saistīta tieši ar valodu. Latvijas valsts ir pārāk maza priekš divām valodām un nevar būt tā, ka tirgus pieprasījums sakārtos situāciju valstī, lēmējvarai ir pienākums izstrādāt likumprojektus, kas mazinātu pamatnācijas diskrimināciju pašu valstī.

Ar valodu vispirms ir jāsaprot indivīda dzimtā valoda (valodas), ar kuru viņš, kaut arī ne bioloģiski, taču katrā ziņā kulturāli ir cieši saistīts. Runa ir par tādu valodu, ko indivīds pats subjektīvi uzskata par savu dzimto valodu neatkarīgi no tā, vai valodnieki to uzskata vai neuzskata par (patstāvīgu) valodu (piemēram, latgaļu valoda, resp., dialekts). Šis kritērijs attiecas arī uz valsts valodu (neatkarīgi no tā, vai tā ir vai nav dzimtā valoda), tās lietošanu, bet neattiecas uz svešvalodām (to zināšanām).<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Vienlīdzības datu audits. Pieejams: [file:///C:/Users/Reinis/Downloads/Vienlidzibas\\_datu\\_audits.pdf](file:///C:/Users/Reinis/Downloads/Vienlidzibas_datu_audits.pdf)  
[Aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]

<sup>25</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri: VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 109.lpp.

Eiropas Cilvēktiesību tiesa vienā no saviem spriedumiem ir atzinusi, ka jebkuram Latvijas iedzīvotājam ir tiesības prasīt, lai viņam būtu iespējams publiskā telpā sazināties valsts valodā.<sup>26</sup> Lai indivīds pilnvērtīgi integrētos Latvijā, viņam ir pienākums apgūt valsts valodu un lietot to publiskajā telpā. Citējot Satversmes tiesu šajā sakarā ir noteikusi: „Valsts valodas konstitucionālais statuss juridiski nostiprina Latvijas iedzīvotāju tiesības un arī pienākumu lietot latviešu valodu kā mutvārdu, tā arī rakstveida saziņā.”<sup>27</sup> Tādēļ prasība saskarsmē publiskajā telpā to pārvaldīt un lietot nenozīmē diskrimināciju valodas dēļ attiecībā uz šīs valodas nepratējiem.<sup>28</sup> Darba devēja obligāta prasība, darba tiesiskajās attiecībās lietot nevis valsts valodu, bet kādu no svešvalodām, ja tam konkrētajā gadījumā nav attaisnojoša iemesla (piemēram, saskarsme galvenokārt ar ārvalstu kompānijām, kuru pārstāvji īslaicīgi uzturas valstī), ir diskriminējoša. Attaisnojošs iemesls turpretim nav apstākļi, ka viena daļa iedzīvotāju vai darba kolēģi, ar ko darbiniekam ir saskarsme, nepārvalda vai nevēlas lietot valsts valodu. Šāda rīcība ir pretrunā ar Satversmes 4.panta jēgu un mērķi un līdz ar to nevar kalpot par darbinieka diskriminācijas attaisnojumu. Valsts pienākums ir šo diskrimināciju novērst.<sup>29</sup>

### 1.3 Seksuālā orientācija kā diskriminācijas kritērijs

Pēdējo gadu laikā arī Latvijā diskriminācija, kas saistīta ar seksuālo orientāciju ir kļuvusi par svarīgu jautājumu daudzu cilvēku dzīvē. Protams, tas ir aktuāli arī darba tirgū. Par to liecina izskatītā lieta Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesā, kur pedagogs ar teoloģijas maģistra grādu un lielu pedagoģiskā darba pieredzi, uzskatīja, ka ticis diskriminēts uz seksuālās orientācijas pamata pēc tam, kad Kultūru vidusskola (valsts izglītības iestāde) atteicās pieņemt viņu darbā par reliģijas vēstures skolotāju un pieņēma darbā personu bez pedagoģiskās izglītības un pedagoģiskā darba pieredzes.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> Eiropas Cilvēktiesību tiesa. Spriedums lietā: 71074/01 Jutta Mentzen alias Mencena v.Latvia. 71074/01. Pieejams: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-70407#{"itemid":\["001-70407"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-70407#{) [Aplūkots 2014.gada 16.aprīlī]

<sup>27</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2005. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. 2005-02-0106.

<sup>28</sup> *Latvijas Republikas Satversmes komentāri: VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības*. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 110.lpp.

<sup>29</sup> Turpat.

<sup>30</sup> Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas spriedums 2005.gada 29.aprīlī lietā Nr. C32242904047505.

Būtiski, ka šajā spriedumā tiesa atzina diskrimināciju uz seksuālās orientācijas pamata, lai arī tieši seksuālā orientācija kā kritērijs Darba likumā nebija minēta. Tiesa uz konkrēto jautājumu paskatījās plašāk un interpretēja Darba likumu saskaņā ar direktīvu 2000/78/EC.<sup>31</sup>

Otrais svarīgais secinājums šajā spriedumā ir tas, ka diskriminācijas lietās pierādīšanas pienākums ir jāpārnes uz darba devēju. Pirmās instances tiesa nolēma, ka darba devējs, nezaicinot prasītāju uz darba interviju viņa seksuālās orientācijas dēļ, ir viņu tieši diskriminējis. Tiesa piesprieda par labu prasītājam atlīdzību par morālo kaitējumu 2000 latu apmērā kā taisnīgu, samērīgu un efektīvu atlīdzību par morālo kaitējumu diskriminācijas gadījumā, lai veicinātu tiesiskas darba vides veidošanos.<sup>32</sup>

Savukārt, apelācijas instances tiesa secināja, ka laikrakstā bija publicēta vienīgi informācija par vakanto reliģijas vēstures skolotāja vietu, nevis izsludināts konkurss, tāpēc darba devējam nebija tiesiska pamata izvērtēt abus pretendētus salīdzinoši, un nav nozīmes tam apstāklim, ka pedagogam bija lielāka darba pieredze un labāka izglītība. Darba devējs pieņēma darbā to kandidātu, kas pieteicās pirmais, jau pirms sludinājuma publicēšanas. Tiesa secināja, ka pedagogam tika pateikts, ka viens pretendents jau pieteicies, tātad nevar uzskatīt, ka prasītājam nebūtu paziņots, kādu iemeslu dēļ viņš netiek aicināts uz darba interviju. Pieņemot darbā citu pretendentu, nav pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, un atbildētājs ir pierādījis, ka pedagoga nepieņemšanai darbā ir objektīvi apstākļi. Tiesa pedagoga prasību par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu 2000 latu apmērā noraidīja.<sup>33</sup>

Šajos gadījumos, kad darba devējs grib atlaist, piemēram, homoseksuālu personu, visbiežāk tiek meklēts kāds cits iemesls. Liela sabiedrības daļa uz homoseksuālām personām skatās skeptiski. Autoraprāt, tas ne tik daudz izskaidrojams ar to, ka Latvijas sabiedrība būtu neiecietīga, bet gan ar to, ka sabiedrība nav izglītota un informēta šajos jautājumos. Sabiedrības neizpratne par šiem jautājumiem ir iemesls, kāpēc šīs personas visbiežāk slēpj savu orientāciju, lai nebūtu jāsaskaras ar diskriminācijas problēmām, piemēram, pazemošanu, izstumšanu no kolektīva, darbā un ārpus tā.

---

<sup>31</sup> Darba likums ar komentāriem; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 69.lpp.

<sup>32</sup> Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas spriedums 2005.gada 29.aprīlī lietā Nr. C32242904047505.

<sup>33</sup> Publikācija Latvijas Cilvēktiesību centra mājas lapā. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/ms-pret-kulturu-vidusskolu/> [Aplūkots 2014.gada 9.maijā]

#### 1.4 Dzimums kā diskriminācijas kritērijs

Ne mazums diskusiju ir saistītas ar nevienlīdzību darba tirgū dzimuma dēļ. Piemēram, dažādi pētījumi rāda, ka iedzīvotāji ļoti bieži saskaras ar diskrimināciju tieši dzimuma dēļ. Dzimumu līdztiesības nodrošināšana ir viens no būtiskākajiem nevienlīdzīgas attieksmes novēršanas aspektiem, kam Latvijā un Eiropā tiek pievērsta īpaša uzmanība. Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām. Jau 1957. gadā Romas līgumā tika iekļauts princips, ka par vienādu darbu pienākas vienlīdzīgs atalgojums.<sup>34</sup>

Lai arī mūsdienās šajā jautājumā ir sperti lieli soļi uz priekšu, tomēr, nenoliedzami atšķirības starp vīriešiem un sievietēm darba tirgū pastāv. Lai arī pēdējā laikā Eiropas Savienībā strauji pieaudzis nodarbināto sieviešu skaits, kas ir pozitīvais aspekts. Tomēr pavisam cita aina atspoguļojas vienlīdzīgā samaksas rādītājā starp vīriešiem un sievietēm. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes sniegto informāciju Latvijā vīriešu vidējā alga ir bijusi lielāka par vismaz 15%.<sup>35</sup> Šis konkrētais fakts ir viens no pierādījumiem tam, ka, darba tiesiskajās attiecībās pastāv problēmas, kas saistītas ar nevienlīdzīgu attieksmi no darba devēju puses dzimuma diskriminācijas dēļ, proti, vīrieši ir labāk atalgoti par sievietēm.

Arī Latvijas tiesu praksē skatīta lieta saistībā ar diskrimināciju dzimuma dēļ. Lietas īss izklāsts ir tāds, ka sieviete tika nodarbināta Straupes pagasta padomē par kurinātāju uz noteiktu laiku, tas ir, apkures sezonā - vairākus gadus pēc kārtas. Kādā rudens dienā, kad tuvojās kārtējā kurināšanas sezona, kundze reģionālajā laikrakstā izlasīja, ka uz konkrēto kurinātājas vietu izsludināts konkurss. Kundze nevēlējās darbu zaudēt un pieteicās izsludinātajam konkursam. Ar viņu netika noslēgts darba līgums, bet viņas vietā darbā pieņēma vīrieti, kuram nebija kurinātāja darbam nepieciešamās kvalifikācijas. Konkrētajā lietā būtiska nozīme bija tam apstāklim, ka konkrētā pagasta padomes Komunālās daļas vadītājs bija publiski izteicies par to, ka sievietes kurinātāja darbu konkrētajā darba vietā vairs nestrādās. Tiesa, veicot lietas apstākļu pārbaudi secināja, ka uz izsludināto vakanci pieteikušies pretendenti netika no darba devēja puses izvērtēti objektīvi. Tiesa konstatēja, ka kundze ir diskriminēta dzimuma dēļ un apmierināja viņas prasību par 585,30 latu kompensāciju, kas atbilda pusgada kurinātāja darba atalgojumam, kā arī 1000 latu morālā kaitējuma atlīdzību.<sup>36</sup> Minētais gadījums no tiesu prakses minams kā pozitīvs piemērs tam, ka pret diskrimināciju ir jācīnās un var cīnīties, proti, kundze nesamierinājās ar to, ka tiek

<sup>34</sup> Publikācija Eiropas Komisijas mājas lapā. Pieejams: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_lv.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_lv.htm) [aplūkots 2014.gada 9.maijā]

<sup>35</sup> Centrālās statistikas datu bāze. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/darba-samaksa-galvenie-raditaji-30270.html> [aplūkots 2014.gada 9.maijā]

<sup>36</sup> 2005.gada 5.jūlija Cēsu rajona tiesas spriedums lietā Nr.C11019405. Pieejams: [http://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/06/Spriedums\\_Cesis.pdf](http://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/06/Spriedums_Cesis.pdf) [Aplūkots 2014.gada 9.maijā]

diskriminēta dzimuma dēļ un tiesas ceļā panāca savu tiesību ievērošanu. Tomēr jāatzīst, ka ikdienā kontaktējoties ar dažādiem cilvēkiem, nākas secināt, ka ne vienmēr indivīdi ir gatavi sevi aizstāvēt situācijā, kad saskārušies ar diskrimināciju, un vērsties ar prasību tiesā. Tam pamatā ir vairāki iemesli – laukietilpīgs, nogurdinošs, protams, arī dārgs process.

Diskrimināciju uz dzimuma pamata daļēji var izskaidrot ar sabiedrībā valdošajiem stereotipiem. It sevišķi tas attiecas uz pieņēmumiem, kas valda sabiedrībā par sievietēm un vīriešu profesijām.<sup>37</sup> Stereotipi visbiežāk ir virspusējs uzskats par kādu no sociālajām grupām. Vairumā gadījumu šie uzskati ir ar negatīvu nokrāsu un ļoti bieži cieši saistīti ar diskrimināciju un aizspriedumiem. Stereotipi ir ļoti paliekoši un pārmaiņas nemīloši. Autoraprāt, stereotipi ir pati svarīgākā problēma, kas ietekmē nevienlīdzīgas attieksmes veidošanos sievietēm un vīriešu starpā darba tiesiskajās attiecībās. Lai problēmai rastu risinājumu, būtu jau bērnudārzā jāpievērš uzmanība bērnu izglītošanai par diskriminācijas jautājumiem. Proti, caur spēlēm, rotaļām bērniem būtu jāskaidro par dzimumu līdztiesību, lai novērstu problēmas nākotnē.

Grūti ir izskaidrojams fakts, ka studējot augstskolā, sievietēm vidējie mācību rādītāji ir augstāki nekā vīriešiem, tomēr darba tirgus ir krietni labvēlīgāks tieši attiecībā pret vīriešiem. Sabiedrības integrācijas fonda programmu koordinatore kādā raidījumā paudusi viedokli, ka nauda seko vīrietim. Respektīvi, tajās darba nozarēs, kurām vīrieši pievērš lielāku uzmanību, atalgojums ir ievērojami augstāks. Autors piekrīt minētajam viedoklim, jo salīdzinot atalgojumu, kādu, piemēram, saņem bērnudārza audzinātājas, skolotājas, pārdevējas (profesijās, kurās lielākais strādājošo īpatsvars ir sievietes) ar atalgojumu kādu saņem vidēja mēroga uzņēmējs vīrietis, secināms, ka starpība ir diezgan ievērojama. Tāpēc sievietēm un vīriešu diskriminācija ir ļoti plašs un komplicēts jautājums. Saistībā ar dzimumu diskrimināciju kā vienu no būtiskākajām problēmām tam, ka sievietes darba tirgū ir zemāk atalgotas nekā vīrieši minams tas, ka, skatoties tālāk proporcionāli algai, sievietes vecumdienās arī saņem mazākas pensijas. Savukārt no šīs problēmas tālāk izriet jau nākamā – zemāks atalgojums var būtiski palielināt vecumdienās nabadzības risku. Apkopojot minēto, secināms, ka diskriminācijai uz dzimuma pamata ir daudz dziļākas saknes, kuru sekas cilvēkiem nākas izjust visa mūža garumā.

---

<sup>37</sup>Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Republikas Tiesībsargs: 2007, - 10.lpp.

## 1.5 Rase un etniskā piederība kā aizliegtais diskriminācijas kritērijs

Rase ir cilvēku grupa, kuru raksturo zināmas kopējas bioloģiski mantotas pazīmes, kas attiecas galvenokārt uz ķermeņa uzbūvi. Viena no galvenajām rases pazīmēm ir ādas krāsa.<sup>38</sup> Iespējams, latvieši, baidoties no tā, ka mūs var pārņemt svešas kultūras, vairās no citām etniskām cilvēku grupām. Tāpat kā citi diskriminācijas kritēriji arī šis visbiežāk saistīts ar cilvēku maldīgiem priekšstatiem vai stereotipiem par kādu etnisko grupu.

Satversmes komentāros norādīts, ka atšķirīgas attieksmes tieša vai netieša pamatošana ar rasi (ādas krāsu) nav attaisnojama nekādā gadījumā. Šis aizliegums pilnā mērā attiecas ne vien uz publisko, bet arī uz privāttiesisko jomu. Piemēram, diskotēkas īpašnieks nevar aizliegt zināmas rases piederīgajiem apmeklēt viņa rīkoto diskotēku.<sup>39</sup> Parasti rasu diskrimināciju ir vieglāk identificēt, jo tā konstatējama saistībā ar kādu no ārējām pazīmēm, piemēram, ādas krāsu. Diskriminācija, kas saistīta ar rasi, visbiežāk ir cieši saistīta ar stereotipu par to, ka kāda cilvēku grupa ir labāka par kādu citu, tikai tāpēc, ka viņiem ir bijuši tādi priekšteči. Rasu diskriminācija nozīmē jebkuru dalīšanu, izslēgšanu, ierobežošanu vai priekšroku piešķiršanu uz rases, ādas krāsas, izcelsmes, nacionālās vai etniskās piederības pamata, kuras mērķis vai sekas ir iznīcināt vai mazināt cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, baudīšanu vai īstenošanu uz vienlīdzības pamatiem nodarbinātības vai jebkurā citā sabiedrības dzīves jomā. Rasu diskriminācija nozīmē arī darbinieka tiesību ierobežošanu tādēļ, ka darbinieks pieder pie kādas etniskas grupas. Rasu diskriminācijas pārkāpumu var veikt gan valsts, gan arī privātpersona.

Pēc autora domām, rasu diskriminācija ir cieši saistīta ar grūtnieču diskrimināciju, piemēram, intervijas laikā, jo abi diskriminācijas kritēriji saistīti ar vizuālo izskatu, kas darba devējam ļauj, neminot patieso iemeslu, veikt negatīvas darbības, radot negatīvas sekas abām nosauktajām riska grupām.

Latvijā nav tik aktuāla cilvēku diskriminācija pēc ādas krāsas, bet vairāk tā saistīta ar etnisko piederību. Piemēram, bieži darba tirgū tiek diskriminēti romu kopienas cilvēki. Lai arī varētu domāt, ka čigānus diskriminē saistībā ar valodas zināšanām, visbiežāk, šī diskriminācija saistīta tieši ar piederību pie konkrētās etniskās grupas.

---

<sup>38</sup> *Latvijas Republikas Satversmes komentāri: VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības*. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 107.lpp.

<sup>39</sup> Turpat.

## 1.6 Vecums kā diskriminācijas kritērijs

Diskriminācijas aizliegums vecuma dēļ balstās uz mūsdienu tiesībfilozofisko atziņu, ka cilvēka mūža visi posmi ir vienvērtīgi.<sup>40</sup> Šis aizliegums vecuma dēļ ir pavisam jauna attīstība modernajās cilvēktiesībās.<sup>41</sup>

Līdzīgi kā citās Eiropas valstīs arī Latvijā cilvēki saskaras ar diskrimināciju vecuma dēļ. Iespējams, ka salīdzinot ar citām valstīm, Latvijā mazāk apzinās, atpazīst gadījumus, kad darbinieki saskaras ar diskrimināciju dēļ sava vecuma. To var izskaidrot ar salīdzinoši mazo informētību un bailēm, bet beigās cietēji sanāk paši cilvēki, jo atbildīgās institūcijas nereaģē, domādamas, ka šo diskriminācijas pārkāpumu nemaz nav.

Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka vecuma ir pieļaujama izņēmuma gadījumā, ja noteikts vecums ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi. Arī pensijas vecuma noteikšana nav uzskatāma par diskriminējošu. Šie iepriekš pieminētie apstākļi nav diskriminējoši, jo ir ar likumu noteikti. Piemēram, likums nosaka kādos darbos var nodarbināt bērnus līdz piecpadsmit gadiem, tāpēc atteikums pieņemt kādā cita veida darbā nebūs diskriminējošs<sup>42</sup>.

Maldīgs ir uzskats, ka jaunieši netiek diskriminēti. Ļoti bieži no darba devēja puses kā viena no prasībām kandidātiem uz brīvo darba vakanci tiek izvirzīta iepriekšēja darba pieredze. Bez tās jauniešiem, kas tikko pabeidzis skolu vai studijas, darbu atrast bez vecāku vai paziņu palīdzība ir ļoti grūti vai pat neiespējami. Jaunieši, kas ieguvuši atbilstošu kvalifikāciju, izglītību un ir enerģijas pilni, parasti mēģina atrast darbu Latvijā, bet ja tas nesanāk dodas uz ārvalstīm. Protams, ja šī prasība pēc konkrētā vecuma ir objektīvi pamatota, tad problēmu nav. Tomēr visbiežāk darba devējs iziet no sev ērtākās pozīcijas, un objektīvi neizvērtējot visus kandidātus pieņem darbā indivīdu ar lielāko darba pieredzi. Autoraprāt, problēmu, lai mazinātu jauniešu diskrimināciju darba tirgū, valsts no savas puses varētu risināt, piemēram, piešķirot nodokļu atlaides uzņēmumiem, kur tiek nodarbināts noteikts skaits gadus jaunu cilvēku. Tas stimulētu darba ņēmējus rūpīgāk izvērtēt kandidātus, kuriem nav iepriekšējās darba pieredzes. Jauniešu diskriminācija ir sarežģīta ar to, ka viņu diskrimināciju ir grūti pierādīt, ja darba devējam ir pieteikušies cilvēki ar labāku izglītību, piemērotākām prasmēm. Nevar piespiest darba devēju pieņemt vienu vai otru darbinieku.

---

<sup>40</sup> *Latvijas Republikas Satversmes komentāri: VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības*. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 112.lpp.

<sup>41</sup> Turpat.

<sup>42</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

Citiem vārdiem sakot, šajā jautājumā nav iespējams radīt piespiedu mehānismu ar normatīvo aktu palīdzību, kas sekmētu jauniešu integrēšanos darba tirgū. Taču valsts var veikt pozitīvos pasākumus, lai darba devējus ieinteresētu nodarbināt jauniešus.

## 2. VIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES UN DISKRIMINĀCIJAS PRINCIPI DARBA ATTIECĪBĀS

Darba tiesiskajās attiecībās ir būtiski, lai darbinieks būtu pasargāts pret atšķirīgu attieksmi un diskrimināciju visā to pastāvēšanas laikā.

### 2.1 Dibinot darba tiesiskās attiecības

Darba attiecību nodibināšanu regulē Darba likuma 10.nodaļa. Darba tiesību nodibināšana sevī ietver darba sludinājumu un darba interviju. Darba devējam abās minētajās darba tiesisko attiecību dibināšanas stadijās ir pienākums ievērot vienlīdzīgas attieksmes principu un aizliegumu diskriminēt personu attiecībā uz nodarbinātības iespējām.<sup>43</sup>

Saskaņā ar Darba likuma 32.pantu, darba sludinājums ir jebkāda veida darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām. Darba sludinājumam likums nosaka prasības, kuras ir obligāti jāievēro, neatkarīgi no tā, vai darba sludinājums izteikts rakstveidā vai mutiski. Starp obligātajām prasībām ietilpst aizliegums darba sludinājumu attiecināt tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm. Taču tas nenozīmē, ka darba sludinājumā darba devējs nevar norādīt prasību pēc noteikta dzimuma. Lai šāda prasība nepārkāptu vienlīdzīgās attieksmes principu un nebūtu diskriminējoša, darba devējam ir objektīvi jāpamato tas, ka piederība pie noteikta dzimuma ir nepieciešama attiecīgā darba veikšanai. Piemēram, ja darba devējam ir vajadzīgas darbinieces, kurām vajadzētu pildīt sanitāres funkcijas sieviešu pansionātā, prasība pēc sieviešu dzimuma darbiniecēm ir objektīvi pamatota un nepieciešama konkrētā darba veikšanai. Šādā situācijā to būtu vēlams norādīt jau darba sludinājumā, lai pretendenti, piesakoties uz vakanci, jau pirms tam būtu informēti par darba devēja noteiktajām prasībām. Tāpat darba devējam būtu arī jānorāda pamatojums, kāpēc konkrētā darba veikšanai ir nepieciešami tieši attiecīgā dzimuma pārstāvji.

Darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus attiecīgā darba veikšanai. To nosaka Darba likuma 32.panta otrā daļa. Taču aizliegums nav absolūts, tas nozīmē, ka atsevišķos gadījumos darba devējs sludinājumā drīkst norādīt arī konkrētus vecuma ierobežojumus, taču tikai tādos gadījumos, kad personas saskaņā ar likumu noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu. Šeit jāņem vērā pašā Darba likumā noteiktie nodarbinātības

---

<sup>43</sup> Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. Pieejams: [http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) [Aplūkots 2014.gada 15.aprīlī] 8.lpp

ierobežojumi, kas iekļauti Darba likuma 37.pantā. Saskaņā ar šo minēto normu darba devējam aizliegts pastāvīgā darbā nodarbināt bērnus. Bērns Darba likuma izpratnē ir persona, kura jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecumam turpina iegūt pamatizglītību. Tātad, darba devēja atteikums pieņemt darbā personu, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai 18 gadiem, ja tā turpina iegūt pamatizglītību, nebūs diskriminējošs uz noteikta vecuma pamata, jo šāds ierobežojums ir noteikts likumā. Tomēr ir darbi, kurus drīkst veikt arī bērni, kuri vēl nav sasnieguši 15 gadu vecumu. Ministru kabineta 2002.gada 8.janvāra noteikumu Nr.10 „Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem”<sup>44</sup>. Saskaņā ar noteikumiem, bērnus no 13 gadu vecuma drīkst nodarbināt pārtikas un nepārtikas preču pārdošanā uz ielām, dārzu ravēšanā un laistīšanā, ziedu novākšanā u.c. minētajos darbos. Taču MK noteikumos neminētos darbos bērnus vecumā no 13 gadiem nedrīkst nodarbināt.

Saskaņā ar 2012.gada 21.jūnija grozījumiem<sup>45</sup> Darba likuma 32.pants ir papildināts arī ar aizliegumu norādīt konkrētas svešvalodas prasmi. Tāpat kā citi ierobežojumi, tas nav pilnīgi absolūts. Darba devējs prasību pēc kādas konkrētas valodas darba sludinājumā drīkst norādīt, taču tikai tādos gadījumos, kad attiecīgā svešvaloda pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai. Lai šāda prasība darba sludinājumā varētu tikt iekļauta un neradītu vienlīdzīgas attieksmes pārkāpumu, svešvalodas prasmei jābūt pamatoti nepieciešamai darba pienākumu veikšanai. Valodu prasmēm ir būtiska nozīme darba tirgū, taču tas neattiecas uz visiem amatiem, tāpēc, darba devējam ir jānorāda samērīgas un pamatotas svešvalodu zināšanu prasības, turklāt amata aprakstā ir jāieraksta, kādas valodu zināšanas ir nepieciešamas darba pienākumu veikšanai

Lai arī Darba likuma 32.pants nosaka tikai to, ka personas nedrīkst diskriminēt pēc dzimuma, vecuma vai valodu prasmēm, šī panta pirmās daļas ir jātulko paplašināti, kas nozīmē, ka darba sludinājumā bez objektīva un pamatota iemesla nedrīkst norādīt arī ziņas, uz kuru pamata persona bez objektīva un saprātīga iemesla var tikt diskriminēta. Darba devējs sludinājumā nevar ierobežot pretendentu loku, norādot prasības pēc noteiktas politiskās pārliecības, rases, ādas krāsas, tautības vai citām Darba likuma 29.pantā minētajām pazīmēm. Tāpat jāņem vērā, ka minētais pazīmju uzskaitījums nav galīgs. Katrā situācijā ir iespējamās vēl arī citas diskriminējošas pazīmes, kas nav minētas likumā, piemēram, prasība pēc konkrētas izglītības iestādes pabeigšanas vai dzīvesvietas noteiktā apvidū.

---

<sup>44</sup> Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem: Ministru kabineta 2002.gada 8.janvāra noteikumi nr.10.

Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=57347> [Aplūkots 2014.gada 16. aprīlī]

<sup>45</sup> Latvijas Republikas 11. Saeimas stenograma. Pieejams: <http://www.saeima.lv/lv/transcripts/view/125#sat> [Aplūkots 2014.gada 16.aprīlī]

Darba likuma 33.pantā darba intervija ir definēta kā darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai.<sup>46</sup> Likumā teikts, ka darba intervija būtu obligāts priekšnosacījums pretendenta pieņemšanai darbā, taču tā ir vēlama, lai atlasītu piemērotākos kandidātus. Parasti uz intervijām netiek aicināti visi pretendenti, kuri atsaukušies uz darba sludinājumu, darba devējam ir pienākums informēt darba meklētājus par atteikumu. Atteikums nedrīkst būt pamatots ar diskriminējošām pazīmēm.

Darba devējam ir jāievēro vienlīdzīgas attieksmes princips arī pretendentu atlasē uz interviju. Pamatnosacījumiem intervijā jāattiecas uz visiem pretendentiem. Pamatnosacījumi var būt: uzaicināšana uz darba interviju, vienošanās par intervijas laiku, darba intervijas veikšanas veids, darba devēja sniegtā informācija par uzņēmuma kultūru un tradīcijām, darba intervijas fiksēšana, vienošanās par darba tiesisko attiecību nodibināšanu vai tās atteikums.<sup>47</sup> Jautājumus darba devējs var uzdot pēc sava ieskata, katram kandidātam atšķirīgus, bet tiem jābūt saistītiem ar amata pienākumu veikšanu.

Darba likuma 33.panta otrā daļa nosaka jautājumu loku, kurus darba devējs nedrīkst uzdot darba intervijas laikā. Jautājumi ir aizliegti ar mērķi novērst tiešu vai netiešu pretendenta diskrimināciju. Darba devējs nedrīkst uzdot jautājumus par pretendentu grūtniecību, ģimenes vai laulības stāvokli, iepriekšējo sodāmību (izņemot gadījumus kad tam varētu būt būtiska nozīme), reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas konfesijas, piederību pie politiskas partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas, kā arī par nacionālo vai etnisko izcelsmi. Daļa no pantā iekļautās informācijas ir sensitīvi personas dati, kuri definēti Fizisko personu datu aizsardzības likumā.<sup>48</sup> Vadoties pēc šī likuma, sensitīvi personas dati, kas norāda uz personas rasi, etnisko izcelsmi, reliģisko, filozofisko un politisko pārliecību, dalību arodbiedrībās, kā arī sniedz informāciju par personas veselības vai seksuālo dzīvi.<sup>49</sup> Protams, minēto pazīmju uzskaitījums nav izsmeļošs, darba devējs nedrīkst uzdot jautājumus, kas var diskriminēt pretendentu arī ja konkrētais jautājums nav tieši aizliegts Darba likumā.

Ņemot vērā iepriekš minēto, var secināt, ka darba devējam nav tiesību uzdot jautājumus darba intervijā par pretendenta privāto dzīvi. Bet gadījumos, kad tiek uzdots kāds no diskriminējošiem jautājumiem pretendents var izvairīties no atbildes, lūgt pāriet pie nākamā

---

<sup>46</sup> Darba likums.LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>

<sup>47</sup> Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. Pieejams: [http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) Rīga, 2006 [Aplūkots 2014.gada 15.aprīlī]

<sup>48</sup> Darba likums ar komentāriem; zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 80.lpp.

<sup>49</sup> Fizisko personu datu aizsardzības likums. LR likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=4042>

jautājuma, uzdot pretjautājumu vai aizsargāt savas tiesības ceļot prasību tiesā. Tiesā darba devējam nāksies pierādīt, ka vienlīdzības princips darba intervijā ir ievērots. Jāatzīmē, jo cilvēki vairāk iemācās aizsargāt savas tiesības, jo darba devēji paliek viltīgāki un iemanās slēpt savas patiesās intereses. Vai Jums strādājot uzņēmumā būs iespējas apmeklēt komandējumus, kas ilgst vairākas dienas? Piemēram, šis jautājums tieši nenorāda uz atšķirīgu attieksmi, bet iedziļinoties, tas ietver vairākus komponentus, kas ļauj darba devējam uzzināt nianšes par privāto dzīvi. Pretendents satraukumā par izpaust, piemēram, ziņas par savu ģimenes stāvokli, bērniem. Autors uzskata, ka Darba likumu vajadzētu papildināt ar normu, kas pretendentes aizsargātu tieši no maskētajiem, slēptajiem jautājumiem, ko darba devējs var uzdot.

Autors uzskata, ka vajadzētu Darba likumā paredzēt papildus tiesisko aizsardzību grūtniecēm. Piemēram, situācijā kad uz darba interviju ierodas pretendente – grūtniece. Lai arī konkrēti darba devējs intervijā neuzdod aizskarošus vai diskriminējošus jautājumus, vajadzētu uzlikt pienākumu darba devējam detalizēti izskaidrot darba atteikumu. Nepieļaujot situāciju, kad darba devējs vienkārši var norādīt uz labāk kvalificētu speciālistu. Autoraprāt, grūtniecēm darba devējs par atteikuma iemesliem varētu paziņot rakstveidā, kur papildus norādītu citu pretendentu vai konkrētā pretendenta, ar ko nodibinātas darba attiecības kvalitātes kritērijus, neminot vārdu, uzvārdu, personas kodu. Tas palīdzētu novērst vai vismaz būtiski ierobežot grūtnieču diskrimināciju. Autors ar grūtniecēm šajā gadījumā saprot sievietes, kuru grūtniecību var identificēt pēc vizuālā izskata. Šis darba devēja pienākums sekmētu tiesību harmonizāciju starp darba devēju un potenciālo darba ņēmēju, jo būtiski ir aizsargāt tiesiski vājāko riska grupu – grūtnieces. Lai grūtnieces pilnvērtīgi varētu baudīt savu tiesību aizsardzību, autoraprāt, vajadzētu izstrādāt modeli, kas ļautu grūtniecēm ātri, vienkārši un ekonomiski izdevīgai bez tiesas starpniecības sekmēt savu tiesību ievērošanu. Nozīmīga loma šim modelim būtu tieši gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības vēl nav nodibinātas. Autors piedāvā sekot pacientu ombuda piemēram un izveidot darba ņēmēju ombudu, kura mērķis būtu pieņemt neatkarīgus lēmumus, kas veicinātu darba tiesiskās vides sakārtošanu.

## 2.2 Darba tiesisko attiecību laikā

Vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums var ietekmēt ne tikai darba tiesisko attiecību nodibināšanas procesu, bet arī jau pastāvošas darba tiesiskās attiecības. Vienlīdzīgu tiesību principu darba tiesībās nosaka Darba likuma 7.pants: „Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem un drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.”<sup>50</sup>

Darba likuma 95.pants regulē atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, vai paaugstinot amatā. Darba apstākļi ietver sevī trīs aspektus: darba vidi, prasības, ko izvirza izpildāmā darba uzdevums un visus faktorus, kas saistīti ar darba uzdevumu.<sup>51</sup>

To, kas ir darba vide, savukārt, definē Darba aizsardzības likums. Likuma 1.panta 6.punkts nosaka, ka darba vide ir darba vieta ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu.<sup>52</sup> Darba devējs nedrīkst nepamatoti pakļaut atsevišķus darbiniekus tādai darba videi, kura, salīdzinot ar citu darbinieku stāvokli, satur vairāk riska faktoru, kuru dēļ darbinieka stāvoklis var tikt apdraudēts. Riska faktori var būt drošības apstākļi, bioloģiskais vai ķīmiskais piesārņojums u.c. apstākļi.

Faktori, kas saistīti ar darba organizāciju, kura nosaka to, kā darba process sadalās vairākās darba operācijās starp atsevišķiem darbiniekiem, ieskaitot darba laika sadalījumu, darba veikšanas ātrumu un savstarpējās attiecības, kas izveidojas darba vietā.<sup>53</sup> Tātad, darba devējam jāņem vērā tas, ka, piemēram, nosakot darba slodzi, to nedrīkst noteikt lielāku vai mazāku, pamatojoties uz kādu no aizliegtajiem kritērijiem (valodu, vecumu u.c.).

Par darbinieka diskrimināciju tiek uzskatīta arī psiholoģiskā iespaidošana darba vietā jeb mobings, kas izpaužas kā psihiska agresija pret konkrētu darbinieku, ko īsteno darba devējs, atsevišķs darbinieks vai darbinieku grupa.<sup>54</sup> Darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekam drošus un taisnīgus darba apstākļus, tāpēc mobinga novēršana būtu pieskaitāma pie darba devēja pienākumiem. Ja darba devējs šādus apstākļus nav nodrošinājis, tad uzskatāms, ka viņš ir pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes principu. Mobinga avots nedrīkst būt

<sup>50</sup> Darba likums. LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>

<sup>51</sup> Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. Pieejams: [http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) Rīga, 2006 [Aplūkots 2014.gada 12.aprīlī]

<sup>52</sup> Darba aizsardzības likums. LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26020>

<sup>53</sup> Darba apstākļi un veselība darbā. Rīga 2004. Pieejams: <http://osha.lv/lv/publications/docs/darbaapstunves0.pdf> [Aplūkots 2014.gada 12.aprīlī]

<sup>54</sup> Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. Pieejams: [http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) Rīga, 2006 [Aplūkots 2014.gada 12.aprīlī] 14.lpp.

ne citi darbinieki tajā pašā uzņēmumā, ne arī pats darba devējs. Darba attiecībās pastāv arī bosingi. Bosinga gadījumā galvenais pāridarītājs ir darba devējs, kas īsteno psiholoģisko teroru pret darbinieku vai darbinieku grupu. Tātad, mobingā gadījumā psihiska agresija nāks no citu darbinieku vai darbinieku grupas puses, bet bosinga gadījumā psihisko teroru veiks darba devējs. Terors darbavietā noved pie darbinieka upura veselības traucējumiem: augsta asinsspiediena, sirdsklauvēm, kuņģa un zarnu trakta saslimšanām, čūlām, muskuļu sasprindzinājumiem, stresa izraisītām hroniskām un psihiskām saslimšanām vai pat pašnāvības. Saskaņā ar Darba likuma 28.panta otro daļu darba devēja viens no pienākumiem, ko tas uzņemas ar darba līguma noslēgšanu, ir nodrošināt darbiniekam taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Psiholoģiskais terors darbavietā ir veselībai un drošībai kaitīgs darba apstākļis. Kāda darbinieka (-u) psiholoģiska terorizēšana ir vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums pret darbiniekiem, tādējādi netiek nodrošināti taisnīgi darba apstākļi. Mobinga pieļaušana ir darba līguma pārkāpums, kas rada juridiskas un mantiskas sekas darba devējam. Tādēļ Darba likums piešķir tiesības darba devējam uzteikt darbu darbiniekam (darbiniekiem), kas veic psiholoģiskā terora darbības. Šāds uzteikums būs pamatots ar personas uzvedību. Uzteikuma tiesiskais pamats ir Darba likuma 101.panta pirmās daļas otrais un trešais apakšpunkts, jo psiholoģiskā terora darbību veicējs rīkojas gan prettiesiski, gan arī pretēji labiem tikumiem un psiholoģiskā terora darbības nav savienojamas ar darba tiesisko attiecību turpināšanu. Savukārt, ja darbinieki pieļauj psiholoģisko teroru pret kādu no kolēģiem un darba devējs šo rīcību neaptur un neizskauž, darba devējs pārkāpj ar līgumu uzņemto pamatpienākumu. Pienākuma neizpildīšana rada tiesības darbiniekam nekavējoties pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar darba devēju, neskatoties, cik nozīmīgu amatu darbinieks ieņem. Šādas tiesības darbiniekam piešķir Darba likuma 100.panta piektā daļa, jo psiholoģiskais terors darbavietā ir svarīgs iemesls, lai darba attiecības pārtrauktu. Šāda atziņa ir nostiprināta arī tiesu judikatūrā. Darbiniekam pienākas kompensācija viena mēneša algas apmērā, bet tas neizslēdz darbinieka tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību no darba devēja par veselībai un cieņai nodarīto kaitējumu.<sup>55</sup>

Darba devējam jānodrošina vienlīdzīga attieksme arī, nosakot profesionālo apmācību vai paaugstinot darbinieku amatā. Profesionālā apmācība tiek veikta ar mērķi celt darbinieka kvalifikāciju. Saskaņā ar Darba likumu, darba devējs darbiniekam, kurš nosūtīts uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas celšanu, saglabā esošo darba vietu, kā arī sedz izdevumus, kas saistīti ar apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu. Šādu kārtību nosaka Darba likuma 96.pants. Lai darba devējs ievērotu vienlīdzīgas attieksmes principu, nosakot

---

<sup>55</sup> Mg.iur.J.Neimanis, Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti, Jurista vārds Nr.40, 19.10.2004.

profesionālo apmācību vai kvalifikācijas celšanu, tai ir jābūt pieejamai visiem darbiniekiem uzņēmumā.<sup>56</sup> Tas nozīmē, ka darba devējs nedrīkst noteikt, ka kvalifikāciju var celt tikai kāda noteikta darbinieku grupa, piemēram, tie darbinieki, kuri strādā pilnu darba laiku, bet nepilnu laiku strādājošajiem šāda iespēja nebūtu paredzēta. Tāpat darba devējs nedrīkst noteikt vai nenoteikt profesionālo apmācību kādam konkrētam darbiniekam, ņemot vērā viņa personīgās īpašības.

Tā kā pastāv arī tāda situācija, kurā darbinieks var izlemt celt savu kvalifikāciju arī pēc paša iniciatīvas, darba devējs var izlemt vismaz daļēji segt arī šos izdevumus. Šādā gadījumā tāpat ir jānodrošina vienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem, kuri izvēlējušies veikt profesionālo apmācību vai celt savu kvalifikāciju. Tas nozīmē to, ka vienādā situācijā esošiem darbiniekiem izdevumu segšana ir jāveic vienādā apmērā. Lai netiktu pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, ieteicams nosacījumus par darbinieka mācību maksas segšanu precizēt uzņēmuma lokālajā tiesību aktā, piemēram, darba kārtības noteikumos vai darba koplīgumā.<sup>57</sup> Šādi darba devējs nodrošinātos pret situāciju, kurā katram darbiniekam tiktu noteikti citi kritēriji, kas pārkāptu vienlīdzīgas attieksmes principu.

Paaugstinot darbiniekus amatā, darba devējam jānodrošina visiem darbiniekiem pieejama informācija par brīvajām darba vietām un iespēju pretendēt uz tām. Kritēriji, uz kuriem būtu jābalstās darba devējam, paaugstinot kādu darbinieku amatā, var būt iegūtā izglītība, papildu izglītība, darba stāžs vai iepriekšējā darba pieredze. Tāpat darba devējs var ņemt vērā darbinieka darba rezultātus. Lai tos varētu novērtēt, būtu ieteicams regulāri veikt darbinieku darba kvalitātes pārbaudes. Balstoties uz pārbažu rezultātiem, būtu iespējams pieņemt objektīvu lēmumu par darbinieka paaugstināšanu amatā, tādējādi neradot pārējiem darbiniekiem aizdomas par to, ka būtu pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips.

Vienlīdzīgu tiesību princips attiecas arī uz darba samaksas noteikšanu. Darba likuma 60.pants nosaka to, ka darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.<sup>58</sup> Tas nozīmē, ka darbiniekiem atšķirīga atalgojuma noteikšana iespējama saistībā ar objektīvu veicamā darba novērtējumu, neņemot vērā atšķirīgo dzimumu.<sup>59</sup> Taču pienākums par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu noteikt vienlīdzīgu samaksu neizriet tikai no Darba likuma. Šādas tiesības ir atrodamas arī LR Satversmes 91.pantā ietvertajā vienlīdzības principā un

---

<sup>56</sup> Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. Pieejams: [http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) Rīga, 2006 [ Aplūkots 2014.gada 12.aprīlī]

<sup>57</sup> Turpat.

<sup>58</sup> Darba likums. LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>

<sup>59</sup> Slaidiņa V., Skultāne I. *Darba tiesības*, Rīga: Zvaigzne ABC, 2011. 158.lpp.

Satversmes 107.pantā, kas nosaka taisnīgas darba samaksas principu. Tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu pastāvēja jau padomju tiesībās. Darba likumu kodeksā tika aizliegta jebkāda darba samaksas paaugstināšana vai pazemināšana pēc dzimuma, vecuma, rases vai nacionālās piederības vai citām pazīmēm. Nosakot darba algas lielumu, par galveno tika uzskatīts darba daudzums un kvalitāte.<sup>60</sup>

Lai arī Darba likuma 60.pantā darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, pamatojoties uz Darba likuma 7.panta otro daļu un Darba likuma 29.panta devīto daļu, diskriminācijas aizliegums, nosakot darba samaksu, attiecas arī uz citām pazīmēm (vecums, izcelsme).<sup>61</sup>

Saskaņā ar Darba likumu, darba samaksa ir ne tikai darba alga un normatīvajos aktos vai darba koplīgumā noteiktās piemaksas, bet arī prēmijas un jebkura cita atlīdzība saistībā ar darbu. Tāpēc vienlīdzīga attieksme ir jāievēro, ne tikai nosakot darba algu, bet arī nosakot piemaksas, prēmijas un jebkuru citu atlīdzību par darbu, kas ir tāds pats vai vienādas vērtības.

Par vienādu darbu ir atzīstams tāds darbs, kuru viena uzņēmuma ietvaros veic pretēja dzimuma kolēģi.<sup>62</sup> Tāds pats darbs būs arī gadījumos, kad atšķiras darba nosaukums, bet vīrietis un sieviete veic pēc sava satura vienādu darbu.<sup>63</sup> Tas nozīmē, ka, lai noteiktu, vai darbi ir vienādi, galvenais ir nevis amata nosaukums, bet gan faktiskie pienākumi, ko veic katrs no darbiniekiem. Par vienādas vērtības darbu varētu būt uzskatāms darbs, kas pēc sava satura atšķiras no darba, ko veic pretējā dzimuma pārstāvis, taču pēc savas būtības ir vienādas vērtības.<sup>64</sup> Lai noteiktu abu salīdzināmo darbu vērtību, jāņem vērā darbinieku pienākumu un atbildības apjoms, kā arī darba veikšanai nepieciešamās prasmes un izglītība. Ja šie kritēriji salīdzināmajiem darbiniekiem vienādi vai līdzvērtīgi, tad var secināt, ka darbinieki veic vienādas vērtības darbu.

Tāpat vienlīdzīga attieksme pret darbinieku jānodrošina arī attiecībā pret darbinieka tiesībām un pienākumiem. Kā viena no svarīgākajām darbinieka tiesībām būtu jāpiemin tiesība veikt blakus darbu, kas noteikta Darba likuma 91.pantā.<sup>65</sup> Kā noteikts likumā, darba devējs šo darbinieka tiesību var ierobežot, pamatojoties ar darba devēja pamatotām un

---

<sup>60</sup> Zonne O. *Padomju darba tiesības*. Rīga, Zvaigzne 1983. 147.lpp.

<sup>61</sup> *Darba likums ar komentāriem*; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 132.lpp

<sup>62</sup> Dupate K. *Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība 2011. 35.lpp.

<sup>63</sup> *Darba likums ar komentāriem*; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 133.lpp

<sup>64</sup> *Darba likums ar komentāriem*; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 134.lpp

<sup>65</sup> *Darba likums*. LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>

aizsargājamām interesēm. Tātad no šī panta izriet arī tas, ka ierobežojot tiesības veikt blakus darbu, darba devējs nedrīkst to pamatot ar kādu no aizliegtajiem kritērijiem, piemēram, valodu. Tāpat darba devējs nedrīkst noteikt ierobežojumu veikt blakus darbu kādas noteiktas profesijas darbiniekiem, ja tas nav objektīvi nepieciešams.

Vienlīdzīgas attieksmes princips darba tiesiskajās attiecībās darbojas arī, nosakot darba un atpūtas laiku. Darba laika noteikšanā ir izdalītas atsevišķas darbinieku grupas, kurām Darba likumā ir paredzētas tiesības prasīt nepilnu darba laiku un kurām darba devējs nav tiesīgs atteikt nepilna darba laika noteikšanu. Tādas personas ir grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam vai visā bērna barošanas periodā, ja sieviete bērnu baro ar krūti, kā arī darbiniekiem, kuriem ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam. To nosaka Darba likuma 134.panta 2.daļa. Darba devējam tas nozīmē, ka viņš nedrīkst vienāda statusa darbiniekiem noteikt atšķirīgu attieksmi darba laika noteikšanā, ja tas saistīts ar kādu no diskriminācijas veidiem.<sup>66</sup> Tas pats attiecināms arī uz atpūtas laika noteikšanu, kurā ietilpst svētku dienas, diennakts atpūta, nedēļas atpūta, pārtraukumi darbā un atvaļinājumi. Kā norādīts Labklājības ministrijas informatīvajā materiālā, tad visvairāk pārkāpumu vienlīdzīgas attieksmes ievērošanā konstatējami divos atpūtas veidos: pārtraukumu piešķiršanā atpūtai un ēšanai un ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanā.<sup>67</sup>

### 2.3 Izbeidzot darba tiesiskās attiecības

Īpaša nozīme vienlīdzīgas attieksmes ievērošanai ir arī, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, uzsakot darba līgumu. Darba likumā sevišķi norādīts uz situāciju, kurā darba devējs pārkāpj atšķirīgas attieksmes aizliegumu attiecībā pret darbinieku, uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā. Tas norādīts Darba likuma 48.pantā. Šī situācija ir īpaši izcelta tāpēc, ka darba devējam, saskaņā ar Darba likuma 47.pantu, uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā, nav jānorāda uzteikuma iemesls jeb pamatojums. Taču tas nenozīmē, ka darba devējam uzteikumā, kuram jābūt rakstveida formā, nav jānorāda uzteikuma apstākļi, kas bijuši par pamatu uzteikumam. Tādā uzteikumā darba devējs norāda, piemēram, to, ka darba tiesiskās attiecības ar darbinieku ir izbeigtas tāpēc, ka darbinieks nespēj veikt noteiktos darba pienākumus. Darba devējs tiesību nenorādīt uzteikuma iemeslu nedrīkst izmantot ļaunprātīgi, tā aizskarot darbinieka intereses turpināt darba tiesiskās attiecības. Tiesības nenorādīt uzteikuma iemeslu nostāda darbinieku mazāk aizsargātā stāvoklī. Tādā situācijā darba devējs

---

<sup>66</sup> Platā K. *Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”*. Pieejams: [http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) Rīga, 2006 [Aplūkots 2014.gada 17.aprīlī] 21.lpp

<sup>67</sup> Turpat.

var izbeigt darba tiesiskās attiecības pamatojoties uz kādu no aizliegtajiem kritērijiem, diskriminējot personu, taču tā kā darba devējs var šādu uzteikuma iemeslu nemaz nenorādīt, darbinieks var arī neuzzināt, kāpēc ar viņu izbeigtas darba tiesiskās attiecības un ka uzteikuma iemesls ir bijis kāds no aizliegtajiem kritērijiem. Tieši tāpēc arī Darba likumā ir iekļauta norma, kas dod darbiniekam tiesības celt prasību par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, uzsakot darba līgumu pārbaudes laikā. Ja konstatēts, ka darba devējs ir uzteicis darba līgumu, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizliegumu, tad darbinieks būs tiesīgs prasīt ne tikai uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, bet arī atjaunošanu darbā.<sup>68</sup>

Atšķirīga attieksme nevar būt par pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai ne pārbaudes laikā, ne arī pēc pārbaudes laika beigām. Tas nozīmē, ka arī tajos gadījumos, kad darba devējs uzsaka darba līgumu un tas nenotiek pārbaudes laikā, uzteikuma pamatā nedrīkst būt kāda no diskriminējošajām pazīmēm, piemēram, valoda vai invaliditāte. Sevišķi svarīgi tas ir, ja darba devēja uzteikums ir saistīts ar uzņēmuma saimniecisku, tehnisku vai organizatorisku nepieciešamību. Darba likuma 108.panta pirmā daļā noteikts, ka priekšrocības saglabāt darba vietu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā ir tiek darbiniekiem, kuriem ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija.<sup>69</sup> Tādējādi darba devējam ir pienākums izvērtēt tikai šos objektīvos kritērijus, lai noteiktu, kuriem darbiniekiem tiek saglabāta darba vieta. Tas nozīmē to, ka darba tiesiskās attiecības šādā situācijā nedrīkst turpināt, pamatojoties uz kādiem citiem kritērijiem, piemēram, darbinieka vecumu vai politisko piederību u.c. kritērijiem. Taču tie nav vienīgās prasības, kas jāievēro, nosakot, kuriem darbiniekiem būs tiesības saglabāt esošo darba vietu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.

Gadījumā, ja darbinieki atrodas vienādā situācijā un to kvalifikācija vai darba rezultāti būtiski neatšķiras, likumdevējs Darba likuma 108.panta otrajā daļā ir noteicis priekšrocības saglabāt darba vietu noteiktām darbinieku kategorijām. Tie ir darbinieki, kuri ir nostrādājuši pie darba devēja ilgāku laiku, cietuši nelaimes gadījumā pie darba devēja vai saslimuši ar arodslimību, audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu invalīdu līdz 18 gadu vecumam, darbiniekam ir divi vai vairāki apgādājāmie, kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma, kuri ir invalīdi vai slimo ar staru slimību, kuri piedalījušies Černobiļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidācijā, kuriem līdz pensijas vecumam atlicis mazāk par pieciem gadiem, kuri, nepārtraucot darbu, kādā izglītības iestādē apgūst profesiju, kuriem piešķirts politiski represētās personas statuss.

---

<sup>68</sup> *Darba likums ar komentāriem*; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 111.lpp.

<sup>69</sup> *Darba likums*. LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>

Šis pazīmju uzskaitījums nozīmē to, ka priekšrocības saglabāt darba vietu ir tikai tādos gadījumos, ja darbiniekam piemīt kāda no pantā minētajām priekšrocībām. Attiecībā uz darba devēju tas nozīmē, ka darba devējs nedrīkst paturēt darbā darbinieku, kuram nepiemīt kāda no minētajām priekšrocībām, ja tādā gadījumā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar personu, kurai ir priekšrocības saglabāt darba vietu.

Minētā panta trešajā daļā ir būtiska piezīme, ka neviena no uzskaitītajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām. Šis var radīt problēmas darba devējam, ja izvērtējot divus darbiniekus, atzīstams, ka darbinieku kvalifikācija un darba rezultāti ir līdzvērtīgi, bet katram piemīt arī kāda no 108.pantā minētajām priekšrocībām. Darba devējam šādā situācijā ir tiesības kādai no priekšrocībām piešķirt prioritāru nozīmi, taču būtu vēlams iepriekš paredzēt priekšrocību savstarpēju prioritāti, lai darbinieku skaita samazināšanas gadījumā nerastos šaubas par konkrētas darba devēja izvēles objektivitāti.<sup>70</sup> Šādu savstarpēju prioritāšu secību var norādīt, piemēram, darba koplīgumā.

Darba likuma 109.pantā ir noteikti arī uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi, kas novērš atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma iespējamību. Likuma norma nosaka to, ka darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kura bērnu baro ar krūti visā barošanas laikā. Atlaišanas aizliegums tiek ieviests, lai nodrošinātu grūtnieces aizsardzību gan pirmsdzemdību, gan pēcdzemdību periodā.<sup>71</sup> Šādi sievietes tiek aizsargātas pret tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, jo likumā noteiktie periodi pirms un pēc dzemdībām var attiekties tikai uz sievietēm. Taču aizliegums atlaist šādā periodā esošu sievieti nav absolūts, jo likuma 109.panta pirmajā daļā ir noteikti gadījumi, kuros līguma uzteikums ir iespējams, piemēram, ja darbinieks, rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību. Šis un citi gadījumi, kuros ir iespējams uzteikt darba līgumu, izriet no Darba likuma 101.panta, uz kuru ir iekļauta atsauce Darba likuma 109.panta pirmajā daļā.

Darba devējam ir aizliegts arī uzteikt darba līgumu ar darbinieku, kurš atzīts par invalīdu, tā nodrošinot invalīdu aizsardzību pret tiešu diskrimināciju. Taču arī šajā gadījumā aizliegums uzteikt darba līgumu ar darbinieku invalīdu nav absolūts. Likumā noteiktos gadījumos darba devējam ir iespējams uzteikt darba līgumu arī ar darbinieku, kurš atzīts par invalīdu, piemēram, ja persona nav spējīga izpildīt galvenos amata pienākumus. Eiropas

---

<sup>70</sup> *Darba likums ar komentāriem*; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 214.lpp.

<sup>71</sup>Turpat.

Savienības tiesa ir atzinusi, ka šī norma attiecas arī uz gadījumiem, kad nevis pašam darbiniekam, bet viņa bērnam ir invaliditāte.<sup>72</sup>

Darba likuma 109.panta trešā daļa nosaka to, ka darba devējs nedrīkst uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, atvaļinājuma laikā vai gadījumā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. Arī šeit likumā ir minēti gadījumi, kuros darba devējam šādas tiesības uzteikt darba līgumu, tiek saglabātas. Panta ceturtajā daļā noteikts aizliegums darba devējam uzteikt darba līgumu, ja darbiniekam ir pārejošas darbnespējas iemesls ir arodslimība vai nelaiemes gadījums darbā. Līguma uzteikums ir aizliegts līdz tam brīdim, kad darbinieks ir atguvis darbspēju vai viņam noteikta invaliditāte. Noteiktie aizliegumi likumā paredzēti ar mērķi aizsargāt pret atšķirīgu attieksmi tos darbiniekus, kuri neveic darba pienākumus pārejošas darbnespējas (arī tādas, kuru izraisījusi arodslimība vai nelaiemes gadījums darbā), atvaļinājuma vai cita attaisnojoša iemesla dēļ.

---

<sup>72</sup> *Darba likums ar komentāriem*; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 215.lpp.

### 3. ATBILDĪBA

Ja darba devējs pārkāpj atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai diskriminācijas aizlieguma principus, darbiniekam rodas iespēja prasīt zaudējumu un morālā kaitējuma atlīdzību. Darbiniekam šīs tiesībās piešķirtas saskaņā ar Darba likuma 29.panta astoto daļu. No šī panta izriet, ja tiks konstatēts diskriminācijas aizlieguma vai atšķirīgas attieksmes principu pārkāpums, tad darba devējam būs pienākums atlīdzināt materiālos un morālos zaudējumus. Jāatzīmē, ka šis pants aizsargā visu darba tiesisko attiecību laiku, kā arī dibinot darba attiecības.

Darba likuma 34.panta pirmā daļa paredz tiesības kandidātam celt prasību tiesā trīs mēnešu laikā no dienas, kad saņemts atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības, ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Tas nozīmē, ka, ja darba devējs atteicis nodibināt darba tiesiskās attiecības ar pretendentu, pamatojoties uz personas dzimumu, kam darba veikšanā nav būtiskas nozīmes, tad pretendents par šādu rīcību var celt tiesā prasību trīs mēnešu laikā no atteikuma saņemšanas dienas. Taču jāņem vērā arī panta otrā daļa, kas atšķirīgas attieksmes konstatēšanas gadījumā neparedz šīs attiecības nodibināt piespīdu kārtā.

Indivīdam ir tiesības celt prasību pret darba devēju arī gadījumos, kad vienlīdzīguma princips ir pārkāpts attiecībā pret darba samaksu. Prasības iesniegšanas termiņš ir 3.mēneši kopš dienas, kad darbinieks uzzinājis par pārkāpumu. Lai tiktu konstatēts, ka pārkāpts vienlīdzīgas darba samaksas princips, ir jāveic salīdzinājums ar pretējā dzimuma kolēģi, bet vispirms ir jāpārlicinās, vai darbinieki veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu. To darot jāsalīdzina darbam nepieciešamās iemaņas, izglītība, darba raksturs un profesionālā kvalifikācija.<sup>73</sup> LR Augstākā tiesa savā spriedumā norādījusi, ka personām, kuru atalgojums un darbs tiek salīdzināts, darba tiesiskajās attiecībās nav nepieciešams atrasties vienlaicīgi.<sup>74</sup>

Būtisks faktors, kas ietekmē darba devēja atbildību par atšķirīgas attieksmes un diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu ir darba tiesībās pastāvošais apgrieztais pierādīšanas pienākums. Par apgriezto pienākumu tas nosaukts tāpēc, ka vispārēji Civilprocesa likums nosaka to, ka katrai pusei ir jāpierāda fakti, ar kuriem tā pamato savus prasījumus. Taču

<sup>73</sup> Darba likums ar komentāriem; zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis&Liberte”, Rīga:Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 134.lpp.

<sup>74</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 14.februāra spriedums lietā SKC-67.Pieejams: [http://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/06/2007Feb\\_spriedumsCivillietuSenats.pdf](http://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/06/2007Feb_spriedumsCivillietuSenats.pdf) [Aplūkots 2014.gada 21.aprīlī]

attiecībā uz diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietām darbojas apgrieztais pierādīšanas princips.

### 3.1 Pierādīšanas pienākums

Katram darba devējam var rasties konfliktsituācija ar kādu no darbiniekiem, un bieži vien pēc darbinieka iniciatīvas šī lieta nonāk tiesā, lai tiesa sniegtu savu vērtējumu un atrisinātu domstarpības. Šādos gadījumos darba devējam ir jāatceras, ka pierādīšanas nasta lielākoties gulst uz viņa pleciem un tieši viņam būs jāpierāda, ka darbinieka tiesības nebija pārkāptas. Minēto apliecina arī jaunākā Augstākās tiesas (AT) prakse darba tiesību jomā.<sup>75</sup>

Apgrieztā pierādīšanas pienākuma princips noteikts Darba likuma 29.panta trešajā daļā. Šis pants ievieš Direktīvās 97/80 un 2000/78 ietvertos nosacījumus. Minētajās direktīvās apgrieztais pierādīšanas pienākums ir definēts vienkāršāk un precīzāk nekā Darba likumā, proti, ja persona norāda uz faktiem, kas liecina par iespējamu tiešu vai netiešu diskrimināciju, tad atbildētāja pienākums būs pierādīt, ka diskriminācijas aizlieguma princips nav pārkāpts.<sup>76</sup>

Šis apgrieztais pierādīšanas pienākums ir pretējs tik ļoti raksturīgajam civilprocesā-sacīkstes principam, kurā abas puses cenšas pierādīt savu taisnību. Autoraprāt, apgrieztā pierādīšana darba strīdos, kas saistīti ar diskrimināciju ir labvēlīga darba ņēmējam un palīdz izlīdzināt savstarpējās attiecības ar darba devēju.

Pavisam nesen Augstākās tiesas Senāts skatīja lietu, kur izkristalizēja darba devēja pierādīšanas pienākumu. Konkrētajā lietā bija darbinieces prasība par darba uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, jo darba devējs esot pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu. Darba devējs pārtraucis darba attiecības tāpēc, ka darbiniecei darba devēja rīkotajā darbinieku pasākumā esot licies seksuāli aizskarošs un viņa nav vēlējusies tajā piedalīties. Darba devējs apgalvoja, ka uzteikums izsniegts, ņemot vērā viņas profesionālās spējas.<sup>77</sup> Senāts šīs lietas sakarā ir norādījis uz to, ka „lai konstatētu personas aizskaršanu DL 29. panta 4.daļas kontekstā, nav svarīgs aizskārēja nodoms, bet gan tas, ka aizskartā persona kādas darbības uztvērusi kā aizskarošas”. Tādējādi diskriminācijas jautājumu kontekstā ir absolūti pietiekami, ka darbiniekam darba devēja rīcība kaut kādā mērā ir šķitusi aizskaroša. Šajā gadījumā darba devēja pienākums ir pierādīt, ka viņš nav diskriminējis darbinieku un atšķirīgas attieksmes

<sup>75</sup> Kostina I. Darba devēja pierādīšanas pienākums darba tiesisko attiecību strīdos. Publikācija 1.lpp. Pieejams: [http://www.lawin.com/files/ifinanses\\_27\\_02\\_2014.pdf](http://www.lawin.com/files/ifinanses_27_02_2014.pdf) [Aplūkots 2014.gada 10.maijā]

<sup>76</sup> Dupate K. *Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās*. Latvijas Republikas Tiesībsarga izdevums 18.lpp

<sup>77</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 6.decembra spriedums lietā SKC-2504/2013.

aizliegums nav ticis pārkāpts, tātad atkal pierādīšanas pienākums ir uzlikts uz darba devēja pleciem.<sup>78</sup>

Pienākumu pierādīt darba devējam savas rīcības pamatotību pēc darbinieka prasījuma uzliek arī Darba likuma 125.pants. Par minēto prasību neievērošanu darbinieks var iesniegt savus prasījumus gan Valsts darba inspekcijā, kas kontrolē Darba likuma normu izpildi, gan Cilvēktiesību centrā, gan tiesā.<sup>79</sup>

Darbojoties šādam nosacījumam attiecībā uz pierādīšanu, autoraprāt, darbiniekam ir paredzēta lielāka tiesiskā aizsardzība. Tā kā darbinieks darba tiesiskajās attiecībās ir tā puse, kura ir darba devēja pakļautībā, tad ir iespējams, ka, pastāvot parastajai pierādīšanas gaitai, darbinieks tiks nostādīts mazāk labvēlīgā situācijā, jo darba devējam varētu būt labākas iespējas gan noalgot kvalitatīvu juridiskās palīdzības sniedzēju, gan arī lielāka iespēja savākt tādus faktus, kas liecina par labu darba devējam. Tāpēc apgrieztais pierādīšanas pienākums ir labvēlīgāks darbiniekam, kuram ir tiesības vērsties tiesā savu tiesību aizsardzībai, pat ja darbiniekam ir radušās tikai šaubas par viņa tiesību pārkāpumu.

### 3.2 Kompensācija

Darba likuma 29.panta astotajā daļā ir ietverta tiesībā prasīt zaudējumu atlīdzību par atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpšanu:” *Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.*”

Diskriminācijas gadījumā darbiniekam ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu.<sup>80</sup>

Piemēram, ja darba attiecību sākumā pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, tad šādā gadījumā var prasīt zaudējumu atlīdzību un morālo kaitējumu. Ja pārkāpts vienādas darba samaksas princips par vienāda labuma darbu, tad darbinieks var tiesas ceļā prasīt, lai tiesa uzliek par pienākumu darba devējam noteikt vienlīdzīgu darba samaksu.

<sup>78</sup> Kostina I. Darba devēja pierādīšanas pienākums darba tiesisko attiecību strīdos. Publikācija 1.lpp. Pieejams: [http://www.lawin.com/files/ifinanses\\_27\\_02\\_2014.pdf](http://www.lawin.com/files/ifinanses_27_02_2014.pdf) [Aplūkots 2014.gada 10.maijā]

<sup>79</sup> Darba likuma komentāri. Dienas bizness 3.1.13 lpp.

<sup>80</sup> *Darba likums ar komentāriem*; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmanis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 72.lpp.

Panta astotajā daļā noteikts, ka strīda gadījumā atlīdzību par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc sava ieskata. Morālā kaitējuma definīcija DL nav dota, bet tā ir noteikta CL 1635. panta otrajā daļā, proti, ar morālo kaitējumu jāsaprot fiziskas vai garīgas ciešanas, kas izraisītas ar neatļautas darbības rezultātā nodarītu cietušā nemantisko tiesību vai nemantisko labumu aizskārumu. Atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc sava ieskata, ņemot vērā morālā kaitējuma smagumu un sekas.

Tiesa vispirms lemj par morālā kaitējuma piedziņas pamatojamību. Ja tiesas ieskatā nav pamata morālā kaitējuma piedziņai, jo tiesa nekonstatē, ka noticis atšķirīgas attieksmes aizlieguma (diskriminācijas) vai aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpums, tad tiesa prasību noraida un jautājums par apmēru netiek izskatīts. Tomēr, ja tiesas ieskatā pārkāpums noticis, tad prasība apmierināma un tiesai ir jālemj par morālā kaitējuma apmēru. Pamatojoties uz DL noteikto, tiesai morālā kaitējuma apmērs būtu jānosaka gadījumos, ja darba devējs iebilst pret darbinieka no teikto morālā kaitējuma apmēru<sup>81</sup>

Attiecībā uz kompensāciju, kas izmaksājama, ja tiek konstatēts, ka darba devējs ir diskriminējis personu, jāņem vērā tas, kādi ir kompensācijas mērķi. Kompensācijai ir jābūt tādai, kas garantē reālu un efektīvu tiesību aizsardzību, attur darba devēju no līdzīgu pārkāpumu izdarīšanas nākotnē un kompensē personai nodarīto kaitējumu.<sup>82</sup> Problēmas var rasties ar to, kā noteikt kompensējamās summas apmēru, īpaši daļā par morālā kaitējuma atlīdzināšanu. Vēl viens aspekts, kas jāievēro, atlīdzinot morālo kaitējumu, ir tas, ka saskaņā ar ES normatīvajiem aktiem diskriminācijas fakts ir tiešs pamats morālā kaitējuma kompensācijai. Tas nozīmē, ka morālā kaitējuma esamība diskriminācijas lietās nav jāpierāda.<sup>83</sup>

Ja, piemēram, darba devējs ir atzīts par vainīgu diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpšanā, tad nedrīkst būt situācija, kad kāda nacionālo tiesību norma varētu būt par šķērslī, lai darba devēju atbrīvotu no atbildības. Latvijas normatīvajos aktos šāda problēma pastāv, piemēram, CL 1635.pants uzliek par pienākumu personai pierādīt morālo kaitējumu. Šī konkrētā norma būtiski var ierobežot indivīda tiesības saņemt pienācīgu kompensāciju.

---

<sup>81</sup> *Darba likums ar komentāriem*; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 73.lpp.

<sup>82</sup> Dupate K. *Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās*. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/files/latvijas\\_tiesu\\_prakse\\_diskrimin%C4%81cijas\\_aizlieguma\\_p%C4%81rk%C4%81puma\\_liet%C4%81s\\_darba\\_tiesiskaj%C4%81s\\_attiec%C4%ABb%C4%81s.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/files/latvijas_tiesu_prakse_diskrimin%C4%81cijas_aizlieguma_p%C4%81rk%C4%81puma_liet%C4%81s_darba_tiesiskaj%C4%81s_attiec%C4%ABb%C4%81s.pdf) [Aplūkots 2014.gada 19.aprīlī] 20.lpp.

<sup>83</sup> Turpat.

Igaunijas darba likumā ir noteikts, ka darba ņēmējs vai pretendents, kurš ticis pretlikumīgi diskriminēts, ir tiesīgs prasīt kompensāciju par viņai nodarīto kaitējumu. Ar kompensāciju šeit jāsaprot gan nodarītos zaudējumus, gan morālā kaitējuma atlīdzību. Igaunijas Darba likuma tāpat kā Latvijas Darba likumā nav noteikta maksimālā summa, kādu var prasīt par vienlīdzības principa pārkāpumu.<sup>84</sup>

Būtiski uzvērt, ka pretendents var prasīt tiesai zaudējumu atlīdzību un atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu, ja darba devējs pretendentu atlasē ir pieļāvis diskrimināciju, tomēr pretendents nevar prasīt, lai tiesa uzliek par pienākumu darba devējam nodibināt darba attiecības.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Republic of Estonia Employment Contracts Act. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/> [Aplūkots 2014.gada 12.maijā]

<sup>85</sup> *Darba likums ar komentāriem*; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 83.lpp.

## KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autors izvirza šādas tēzes:

1. Situācija darba tirgū diskriminācijas jomā mūsdienās strauji attīstās. Līdz ar to veidojoties sarežģītām situācijām starp darba devēju un darbinieku, palielinās arī aizliegto kritēriju katalogs. Nav iespējams uzskaitīt un ietvert visus aizliegtos kritērijus normatīvajos aktos. Tāpēc likumā noregulētie jautājumi risināmi ar tiesu prakses palīdzību.
2. Darba devējam ir jācenšas korekti un objektīvi izvērtēt potenciālā darbinieka kandidatūru konkrēti veicamajam darbam un, protams, arī esošā darbinieka kvalifikāciju un spējas darba veikšanai. Darba devējam, pieņemot lēmumu, nevajadzētu balstīties uz saviem subjektīvajiem kritērijiem un stereotipiem.
3. Darba likums atšķirīgās attieksmes aizlieguma pārkāpuma gadījumā darba devējam neuzliek konkrētas sankcijas, iespējams, tāpēc pārkāpumu skaits ir salīdzinoši liels.
4. Diskriminācija var darbiniekam radīt nopietnas sekas, tāpēc pārkāpuma gadījumā kompensācijai jābūt samērīgai ar darbiniekam radītajām ciešanām. Tāpat tai jābūt tik lielai, lai no līdzīgiem pārkāpumiem atturētu gan pārkāpēju, gan arī citus darba devējus un būt samērīga ciešanām.
5. Nereti praksē sastopami gadījumi, kad darba devējs kā obligātu prasību darbiniekam izvirzījis ļoti labas svešvalodas zināšanas. Tomēr visbiežāk šāda prasība nav objektīvi pamatota.
6. Lai esošā situācija darbinieku diskriminācijas jomā darba tirgū Latvijā uzlabotos, nepieciešams vairāk izglītēt un informēt darbiniekus par viņu tiesībām. Nevajadzētu aprobežoties tikai ar publikācijām internetā, bet, piemēram, izmantot televīzijas starpniecību, lai informāciju uztvertu lielāka sabiedrības daļa. Šo informēšanas pienākumu likumdevējam jāiekļauj Darba likumā, pienākumu uzticot konkrētai institūcijai, piemēram, Darba inspekcijai.
7. Latvijā tiesu prakse saistībā ar diskriminācijas jautājumiem ir salīdzinoši neliela. Autoraprāt, tas liecina par to, ka vairumā gadījumu darbinieki, kuru intereses ir aizskartas, nevēlas iesaistīties nogurdinošajā un dārgajā tiesas procesā.
8. Lai darbiniekiem nebūtu jāsamierinās ar darba devēja pārkāpumu un attiecības starp pusēm būtu harmoniskas, nepieciešams izveidot uz mediācijas principiem balstītu institūciju, kas palīdzētu darbiniekiem un darba devējiem rast risinājumus vienlīdzības principa pārkāpumu gadījumā.

9. Darba likumu ir nepieciešams papildināt ar normu, kas noteiktu darba devējam aizliegumu darba intervijas laikā uzdot pretendentam jautājumus, kas paši par sevi nav diskriminējoši, tomēr ir tādi, no kuriem darba devējs var izsecināt pretendenta ģimenes stāvokli, materiālo stāvokli un citus jautājumus, kas var negatīvi ietekmēt pretendenta izredzes iegūt konkrēto darbu.
10. Nepieciešams papildināt Darba likumu ar normu, kas darba devējam uzliktu par pienākumu grūtniecei detalizēti un rakstveidā izskaidrot to, kāpēc darbā ir pieņemts cits pretendents, jo grūtniecēm var atteikt darbu, neminot patieso iemeslu un balstoties uz dažādiem stereotipiem.
11. Lai sekmētu vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu pret darbinieku no darba devēja puses, likumdevējam nepieciešams paredzēt samērīgu naudas sodu Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā. Tas darba devējus disciplinētu un atturētu no sistemātisku pārkāpumu veikšanas.
12. Lai atvieglotu invalīdu darba meklējumus un tiktu ievērotas šīs sabiedrības daļas tiesības, valstij nepieciešams no savas puses izstrādāt atbalsta programmu tiem uzņēmumiem, kas pielāgojuši darba vietas savos uzņēmumos invalīdu vajadzībām. Piemēram, piešķirot šādiem uzņēmumiem nodokļu atvieglojumus.
13. Būtiska problēma, kas daudzos gadījumos liedz jauniešiem Latvijā sekmīgi iekļauties darba tirgū, ir svešvalodas, visbiežāk krievu valodas nezināšana. Tādēļ valsts institūcijām būtu jāpievēršas šī jautājuma risināšanai, izstrādājot mehānismu kā pārbaudīt, vai darba devēju prasība darbiniekam zināt konkrēto svešvalodu ir objektīvi pamatota. Īpaši pastiprināta uzmanība minētā jautājuma sakārtošanā jāpievērš privātajam sektoram.
14. Ja pretendents norāda, ka darba intervijas laikā ir ticis diskriminēts, pierādīšanas pienākums par pretējo gulstas uz darba devēja pleciem. Lai novērstu nepamatotas apsūdzības, Darba likumu nepieciešams papildināt ar normu, kas uzliktu par pienākumu darba devējam veikt audio ierakstu darba intervijas laikā.
15. Likumdevējam, līdzīgi kā tas jau ir Igaunijā, nepieciešams izstrādāt atsevišķu likumu par diskriminācijas novēršanu darba tiesību jomā. Tas sekmētu nozares sakārtošanu un līdz ar to arī pārkāpumu skaita samazināšanos.

## IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN JURIDISKO AKTU SARAKSTS

### Literatūra

1. *Darba likums ar komentāriem*; zvērinātu advokātu birojs "BDO Zelmenis & Liberte", Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.
2. Dupate K. *Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās*. Rīga : Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība 2011.
3. *Latvijas Republikas Satversmes komentāri: VIII nodaļa: Cilvēka pamattiesības*. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011
4. Slaidiņa V., Skultāne I. *Darba tiesības*, Rīga: Zvaigzne ABC, 2011
5. Zonne O. *Padomju darba tiesības*. Rīga, Zvaigzne 1983
6. Darba apstākļi un veselība darbā. Rīga 2004. Pieejams: <http://osha.lv/lv/publications/docs/darbapstunves0.pdf>
7. Dupate K. *Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās*. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/files/latvijas\\_tiesu\\_prakse\\_diskrimin%C4%81cijas\\_aizlieguma\\_p%C4%81rk%C4%81puma\\_liet%C4%81s\\_darba\\_tiesiskaj%C4%81s\\_attiec%C4%81s.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/files/latvijas_tiesu_prakse_diskrimin%C4%81cijas_aizlieguma_p%C4%81rk%C4%81puma_liet%C4%81s_darba_tiesiskaj%C4%81s_attiec%C4%81s.pdf)
8. Labklājības ministrija. *Darba devēja rokasgrāmata*. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_devejiem/darb\\_dev\\_rok.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/darb_dev_rok.pdf) Platā K.
9. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „*Par vienlīdzīgu attieksmi*”. Pieejams: [http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) Rīga, 2006
10. Pitt G. „*Employment law*”, London : Thomson/Sweet & Maxwell, 2004.
11. Types of discrimination: definitions. Pieejams: <http://www.equality-law.co.uk/news/106/66/Types-of-discrimination-definitions/>
12. Dupate K. *Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darbatiesiskajās attiecībās*. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/files/latvijas\\_tiesu\\_prakse\\_diskrimin%C4%81cijas\\_aizlieguma\\_p%C4%81rk%C4%81puma\\_liet%C4%81s\\_darba\\_tiesiskaj%C4%81s\\_attiec%C4%81s.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/files/latvijas_tiesu_prakse_diskrimin%C4%81cijas_aizlieguma_p%C4%81rk%C4%81puma_liet%C4%81s_darba_tiesiskaj%C4%81s_attiec%C4%81s.pdf)
13. J.Neimanis. *Psiholoģiskais terors darba vietā juridiskie aspekti*, Jurista vārds Nr.40, 19.10.2004.
14. A.Katlaps. LR darba likumdošanas akti.I daļa, II daļa Latvijas DLK ar groz. uz 15.02.1995. R.:LR TM TIC, 1995.

15. Latvijas Republikas tiesībsarga Jura Jansona ziņojums. Cilvēktiesību un labas pārvaldības aktualitātes Latvijā 2013.gadā. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/files/content/runas/runa\\_J\\_Jansons\\_Tiesibsarga\\_2013\\_gada\\_zinojums\\_TS\\_konference\\_10122013.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/files/content/runas/runa_J_Jansons_Tiesibsarga_2013_gada_zinojums_TS_konference_10122013.pdf) [Aplūkots 2014.gada 18.aprīlī]
16. Personāla atlases uzņēmuma WorkingDay Latvia aptauja. Pieejams: <http://www.workingday.lv/ka/aptaujas/index.php?pollresults=yes&id=43> [Aplūkots 2014.gada 18.aprīlī].
17. Eiropas Savienības informatīvais materiāls. Diskriminācijas apkarošanai 2 lpp. Pieejams: [file:///C:/Users/Reinis/Downloads/flyer06\\_lv%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Reinis/Downloads/flyer06_lv%20(2).pdf) [Aplūkots 2014.gada 18.aprīlī].
18. Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. Pieejams: [http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) [Aplūkots 2014.gada 12.aprīlī]
19. Cilvēktiesību centrs. Diskriminācijas veidi. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/cilvektiesibas/diskriminacijas-noversana/diskriminacijas-veidi/> [Aplūkots 2014.gada 18.aprīlī]
20. Cilvēktiesību centrs. Multiplā publikācija. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/multipla-diskriminacija/>
21. Tiesībsarga birojs. Tiesību atšķirības nav diskriminācija. Jurista Vārds, 2011. 20.decembris, nr.51.
22. Eiropas Savienības noteikumi cīņai ar diskrimināciju stājas spēkā visās 28 dalībvalstīs. Jurista Vārds, 2014. 26.janvāris, nr.3.
23. Vienlīdzības datu audits. Pieejams: [file:///C:/Users/Reinis/Downloads/Vienlidzibas\\_datu\\_audits.pdf](file:///C:/Users/Reinis/Downloads/Vienlidzibas_datu_audits.pdf) [Aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]
24. Publikācija Eiropas Komisijas mājas lapā. Pieejams: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_lv.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_lv.htm) [Aplūkots 2014.gada 9.maijā]
25. Centrālās statistikas datu bāze. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/darba-samaksa-galvenie-raditaji-30270.html> [Aplūkots 2014.gada 9.maijā]
26. Latvijas Republikas 11. Saeimas stenograma. Pieejams: <http://www.saeima.lv/lv/transcripts/view/125#sat> [Aplūkots 2014.gada 16.aprīlī]
27. Kostina I. Darba devēja pierādīšanas pienākums darba tiesisko attiecību strīdos. Pieejams: [http://www.lawin.com/files/ifinanses\\_27\\_02\\_2014.pdf](http://www.lawin.com/files/ifinanses_27_02_2014.pdf) [Aplūkots 2014.gada 10.maijā]

## Normatīvie akti

28. ANO Deklarācija par visu veidu rasu diskriminācijas izskaušanu. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/jebkdisk.htm>
29. Starptautiskās darba organizācijas 1958.gada konvencija nr.111 „Par diskrimināciju darbā un nodarbošanās jomā”. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/starptautiskas-darba-organizācijas-konvencija-nr11/>
30. Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=57980>
31. Civilprocesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 3.novembris, nr.326/330.
32. Administratīvā procesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 14.novembris.
33. *Darba aizsardzības likums.* LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26020>
34. Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105
35. Fizisko personu datu aizsardzības likums. LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=4042>
36. Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem: Ministru kabineta 2002.gada 8.janvāra noteikumi nr.10. Pieejams: <http://jaunie.likumi.lv/doc.php?id=57347>
37. Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību: Ministru kabineta 2002.gada 28.maija noteikumi nr.206. Latvijas Vēstnesis, 2002. 31.maijs, nr.82.

## Tiesu prakse

38. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 6.decembra spriedums lietā SKC-2504/2013. [Aplūkots 2014.gada 5.maijā].
39. “Par Ministru kabineta 2006. gada 31. oktobra noteikumu Nr. 899 “Ambulatorajai ārstēšanai paredzēto zāļu un medicīnisko ierīču iegādes izdevumu kompensācijas kārtība” 100. un 100.1 punkta atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91. pantam”. Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2008. gada 29. decembra spriedums lietā

- Nr. 2008-37-03. Pieejams: [http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums\\_2008-37-03.htm](http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2008-37-03.htm) [Aplūkots 2014.gada 9.maijā].
40. Eiropas Savienības tiesas Lieta C-423/04 Sarah Margareth Richards v. Secretary of State for Work and Pensions. Pieejams: <http://www.pfc.org.uk/caselaw/richards-analysis.pdf> [Aplūkots 2014.gada 18.aprīlī]
41. Eiropas Cilvēktiesību tiesa. Spriedums lietā: 71074/01 Jutta Mentzen alias Mencena v.Latvia. 71074/01. Pieejams: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-70407#{\"itemid\":\[\"001-70407\"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-70407#{\) [Aplūkots 2014.gada 16.aprīlī]
42. Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2008.gada 29.decembra spriedums lietā Nr.2008-37-03.
43. Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2005. gada 14. novembra spriedums lietā Nr. 2005-02-0106
44. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012.gada 6.jūnija spriedums lietā nr. SKC-684/2012. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2012/?print=1> [Aplūkots 2014.gada 3.aprīlī].
45. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 14.februāra spriedums lietāSKC-67 .Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/hronologiskaseciba/2007/?print=1> [Aplūkots 2014.gada 1.maijā].
46. Cēsu rajona tiesas 2005.gada 5.jūlija spriedums lietā Nr. C 11019405. Pieejams: [http://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/06/Spriedums\\_Cesis.pdf](http://cilvektiesibas.org.lv/site/record/docs/2012/02/06/Spriedums_Cesis.pdf)[Aplūkots 2014.gada 9.maijā].
47. Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas spriedums 2005.gada 29.aprīlī lietā Nr. C32242904047505. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/ms-pret-kulturu-vidusskolu/> [Aplūkots 2014.gada 6.maijā].

## DOKUMENTĀRĀ LAPA

Bakalaura darbs „Diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās” izstrādāts LU Juridiskajā fakultātē.

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

Autors: Reinis Brūveris

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Asoc. prof. Dr. iur. Annija Kārklīņa

Darbs iesniegts Civiltiesisko zinātņu katedrā 26.05.2014.

Metodiķe: Madara Ose

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

\_\_\_\_\_ prot. Nr. \_\_ , vērtējums \_\_ (            )

Komisijas sekretārs (-e):