

LATVIJAS  
CILVĒKTIESĪBU  
CENTRS



LATVIAN  
CENTRE FOR HUMAN  
RIGHTS

**AR  
PIEMĒRIEM!**



**KĀ PAZĪT DISKRIMINĀCIJU**

**DARBA ATTIECĪBĀS, UN KUR VĒRSTIES DISKRIMINĀCIJAS GADĪJUMOS**

## **Kā pazīt diskrimināciju darba attiecībās, un kur vērsties diskriminācijas gadījumos**

Brošūru sagatavojis Latvijas Cilvēktiesību centrs  
ar Sorosa fonda-Latvija finansiālu atbalstu

© Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2007  
Vāka foto: Aļona Morozova

Izdevums sagatavots iespēšanai: *SIA Puse Plus*

LATVIJAS  
CILVĒKTIESĪBU  
CENTRS



LATVIAN  
CENTRE FOR HUMAN  
RIGHTS

**KĀ PAZĪT DISKRIMINĀCIJU  
DARBA ATTIECĪBĀS,  
UN KUR VĒRSTIES  
DISKRIMINĀCIJAS GADĪJUMOS**

# **KĀ PAZĪT DISKRIMINĀCIJU DARBA ATTIECĪBĀS, UN KUR VĒRSTIES DISKRIMINĀCIJAS GADĪJUMOS**

---

Visu iedzīvotāju vienlīdzīga vērtība un vienlīdzīgas tiesības, neatkarīgi no cilvēka identitāti veidojošām iezīmēm – tādām kā dzimums, etniskā izcelsme, mantiskais stāvoklis u.c. – ir sabiedrības pamatvērtība demokrātiskā valstī. Tāpēc svarīga tiesību iezīme šādā valstī ir vienlīdzība likuma priekšā un diskriminācijas aizliegums. Viena no būtiskākajām jomām, kur diskriminācija ir aizliegta, ir darba attiecības.

Tāču, lai īstenotu savas tiesības, darbiniekam ir jāzina – kas īsti ir diskriminācija? Kādi var būt tās iemesli jeb pamati? Kā tā izpaužas? Kā cilvēks, kurš ir diskriminēts darba attiecībās, var aizstāvēt savas tiesības? Kuros gadījumos var vērsties tiesā?

## **Kas ir diskriminācija?**

---

**Viens no veidiem, kā tiek izskaidrota diskriminācija: nepamatota atšķirīga attieksme kāda aizliegta pamata dēļ.**

Ko nozīmē nepamatota atšķirīga attieksme darba attiecībās? Tas nozīmē, ka darba devējs nevar objektīvi pamatot, kāpēc viņš pret kādu personu izturas mazāk labvēlīgi nekā pret citu. Atšķirīga attieksme var izpausties dažādos darba attiecību posmos: darba sludinājumā; pieņemot darbā; nosakot darba samaksu, darba apstākļus; paaugstinot amatā; nosūtot paaugstināt kvalifikāciju; izbeidzot darba attiecības, tai skaitā pārbaudes laikā, u.tml. Tomēr jāņem vērā, ka ne vienmēr atšķirīga attieksme ir nepamatota.

Tātad ne vienmēr, kad vērojama atšķirīga attieksme, ir notikusi diskriminācija, - **diskriminācija ir tad, ja atšķirīga attieksme ir nepamatota.**

*Piemēram: līdzīgu darbu dara vīrietis un sievietē, taču sievietei darba devējs maksā mazāku algu. Iespējams, ka šajā gadījumā darba devēja atšķirīgā attieksme ir pamatota, jo sievietē veic mazāku darba apjomu. Taču iespējams arī, ka atšķirīgā attieksme ir nepamatota, jo tai nav nekāda objektīva attaisnojuma, līdz ar to sievietē ir diskriminēta.*

Īpašs diskriminācijas veids ir personas aizskaršana – tā ir no aizskartās personas viedokļa nevēlama rīcība, kas rada darba vietā nepatīkamu, naidīgu vai iebiedējošu vidi. Par to ir atbildīgs darba devējs.

*Piemēram: melnādainis vīrietis darbavietā bieži atrod uz sava galda zīmītes ar tekstu "Melnajiem Latvijā nav vietas!", "Braul uz Āfriku!" u.tml. Viņš nojauš, kurš no darbavietas šīs zīmītes raksta, jo ir dzirdējis, ka, runājot par viņu, šis cilvēks lieto tādas izteicienus kā "melns", "tas nēģeris" un pat aizvainojošākus, tāpēc ir informējis par to darba devēju. Tomēr nekāda reakcija nav sekojusi. Darba devējs ir ieteicis pašiem risināt savstarpējo attiecību problēmas. Šajā gadījumā vērojama personas aizskaršana – viens no diskriminācijas veidiem. Par to ir atbildīgs darba devējs, īpaši, ja viņš ir zinājis par notiekošo, bet nav spēris atbilstošus soļus.*

*Personas aizskaršana var būt arī seksuāla rakstura. Piemēram, sievietē, kura uzskata, ka darba kolēģu nemīlīgie joki par sievietēm vai divdomīgie komplimenti viņu aizskar un ir no viņas*

*viedokļa nevēlami, var sūdzēties par diskrimināciju uz dzimuma pamata. Arī šajā gadījumā atbildīgs būs darba devējs, kurš ir pieļāvis šādu vidi, - pat ja nav tieši iesaistījies aizskaršanā.*

Svarīgs aspekts, lai konstatētu diskrimināciju, ir aizliegta pamata pastāvēšana. Proti, ja cilvēks uzskata, ka viņš ir diskriminēts, ir jānoskaidro – uz kāda pamata tas noticis? Latvijas Darba likums aizliedz diskriminēt cilvēku uz šādiem pamatiem: **dzimums, rase, ādas krāsa, vecums, invaliditāte, reliģiskā vai politiskā pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija vai citi apstākļi**. Tātad par iemeslu, lai pret cilvēku vērstu atšķirīgu attieksmi, ieskaitot personas aizskaršanu, nedrīkst būt šie nosauktie pamati, turklāt dažos gadījumos diskriminācija var notikt arī kāda šajā uzskaitījumā konkrēti neminēta pamata dēļ (proti, citu apstākļu dēļ). Diskriminācija var notikt arī uz vairākiem pamatiem vienlaikus (tā sauktā multiplā diskriminācija).

Tas nozīmē – gadījumā, ja cilvēks uzskata, ka pret viņu vērstā atšķirīga attieksme, ir jānosaka **pamats**, kura dēļ tas noticis.



*Piemēram: uz vakanci pieteikušies līdzīgi kvalificēti sieviete un vīrietis. Vīrietis tiek pieņemts darbā, bet sievietē – ne. Ja darba devējs ir objektīvi vērtējis abus pretendētus un, teiksim, uzskata, ka viens no viņiem – šai gadījumā vīrietis – ir atbilstošāks šim amatam, jo ir guvis pieredzi līdzīgā darbā, diskriminācija nav vērojama. Taču, ja darba devējs nepieņem sievieti tāpēc, ka viņa, iespējams, gatavojas doties grūtniecības atvaļinājumā, tā ir diskriminācija uz dzimuma pamata.*

*Darbā vēlas pieteikties čigānu tautības vīrietis ar amatam atbilstošu kvalifikāciju. Ierodoties pie darba devēja, viņam tiek paskaidrots, ka vakance jau aizņemta, tālab šis čigānu tautības vīrietis uz turpmākām sarunām vai darba interviju uzaicināts netiks. Tomēr vēlāk izrādās, ka īstenībā darbinieku šajā amatā pieņēma tikai pēc mēneša. Ļoti iespējams, ka šajā gadījumā notikusi diskriminācija uz nacionālās izcelsmes vai, plaši definējot, rases pamata. Šeit redzams - arī ja darba devējs nenorāda, ka darbs atteikts diskriminējoša pamata dēļ (šai gadījumā pamats ir nacionālā izcelsme), tā vietā minot kādu citu iemeslu, par diskrimināciju var liecināt dažādi blakusapstākļi. Šādos gadījumos jāizmanto dažādi pierādīšanas līdzekļi – rakstiskas izziņas vai atbildes, liecinieku liecības utt.*

*Uzņēmumā vairākus gadus strādā sieviete vidējos gados. Viņai ir laba profesionālā kvalifikācija un vienmēr bijusi augsta darba kvalitāte, tāpēc darba devējs ir nolēmis paaugstināt viņu amatā par nodaļas vadītāju. Sieviete ir mutiski informēta par šo iespēju un piekritusi tai. Par gaidāmajām pārmaiņām zina arī kolēģi. Uz darba Jaungada pasākumu, kur darbinieki aicināti ierasties kopā ar savām otrajām pusēm, šī sieviete ierodas kopā ar citu sievieti līdzīgā vecumā, iepazīstinot viņu ar kolēģiem kā "savu dzīvesbiedri". Neilgi pēc šī pasākuma darba devējs paziņo kolektīvam, ka jaunā nodaļas vadītāja būs cita kolēģe – sieviete, kas uzņēmumā sākusi strādāt nesen un kurai ir zemāka profesionālā kvalifikācija. Personiskā sarunā darba*

*devējs paskaidro pirmajai darbiniecei, ka pārdomājās tālab, ka nodaļu vadītājiem reizi ceturksnī brīvdienās ir izbraukuma sēdes, kur visi ierodas ar ģimenēm. Tas, ka šai sievietei ir attiecības ar citu sievieti, varētu radīt neērtības sajūtu citiem kolēģiem, un arī viņa pati šajā vidē nejustos labi. Te atzīstams, ka notikusi diskriminācija uz seksuālās orientācijas pamata, jo lēmums nepaaugstināt darbinieci nav pieņemts objektīvu apstākļu, bet tieši šā iemesla dēļ.*



Gadījumos, ja darbiniekam ir invaliditāte, dažkārt nepieciešams radīt piemērotu darba vidi, lai viņam būtu tādas pašas iespējas veikt darbu kā darbiniekam bez invaliditātes. Ja labākais kandidāts attiecīgajam amatam ir cilvēks ar invaliditāti, darba devējam jāizvērtē savas iespējas piemērot vidi un apstākļus šā cilvēka vajadzībām. Ja tas darba devējam neuzliek nesamērīgu slogu, bet viņš tomēr neveic vides pielāgošanu, tā ir diskriminācija.

*Piemēram: darbā par grāmatvedi pieteicies vājredzīgs cilvēks, kā arī cilvēks bez invaliditātes. Darba devējs, neņemot vērā kvalifikāciju, norāda, ka vājredzīgais cilvēks netiks pieņemts, jo tad uzņēmumam būs jāiegādājas datora ekrāna attēla palielinātājs. Tā ir diskriminācija uz invaliditātes pamata.*

Jāņem vērā, ka atsevišķos gadījumos darba devējs var izvirzīt prasības, kas saistītas ar minētajiem pamatiem, bet tad tām jābūt objektīvām un nostiprinātām normatīvajos aktos.

*Piemēram: par tiesnesi var būt tikai persona, kas sasniegusi 30 gadu vecumu. Šī prasība pamatota ar nepieciešamību iegūt zināmu briedumu, lai varētu izskatīt dažādas lietas. Savukārt pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā, taču šis noteikums nav atšķirīgas attieksmes principa pārkāpums attiecībā pret vecākiem cilvēkiem, jo ir saistīts ar pusaudžu veselības aizsardzību.*

*Taču, ja darba devējs vēlas pieņemt darbā juristu, kas jaunāks par 30 gadiem, jo tikai beidzamajos gados augstskolu kursā iekļauts administratīvais process, kā arī Eiropas Savienības tiesības, to nevar uzskatīt par objektīvu apstākli. Darba devējam individuāli jāvērtē katra kandidāta kvalifikācija, nevis jāpieņem, ka tā saistīta ar viņa vecumu.*

## **Kādā veidā darba attiecībās var notikt diskriminācija?**

**Diskriminācija nav pieļaujama gan tad, ja darba devējs ir valsts vai pašvaldības iestāde, gan arī tad, ja darba devējs ir privāts uzņēmums!**

*Piemēram: darba devējs nevar aizbaidināties ar to, ka viņš savā privātā firmā rikojas, kā vēlas, tāpēc pieņems par sekretāri tikai sievieti, kas jaunāka par 25 gadiem. Darba devējs arī nevar*

*aizbīdināties ar to, ka viņš kā pašvaldības iestādes vadītājs labāk pieņems darbā vīrieti, kam jānodrošina pašvaldībā dzīvojošā ģimene, nevis kvalificētāku sievieti, kuru apgādā viņas vīrs.*

Diskriminācija darba attiecībās aizliegta jau kopš brīža, kad tiek publicēts darba sludinājums. Tas nedrīkst būt diskriminējošs.



*Piemēram: sludinājumā nevar tikt norādīts, ka darbā aicina tikai sievietes vai, gluži otrādi, - sievietes lūdz nepieteikties; nevar tikt norādīts vecums, kuru pārsniegušus darbiniekus lūdz nepieteikties. Protams, ir atsevišķi gadījumi, kad šāda veida prasības ir pamatotas: atveidot sieviešu lomu izrādē tiek aicinātas sievietes; darbā patruļdienestā policijā tiek aicinātas personas, kas jaunākas par likumā noteiktu vecumu, līdz kuram var turpināt dienestu policijā, - taču tādā gadījumā darba devējam jāvar*

*objektīvi pamatot, kāpēc viņš konkrētās prasības norādījis.*

Tāpat diskriminācija nav pieļaujama darba intervijā un dibinot darba attiecības – pieņemot darbā. Nepamatota atšķirīga attieksme nav pieļaujama arī darba attiecību pastāvēšanas laikā, īpaši – nosakot darba samaksu, darba apstākļus, profesionālo apmācību vai paaugstinot amatā. Darba attiecības nedrīkst tikt izbeigtas diskriminējošu iemeslu dēļ ne pārbaudes laikā, ne arī pēc tā.

*Piemēram: darba devējs nevar pamatot atšķirīgu attieksmi ar to, ka darba līgums vēl nav noslēgts, līdz ar to darba attiecības nav uzsāktas. Diskriminācija ir aizliegta arī darbā pieņemšanas laikā.*

Svarīgi atcerēties, ka diskriminācija var notikt ne tikai ar nolūku, bet arī tad, ja darba devējs nemaz nav vēlējies diskriminēt, tomēr sekas viņa rīcībai ir diskriminējošas attiecībā pret darbinieku.



*Piemēram: darba devējs uzskata, ka sievietēm nav veselīgi cilāt smagumus, tāpēc nepieņem sievieti par strādnieci veikala noliktavā. Lai gan izvēli it kā ir noteikušas rūpes par sievietes veselību, tomēr tas neattiecas sekas, ka sievietes tiek automātiski izslēgtas no iespējamo darbinieku vidus.*

## **Kur cilvēks var vērsties, ja uzskata, ka ir diskriminēts?**

---

Ja cilvēks uzskata, ka darba attiecībās pret viņu vērsta diskriminācija, viņam ir tiesības vērsties tiesā, prasot atzīt, ka notikusi diskriminācija, kā arī prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Šādā gadījumā svarīgi ir rīkoties nekavējoties, - **Darba likums noteic, ka lielākajā daļā diskriminācijas gadījumu cilvēks var iesniegt prasību tiesā viena mēneša laikā!**

Tas nozīmē, ka šajā īsajā laikposmā jāpieņem lēmums, kā risināt situāciju, un jā sagatavo prasības pieteikums tiesai, aprakstot situāciju un norādot apstākļus, kas liek domāt, ka notikusi diskriminācija.

Tā kā ne visos gadījumos ir tik viegli izprast, vai tiešām notikusi diskriminācija, ieteicams vērsties pie kompetenta jurista, lai kopīgi noskaidrotu, vai ir vērts vērsties tiesā. Bezmaksas juridisko palīdzību šādos gadījumos iespējams saņemt:

### **attiecībā uz visiem diskriminācijas pamatiem:**

#### **Valsts iestādes:**

Tiesībsarga birojs  
Dzirnavu iela 16, Rīga, LV-1010  
Tālr. (+371) 67686768  
E-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv

Valsts darba inspekcija  
K. Valdemāra iela 38 k-1, Rīga, LV-1010  
Tālr. (+371) 67021704, bezmaksas konsultatīvais tālrunis 80008004  
E-pasts: vdi@vdi.gov.lv

#### **Nevalstiskās organizācijas:**

Latvijas Cilvēktiesību centrs  
Alberta iela 13, Rīga, LV-1010  
Tālr. (+371) 67039290  
E-pasts: office@humanrights.org.lv  
Konsultācijas pēc iepriekšēja pieraksta.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība  
Bruņinieku iela 29/31, Rīga, LV-1001  
Tālr. (+371) 67270351, 7035960  
E-pasts: lbas@lbas.lv

### **attiecībā uz diskrimināciju, kas vērsta pret sievietēm:**

Resursu centrs "Marta"  
Brīvības iela 183/2-30, Rīga  
Tālr. (+371) 67378539, bezmaksas konsultatīvais tālrunis 80002010  
E-pasts: centrs@marta.lv  
Konsultācijas pēc iepriekšēja pieraksta.



## **attiecībā uz diskrimināciju, kas vērstā pret cilvēkiem ar invaliditāti:**

Invalīdu un viņu draugu apvienība "Apeirons"

Valdemāra iela 38, Rīga, LV-1010

Tālr. (+371) 67299277

E-pasts: info@apeirons.lv

## **attiecībā uz diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ:**

Lesbiešu, geju, biseksuāļu, transpersonu un viņu draugu apvienība "Mozaika"

Ģertrūdes iela 19/21-5, Rīga, LV-1011

Tālr. (+371) 26672358

E-pasts: office@mozaika.lv

Pēc konsultācijas ar juristu cilvēks, kurš uzskata, ka ir diskriminēts, var izlemt, vai vēlas vērsties tiesā, un nepieciešamības gadījumā jurists palīdzēs sastādīt prasības pieteikumu.

Jāņem vērā, ka tiesāšanās nekad nav vienkāršs un patīkams process, tomēr bieži vien tas ir vienīgais veids, kā likt darba devējam saprast, ka viņa rīcība nav bijusi pareiza, kā arī saņemt atlīdzību par piedzīvoto morālo kaitējumu.

Ja diskriminētais cilvēks un darba devējs nevar vienoties par morālā kaitējuma atlīdzības apjomu, tiesa to nosaka pēc sava ieskata. Tomēr kompensācijai jābūt tādai, lai diskriminētais cilvēks justos gandarīts, savukārt darba devējs, kas pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, izjustu šīs prettiesiskās rīcības sekas, turklāt gan šis, gan citi darba devēji turpmāk izvairītos pārkāpt atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

Ir gadījumi, kad darba devēji izprot, ka viņu rīcība bijusi diskriminējoša, un vēlas slēgt mierizlīgumu. Mierizlīgums ir vienošanās, kas apmierina abas strīdā iesaistītās puses. Mierizlīguma noteikumi un atlīdzība, ko saņem diskriminētais cilvēks, var atšķirties no tā, ko, iespējams, nopriestu tiesa. Mierizlīgums parasti ir izdevīgs abām pusēm: tā ir iespēja neturpināt laikietilpīgo tiesas procesu, darbinieks saņem atlīdzību, kas viņu apmierina, un darba devējs neiegūst nevēlamu publicitāti.

Latvijā līdz šim nav daudz tiesas procesu, kur izskatītas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma jeb diskriminācijas lietas. Ilustrācijai viena no tām: uz dzimuma pamata.

*A. – sieviete gados, kura septiņas apkures sezonas bija strādājusi par pagasta skolas kurinātāju un mācījusies šo arodu kursus, sākoties jaunai apkures sezonai, vairs netika aicināta šai darbā. Pagasta komunālās daļas vadītājs pa tālruni viņai paskaidroja: "Sievieši vairs nekurinās!" Pēc tam, kad vietējā avīzē tika publicēta informācija, ka pagasta padome izsludina konkursu uz kurinātāja vietu, šim darbam pieteicās seši kandidāti, ieskaitot A., taču par kurinātāju tika pieņemts vīrietis B., kurš jau strādāja par pagastā par ugunsdzēsēju mašīnas šoferi un konkursam nebija pieteicies.*

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

*Pagasta padomes pārstāvis tiesā puda uzskatu, ka A. nebija jāpieņem darbā, jo viņa jau saņēmus iztikas līdzekļus - vecuma pensiju.*

*Tiesa tomēr atzina, ka A. prasība ir jāapmierina, jo pagasta padome nespēja pamatot ar objektīviem kritērijiem (prasmes, kvalifikācija, iepriekšējā darba pieredze u.c.), kāpēc B. uzskatāms par labāku pretendentu uz kurinātāja amatu nekā citi konkursa pretendenti, tai skaitā A. Pamatojoties uz lietas apstākļiem, ieskaitot liecinieces liecību, tiesa atzina, ka šajā gadījumā notikusi diskriminācija uz dzimuma pamata. Tiesa turklāt uzskatīja, ka A. diskriminēta arī uz mantiskā stāvokļa pamata, jo pagasta padomes pārstāvis sēdē norādīja, ka B. nolēmis pieņemt darbā tālab, ka līdzšinējā darbā viņam bija mazs atalgojums, bet A. ir garantēti iztikas līdzekļi - vecuma pensija. Tiesa atzina, ka pagastam jāmaksā A. zaudējumu atlīdzība par nesaņemto darba algu. Tāpat tiesa atzina, ka apmierināma prasība atlīdzināt morālo kaitējumu Ls 1000 apmērā, uzskatot, ka tas ir gan taisnīgs apmierinājums A., gan turpmāk atturēs pagasta padomi no nelikumīgām darbībām, pieņemot darbiniekus.*



